

## Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Monotonik-Non Monotonik

Unggul Haryanto Nur Utomo<sup>1\*</sup>, Nurul Melawati<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

\*unggul.utomo@psy.uad.ac.id

### ABSTRACT

Some individuals who already have permanent jobs as state civil servants still have other side jobs outside of working hours (non-monotonic employees), thus potentially adding to job stress which can have a negative impact on their performance. Based on the theoretical assumption that job stress greatly influences performance, the research hypothesis tested were the effect of job stress on performance and the difference in performance between employees who work monotonically and non-monotonically after job stress was controlled. The subjects of this research were 53 employees of the regional government of X district. The data collection tools used were the Employee Performance scale and Job Stress scale. The statistical analysis technique uses one-way covariance analysis and one covariable which was processed with the SPSS 16.0 for windows program. The research results show that job stress has a significant influence on employee performance ( $r_{xy}=-0.575$ ;  $p<0.01$ ), after the job stress variable was controlled (at a score level of 54.283) there was a very significant difference in performance between monotonic and non-monotonic employees ( $F=13.077$ ;  $p<0.01$ ), employees with monotonic types of work ( $\bar{x}=65.068$ ) have higher performance than non-monotonic employees ( $\bar{x}=48.684$ ). It was concluded that by controlling work stress there was a very significant difference in performance between monotonic and non-monotonic employees. The more side jobs, the lower the performance and conversely, the fewer side jobs, the higher the performance.

Key words: job stress, monotonic-non monotonic, performance

### ABSTRAK

Sebagian karyawan yang sudah memiliki pekerjaan tetap sebagai aparat sipil negara masih memiliki pekerjaan sampingan lain di luar jam kerjanya (karyawan non monotonik), sehingga berpotensi menambah stres kerja yang dapat berdampak buruk terhadap kinerjanya. Berdasarkan asumsi teoritik bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja maka hipotesis penelitian yang diuji adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja dan perbedaan kinerja antara karyawan yang bekerja monotonik dan non monotonik setelah stres kerja dikontrol. Subjek penelitian ini adalah 53 orang karyawan pemerintah daerah kabupaten X. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala Kinerja Karyawan dan skala Stres Kerja. Teknik analisis statistik menggunakan analisis kovarians satu jalur dan satu kovariabel yang diolah dengan program SPSS 16,0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $r_{xy}=-0,575$ ;  $p<0,01$ ), setelah variabel stres kerja dikontrol (pada level skor 54,283) terdapat perbedaan kinerja yang sangat signifikan antara karyawan monotonik dan non monotonik ( $F=13,077$ ;  $p<0,01$ ), karyawan dengan jenis pekerjaan monotonik ( $\bar{x}=65,068$ ) memiliki kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan non monotonik ( $\bar{x}=48,684$ ). Disimpulkan bahwa dengan mengontrol stres kerja ada perbedaan kinerja yang sangat signifikan antara karyawan monotonik dan non monotonik. Semakin banyak pekerjaan sampingannya maka semakin rendah kinerjanya dan sebaliknya semakin sedikit pekerjaan sampingannya maka semakin tinggi kinerjanya.

**Kata kunci:** kinerja, monotonik-non monotonik, stres kerja

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Pengelolaan SDM yang baik dan tepat akan meningkatkan kinerja SDM lebih maksimal untuk mencapai target yang ditetapkan. Berbagai macam usaha akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar organisasi memiliki kinerja yang stabil.

Individu yang sudah memiliki pekerjaan tetap seringkali merasa belum puas dengan gaji yang diperoleh, sehingga kemudian muncul ide untuk menambah penghasilan dengan melakukan pekerjaan sampingan semisal bekerja *part time* atau membuka bisnis. Keputusan tersebut sangat disayangkan jika tidak memikirkan dampak yang akan terjadi terhadap pekerjaan utamanya. Salah satu contoh dampaknya adalah jika terjadi suatu masalah di dalam kedua pekerjaan sekaligus, maka individu akan berpeluang mengalami stres dua kali lipat, akibatnya terjadi penurunan kinerja sebagai efek dari berkurangnya semangat dalam bekerja.

Menurut data dari Dokumen Kinerja (DOKIN) (Sekretariat Daerah, 2021) nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) Setda Kabupaten X mendapatkan poin 62 dan itu termasuk dalam kategori rendah dilihat dari Skala Ordinal Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP/LKJIP) (Sekretariat DPRD, 2020). Para ASN juga dianggap kalah dibandingkan pegawai swasta lantaran tidak adanya beban dan target yang ditetapkan” (Sugianto, 2017). Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di salah satu instansi Pemkab X tersebut, diperoleh hasil bahwa karyawan di beberapa bagian yang berbeda lebih mementingkan pekerjaan sampingan lain di luar pekerjaan utamanya. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapatkan info bahwa karyawan tersebut memiliki pekerjaan sampingan yaitu bisnis yang dikelola sendiri, yang ternyata berpengaruh terhadap kinerja sebagai karyawan di Pemkab X. Ketika bisnis sampingannya memiliki masalah maka karyawan tersebut menjadi stres yang berakibat letih, lesu saat bekerja, bahkan terlambat berangkat kerja. Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatannya (Fahmi, 2016). Mangkunegara (2013) mengatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Westwood (2008) mendefinisikan bekerja ke dalam konteks sosio kultural dan ekonomi politik. Bekerja dalam konteks sosio kultural merupakan sebuah kewajiban yang kuat (kewajiban moral) pada tiap individu agar bisa berkontribusi terhadap kesejahteraan keluarga. Bekerja dalam konteks ekonomi politik merepresentasikan status dan penghasilan yang tinggi. Arini & Dwiyantri (2017) membagi keadaan bekerja menjadi dua kategori yaitu monoton dan tidak monoton. Pekerjaan *monotonic* bercirikan hanya memiliki satu pekerjaan atau melakukan kegiatan yang sama. Pekerjaan *non monotonic* bercirikan memiliki lebih dari satu pekerjaan atau kegiatan yang berbeda.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2014). Menurut Wibowo (2014) kinerja adalah melakukan pekerjaan dan ada capaian hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Malthis & Jackson, 2006). Indikator-indikator kinerja menurut Malthis & Jackson (2006) adalah:

- a. Kuantitas, diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta tingkat kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

- c. Ketepatan waktu, diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai selesai. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu di dalam organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

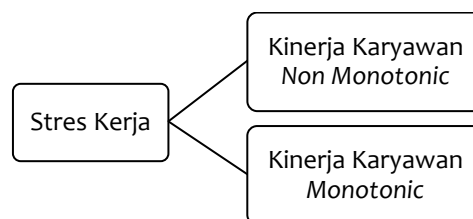
Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja (Dale, 1992), yaitu:

- a. Faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan meliputi sifat, kepribadian, sikap, fisik, stres, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.
- b. Faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan organisasi, kepemimpinan, sikap dan tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Menurut Veithzal (2014) stres adalah kondisi ketegangan yang memicu ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu. Menurut Robbins et al. (2008) ada beberapa aspek yang dapat memengaruhi stres kerja antara lain:

- a. Fisiologis, dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Psikologis, mencakup munculnya gejala depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung, dan kebosanan.
- c. Perilaku, mencakup munculnya perilaku mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Penelitian ini bertujuan mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan monotonik dan non monotonik dengan mengontrol stres kerja. Berdasarkan tujuan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah 1) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) terdapat perbedaan kinerja karyawan ditinjau dari jenis pekerjaan monotonik dan non monotonik dengan mengontrol stres kerja.



Gambar 1. Kerangka teoritik penelitian

## Metode Penelitian

Metode penelitian survei terhadap aparat sipil negara (ASN) pemerintahan kabupaten X dengan subjek penelitian berjumlah 53 orang yang diperoleh menggunakan teknik *total sampling* yaitu melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Variabel tergantung penelitian adalah kinerja karyawan, variabel bebas penelitian adalah jenis pekerjaan (monotonik & non monotonik) dan kovariabel (variabel bebas yang dikontrol) adalah stres kerja.

Alat pengumpulan data berupa skala psikologi yaitu skala Kinerja Karyawan yang disusun berdasarkan teori dari Malthis & Jackson (2006) dan skala Stres Kerja yang disusun berdasarkan teori dari Robbins & Judge (2013). Validitas pengukuran yang digunakan adalah validitas isi tipe logis, uji validasi terhadap aitem-aitem skala Kinerja Karyawan dan skala Stres Kerja menggunakan

*professional judgement* secara kualitatif. Estimasi reliabilitas menggunakan metode *single trial administration* (*internal consistency*) dan perhitungan reliabilitas menggunakan formula Cronbach's alpha (Azwar, 2018).

Properti psikometrik skala Kinerja Karyawan dan skala Stres Kerja disajikan dalam tabel 1,

**Tabel 1. Properti Psikometrik Skala Penelitian**

Skala	k	$r_{it}$	$\bar{r}_{it}$	$\alpha$
Kinerja	24	0,441 – 0,870	2,339	0,910
Stres Kerja	21	0,408 – 0,720	2,5497	0,871

Keterangan:

k : jumlah aitem

$r_{it}$  : indeks daya beda aitem

$\alpha$  : koefisien reliabilitas

Analisis data penelitian menggunakan teknik analisis kovarians satu jalur dan satu kovariabel yang diolah dengan bantuan program SPSS 16,0 for windows.

## Hasil

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Skor Hipotetik dan Empirik Skala Penelitian**

Skala	k	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
		$X_r$	$X_t$	$\mu$	$\sigma$	$X_r$	$X_t$	$\bar{x}$	SD
Kinerja	24	24	96	60	12	30	87	57,33	17,22
Stres Kerja	21	21	84	52,5	10,5	30	80	54,28	18,04

**Keterangan:**

k : jumlah aitem

$X_r$  : Skor terendah

$X_t$  : Skor tertinggi

$\mu$  : Rerata hipotetik

$\sigma$  : Deviasi standar hipotetik

SD : Deviasi standar empirik

$\bar{x}$  : Rerata empirik

**Tabel 3. Rerata Kinerja Antar Kelompok**

Jenis Pekerjaan	Rerata Kinerja
Monotonik	65,068
Non Monotonik	48,684

**Tabel 4. Data Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Interval	Kategori	frekuensi	Persentase (%)
Kinerja	$74,55 \leq x$	Tinggi	13	24,53
	$40,11 \leq x < 74,55$	Sedang	13	24,53
	$X \leq 40,11$	Rendah	27	50,94
Total			53	100
Variabel	Interval	Kategori	frekuensi	Persentase (%)
Stres Kerja	$72,32 \leq x$	Tinggi	25	47,18
	$36,24 \leq x < 72,32$	Sedang	14	26,41
	$X \leq 36,24$	Rendah	14	26,41
Total			53	100

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Statistik	Indeks	p	Keterangan
$r_{xy}$	-0,575	$p < 0,01$	korelasi negatif, sangat signifikan
F	13,077	$p < 0,01$	perbedaan kinerja sangat signifikan*

$r_{xy}$  : korelasi antara stres kerja dengan kinerja

F : indeks perbedaan kinerja antara karyawan monotonik dan non monotonik

\* : stres kerja dikontrol pada level skor 54,283

## Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan stres kerja berkorelasi negatif sangat signifikan dengan kinerja (semakin tinggi stres kerja akan semakin rendah kinerjanya, demikian juga sebaliknya), artinya stres kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja. Hipotesis pertama diterima. Data statistik deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas subjek (50,94%) memiliki kinerja yang rendah, sedangkan sisanya secara merata memiliki kinerja pada taraf sedang dan tinggi masing-masing sebesar 24,53%. Mayoritas subjek (47,18%) memiliki stres kerja yang tinggi, sedangkan sisanya secara merata memiliki stres kerja pada taraf sedang dan rendah masing-masing sebesar 26,41%.

Selanjutnya setelah variabel stres kerja dikontrol diperoleh hasil terdapat perbedaan kinerja yang sangat signifikan antara karyawan monotonik dan non monotonik. Hipotesis kedua diterima.

Karyawan dengan jenis pekerjaan monotonik ( $\bar{x} = 65,068$ ) memiliki kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan dengan jenis pekerjaan non monotonik ( $\bar{x} = 48,684$ ). Karyawan yang memiliki jenis pekerjaan monotonik lebih fokus terhadap pekerjaan utamanya karena tidak memikirkan tugas di luar *job description* dibandingkan karyawan dengan pekerjaan non monotonik. Jenis pekerjaan sangat menentukan hasil kinerja karyawan, dikarenakan kinerja karyawan memiliki indikator-indikator antara lain kuantitas yaitu diukur dari jumlah aktivitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini menguatkan beberapa hasil penelitian sebelumnya antara lain penelitian yang dilakukan oleh Akbar, dkk. (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai KPPN Makassar, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian Aulia (2017) juga menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Amelia dan Sudarso (2021) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Semakin banyak jumlah pekerjaan sampingan di luar pekerjaan utama maka berpotensi semakin tinggi stres yang dialami karyawan dan berakibat semakin rendah kinerja karyawan. Karyawan dengan jenis pekerjaan non monotonik berisiko tinggi mengalami dampak buruk terhadap pekerjaannya dan sangat berisiko terhadap kualitas kinerjanya, apalagi jika tidak diimbangi dengan tanggung jawab untuk melaksanakan semua peraturan organisasi. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai pekerjaan sampingan dituntut memiliki kemampuan dalam pengaturan skala prioritas kerja, manajemen waktu, energi, serta berbagai keterampilan mengelola tumpukan pekerjaan agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja.

## Kesimpulan

Stres kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan kinerja antara karyawan dengan jenis pekerjaan monotonik dan non monotonik terbaca sangat signifikan setelah dilakukan pengontrolan terhadap variabel stres kerja.

Pada level stres kerja yang setara karyawan dengan jenis pekerjaan monotonik memiliki kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan dengan jenis pekerjaan non monotonik.

### Daftar Pustaka

- Akbar, R., Noermijati, N., & Troena, E. A. (2016) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (studi pada KPPN Makassar1 dan KPPN Makassar2). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(3), 537-545. <https://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.3.14>
- Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel santika premiere ice-BSD city. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 70-74. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9982>
- Arini, S. Y., & Dwiyantri, E. (2017). Analisis faktor yang berhubungan dengan terjadinya kelelahan kerja pada pengumpul tol di perusahaan pengembang jalan tol surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(2), 113-122. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v4i2.2015.113-122>
- Aulia. (2017). Stres kerja dan kinerja: Meta analisis. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 13(2), 95-106. <http://dx.doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan validitas* (edisi ke-40). Pustaka pelajar.
- Dale, T. (1992). *Kinerja (seri manajemen sumber daya manusia)*. PT Elex Media Komputindo.
- Fahmi. (2016). *Analisa kinerja laporan* (edisi ke-3). Refika Aditama.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management (manajemen sumber daya manusia)* (edisi ke-10). terjemahan: Diana Angelica. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi ke-11). PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku organisasi* (edisi ke-15). terjemahan: Diana Angelica. Salemba Empat.
- Sekretariat Daerah. (2021). *Dokumen Kineja*.
- Sekretariat DPRD. (2020). *Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP/LKJiP)*.
- Sugianto, D. Blak-blakan menpan RB soal kinerja PNS. <https://finance.detik.com/wawancara-khusus/d-3522331>. 6 Juni 2021.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (edisi ke-3). Rajawali Press.
- Westwood, P. (2008). *What teacher need to know about teaching methods*. Camberwell ACER Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.