

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PEKERJA SEKRETARIAT DPRD KOTA SAMARINDA

*Daffa' Raditya Umar¹, Krispinus Duma², Evi Fitrianty³, Putri Tresnasari⁴,
Abdillah Iskandar⁵*

¹ Program Studi Kedokteran, Fakultas Kedokteran Universitas Mulawarman

² Laboratorium Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Universitas Mulawarman

³ Laboratorium Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Universitas Mulawarman

⁴ Laboratorium Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran Universitas Mulawarman

⁵ Laboratorium Ilmu Fisiologi, Fakultas Kedokteran Universitas Mulawarman

Email : daffaradityaumr@gmail.com

Dikirim : 23 Juni 2021
Diterima : 15 Agustus 2021
Diterbitkan : 30 September 2021

ABSTRACT

One of the most common work problem is job stress. Job stress may cause problems in work environment so it may cause a risk of loss toward workers and their institution. This research aims to determine the relationship between job stress and secretariat worker performance in DPRD Kota Samarinda. The sampling method used was purposive sampling with 79 respondents. This research is an observational analytic study with cross-sectional approach. The sampling method used was purposive sampling with 79 respondents. Data were obtained using questionnaire. The result of this research were 94,4% of workers experienced medium category of job stress and majority (51,9%) experienced work performance included in high category. Statistical analysis showed that there was no relationship between job stress and secretariat worker performance with chi square test ($p=0,065$; $p>0,05$).

Keywords : Secretariat, Job Stress, Work Performance

PENDAHULUAN

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah kota samarinda. Selama anggota DPRD melaksanakan tugasnya tersebut, seluruh kegiatan administratif dari setiap anggota akan diurus oleh sekretariat DPRD [1]. Sekretariat DPRD merupakan struktur pendukung kinerja yang berfungsi sebagai unsur pelayanan terhadap DPRD yang membutuhkan perhatian sangat besar pada pentingnya peningkatan kapasitas staf teknis

dan kemampuan pelayanan untuk mewujudkan kinerja sekretariat yang optimal agar DPRD dapat melakukan kinerja yang baik [2]. Kinerja kerja dapat dipengaruhi oleh adanya stres kerja. Stres dapat mengakibatkan kinerja pada pekerja menjadi terhambat. Jika beban yang dirasakan pekerja terlalu berat, pekerja akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Akibat dari itu seorang pekerja akan memiliki kinerja kerja yang berkurang [3].

Kinerja kerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [4]. Indikator kinerja pekerja antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian [5].

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah analitik observasional dengan metode pendekatan *cross sectional*. Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan di kantor Sekretariat DPRD kota Samarinda. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja Sekretariat DPRD Kota Samarinda pada tahun 2021. Seluruh pekerja Sekretariat DPRD kota Samarinda pada tahun 2021 yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* dengan jumlah sample sebanyak 79 sample.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian

Variabel	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	47	59,5
Perempuan	32	40,5
Usia		
< 21 tahun	4	5,1
21-30 tahun	51	64,6
31-40 tahun	10	12,7
41-50 tahun	8	10,1
51-60 tahun	6	7,6
Pendidikan		
SMA	28	35,4

Variabel	Frekuensi	Persentase
S1	47	59,5
S2	4	5,1
Unit Kerja		
Bag.Keuangan	19	24,1
Bag.Penganggaran	20	25,3
Bag.Persidangan	20	25,3
Bag.Umum	20	25,3
Masa Kerja		
< 5 tahun	59	74,7
5-10 tahun	11	13,9
11-15 tahun	4	5,1
> 15 tahun	5	6,3
Total	79	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, mayoritas berusia 21-30 tahun, mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1, tersebar di empat unit kerja secara merata, dan mayoritas telah bekerja selama < 5 tahun.

Tabel 2. Gambaran Stres Kerja

Variabel	Frekuensi	Persentase
Stres Kerja		
Ringan	24	30,4
Sedang	39	49,4
Berat	16	20,3
Total	79	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas (49,4%) subjek penelitian ini memiliki stres kerja yang termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkatan Stres Kerja Berdasarkan Karakteristik Subjek Penelitian

		Stres Kerja			
		Ringan	Sedang	Berat	
Jenis Kelamin	Laki-laki	N	10	25	12
		%	12,7%	31,6%	15,2%
	Perempuan	N	14	14	4
		%	17,7%	17,7%	5,1%
Usia	< 21 tahun	N	1	3	0
		%	1,3%	3,8%	0,0%

		Stres Kerja		
		Ringan	Sedang	Berat
21-30 tahun	N	16	26	9
	%	20,3%	32,9%	11,4%
31-40 tahun	N	1	4	5
	%	1,3%	5,1%	6,3%
41-50 tahun	N	3	3	2
	%	3,8%	3,8%	2,5%
51-60 tahun	N	3	3	0
	%	3,8%	3,8%	0,0%
Masa Kerja < 5 tahun	N	17	31	11
	%	21,5%	39,2%	13,9%
5-10 tahun	N	4	4	3
	%	5,1%	5,1%	3,8%
11-15 tahun	N	1	2	1
	%	1,3%	2,5%	1,3%
> 15 tahun	N	2	2	1
	%	2,5%	2,5%	1,3%
Unit Kerja Bagian Keuangan	N	4	10	5
	%	5,1%	12,7%	6,3%
Bagian Penganggaran	N	9	9	2
	%	11,4%	11,4%	2,5%
Bagian Persidangan	N	9	10	1
	%	11,4%	12,7%	1,3%
Bagian Umum	N	2	10	8
	%	2,5%	12,7%	10,1%
Total	N	24	39	16
	%	30,4%	49,4%	20,3%

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki memiliki stres kerja yang termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin perempuan memiliki stres kerja yang termasuk dalam kategori ringan dan sedang. Pada kelompok usia berapapun, mayoritas subjek penelitian ini memiliki stres kerja yang termasuk dalam kategori sedang. Pada kelompok masa kerja berapapun, mayoritas subjek penelitian ini memiliki stres kerja yang termasuk dalam kategori sedang. Pada kelompok unit kerja manapun, mayoritas subjek penelitian ini memiliki stres kerja yang termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 4. Gambaran Kinerja Kerja

Variabel	Frekuensi	Persentase
Kinerja Kerja		
Tinggi	41	51,9
Sedang	15	19,0
Rendah	23	29,1
Total	79	100,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas (51,9%) subjek penelitian ini memiliki kinerja kerja yang termasuk dalam kategori tinggi

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tingkatan Kinerja Kerja Berdasarkan Karakteristik Subjek Penelitian

		Kinerja Kerja				
		Tinggi	Sedang	Rendah		
Jenis Kelamin	Laki-laki	N	25	10	12	
		%	31,6%	12,7%	15,2%	
	Perempuan	N	16	5	11	
		%	20,3%	6,3%	13,9%	
Usia	< 21 tahun	N	1	1	2	
		%	1,3%	1,3%	2,5%	
	21-30 tahun	N	29	9	13	
		%	36,7%	11,4%	16,5%	
	31-40 tahun	N	3	3	4	
		%	3,8%	3,8%	5,1%	
	41-50 tahun	N	3	2	3	
		%	3,8%	2,5%	3,8%	
	51-60 tahun	N	5	0	1	
		%	6,3%	0,0%	1,3%	
	Masa Kerja	< 5 tahun	N	32	12	15
			%	40,5%	15,2%	19,0%
5-10 tahun		N	5	0	6	
		%	6,3%	0,0%	7,6%	
11-15 tahun		N	1	2	1	
		%	1,3%	2,5%	1,3%	
> 15 tahun		N	3	1	1	
		%	3,8%	1,3%	1,3%	
Unit Kerja	Bagian	N	10	3	6	
	Keuangan	%	12,7%	3,8%	7,6%	
	Bagian	N	11	5	4	
	Penganggaran	%	13,9%	6,3%	5,1%	
	Bagian	N	12	1	7	

		Kinerja Kerja		
		Tinggi	Sedang	Rendah
Persidangan	%	15,2%	1,3%	8,9%
Bagian	N	8	6	6
Umum	%	10,1%	7,6%	7,6%
Total	N	41	15	23
	%	51,9%	19,0%	29,1%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada kelompok jenis kelamin apapun, mayoritas subjek penelitian memiliki kinerja kerja yang termasuk dalam kategori tinggi. Pada kelompok usia < 21 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun, mayoritas memiliki kinerja kerja yang termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan pada kelompok usia 21-30 tahun dan 51-60 tahun, mayoritas memiliki kinerja kerja yang termasuk dalam kategori tinggi. Pada kelompok dengan masa kerja < 5 tahun dan > 15 tahun, mayoritas memiliki kinerja kerja yang termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan pada kelompok dengan masa kerja 5-10 tahun, mayoritas memiliki kinerja kerja yang termasuk dalam kategori rendah. Sementara itu, pada kelompok dengan masa kerja 11-15 tahun, mayoritas memiliki kinerja kerja yang termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 6. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Kerja

		Kinerja Kerja			Nilai <i>p</i>
		Tinggi	Sedang	Rendah	
Stres Kerja Ringan	N	15	3	6	0,065
	%	19,0%	3,8%	7,6%	
Sedang	N	21	10	8	
	%	26,6%	12,7%	10,1%	
Berat	N	5	2	9	
	%	6,3%	2,5%	11,4%	
Total	N	41	15	23	
	%	51,9%	19,0%	29,1%	

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada subjek penelitian dengan tingkat stres kerja ringan dan sedang, mayoritas memiliki kinerja kerja yang tinggi. Sedangkan subjek penelitian dengan tingkat stres kerja berat, mayoritas memiliki kinerja kerja yang rendah. Hasil analisis menunjukkan

bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja kerja ($p = 0,065$; $p > 0,05$).

SIMPULAN

1. Sebanyak (49,4%) pekerja Sekretariat DPRD Kota Samarinda memiliki stres kerja yang termasuk dalam kategori sedang
2. Mayoritas (51,9%) pekerja Sekretariat DPRD Kota Samarinda memiliki kinerja kerja yang termasuk dalam kategori tinggi
3. Tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja kerja pekerja Sekretariat DPRD Kota Samarinda ($p = 0,065$; $p > 0,05$)

ETIK

No : 40/KEPK-FK/V/2021

Diterbitkan oleh Komite Etik Penelitian (KEPK) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda pada 3 Mai 2021.

DAFTAR PUSTAKA

1. Madjid, U. (2017). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung. TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan, 113-130.
2. Ferra. (2015). Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sigi dalam Menjalankan Tugas dan Fungsi. Katalogis, 3(1), 197-210.
3. Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. JOMB: Journal of Management and Bussines, 2(1), 83-98.
4. Trianingrat, N., & Supartha, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manajemen, 9(5), 1838-1857.
5. Suwanto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 15-24.