

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIDAN STRES
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah)**

Rizaldi Ramadhan

Mahasiswa Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika
Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Telkom
rizaldir@student.telkomuniversity.ac.id

Arif Partono Prasetyo

Dosen Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika
Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas Telkom
partono@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kunci keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut, yang dimana sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam mewujudkan tujuan maupun visi dan misi perusahaan. Salah satunya adalah Persepsi Dukungan Organisasi (POS), stress terjadinya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah POS yang merupakan sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dan stress kerja merupakan keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Adapun dimensi POS adalah keadilan karyawan, dukungan dan penghargaan. Sedangkan dimensi stress kerja yaitu tuntutan tugas dan tuntutan pribadi. Kemudian dimensi dari kinerja karyawan yaitu *task performance*, *adaptive performance*, and *contextual performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh POS dan stress terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif-kausal. Kemudian jenis sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability-sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 200 responden karyawan Dinas Kesehatan Lampung Tengah. Lalu, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara POS terhadap kinerja, stress terhadap kinerja, serta POS dan stress terhadap kinerja.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi (POS), Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

The key to the success of an organization depends on the human resources owned by the organization, where human resources become an important part in realizing the objectives and vision and mission of the company. One of them is perception of organizational support (POS), stress work and employee performance. Employee performance is influenced by several factors including POS which is the extent to which employees believe that organisations appreciate their contributions and care about their welfare and work stress is a state of self-tapping and People beyond their abilities. As for the POS dimension is employee justice, support and appreciation. While the working stress dimension is the demands of personal duties and demands. Then the dimensions of the employee's performance are task performance, adaptive performance, and contextual performance. This research aims to determine the influence of POS and the stress on the performance of employees in the Central Lampung Health Office. This research is a quantitative study. The research method used is a descriptive-causal method. Then

the type of sampling used in this study is nonprobability-sampling. Data collection is done by spreading the questionnaire to 200 respondents employees of the central Lampung Health Office. Then, the data analysis technique used in this study was a pathway analysis technique. The results of this study showed significant influence between the POST on performance, stress to performance, as well as POS and performance stress.

Keywords: Perceived Organizational Support (POS), Job Stress, and Employee Performance

1. Pendahuluan

Perusahaan tentu menginginkan untuk memiliki umur yang panjang agar dapat memimpin pasar. Gordon (2017) mengatakan perusahaan harus mampu bertahan supaya tidak kehilangan eksistensinya, banyak perusahaan yang kehilangan status pemegang pasar hanya karena mereka tertidur sebentar dan terbangun dalam keadaan kalah, pentingnya perusahaan untuk terus berinovasi dan mampu menjawab kebutuhan pelanggan agar dapat bertahan. Perusahaan tidak dapat bertahan dan bersaing tanpa adanya sumber daya manusia. Menurut Mahfudzi (2018) sumber daya manusia merupakan pilar utama yang sangat penting dan berpengaruh yang bahkan tidak bisa dipisahkan dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi penentu keberlangsungan berjalannya sebuah perusahaan yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana agar perusahaan dapat bertahan. Sumber daya manusia yang ada pada perusahaan juga harus dapat berkontribusi dan bekerja profesional sehingga dapat berpengaruh pada perusahaan. Menurut Hamidet *al.* (2017) sudah tidak diragukan lagi secara internasional bahwa tujuan sebuah perusahaan adalah mencari keuntungan, maka perusahaan harus mendapatkan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien. Pernyataan diatas memperlihatkan bahwa kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk keberlangsungan perusahaan.

Kinerja yang baik tidak dapat terjadi dengan sendirinya, ada beberapa faktor yang memengaruhinya. Menurut Devita (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, motivasi, dan dukungan organisasi. Menurut Akter dan Rahman (2012) bahwa stres menjadi masalah penting dalam faktor kinerja karyawan. Menurut Azhar (2019) persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan. Selanjutnya penelitian Sikuku *et al.* (2017) menjelaskan bahwa stres ditemukan sebagai tantangan utama yang dihadapi karyawan ditempat kerja yang secara negatif mempengaruhi produktifitas karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. POS yang merupakan sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dan stres kerja merupakan keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan persepsi dukungan organisasi dan stres kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah.

Penulis berharap penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi Dinas Kesehatan Lampung Tengah untuk dapat mengelola sumber daya manusia di dalamnya dengan baik dan memberikan dukungan mengurangi tingkat stres bagi karyawan. Penulis juga berharap penelitian ini dapat membantu organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang dibutuhkan untuk membangun karyawan dengan kinerja yang baik dan loyalitas yang tinggi.

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

2.1 Fungsi Spesialisasi Manajemen Keuangan

Kaswan (2015:80) persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan ketika

penghargaan dianggap adil, ketika karyawan memiliki suara dalam keputusan maka akan berpengaruh positif bagi perusahaan. Kemudian menurut Robbins dan Judge (2013:76) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka, hal inilah yang membuat karyawan cenderung merasionalisasi interaksi mereka dengan organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi investasi mereka secara keseluruhan (Yusuf dan Syarif, 2018:97).

2.2 Stres Kerja

Secara khusus stres didefinisikan sebagai pola keadaan emosi dan reaksi fisiologis yang terjadi sebagai respons terhadap tuntutan dari dalam ataupun luar organisasi (Baron dan Greenberg, 2008:182). Kemudian menurut Mulyadi (2015:223) stress merupakan sebuah tekanan yang terjadi pada diri seorang individu baik itu berupa beban pekerjaan dan lainnya, dan membuat individu tersebut merasa terbebani dan keberatan untuk menyelesaikan sebagai kewajibannya. Pengertian stres menurut Fahmi (2013:256) bahwa stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa solusi maka akan berdampak pada kesehatannya.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017:48) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2013:127) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.4 Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Karyawan

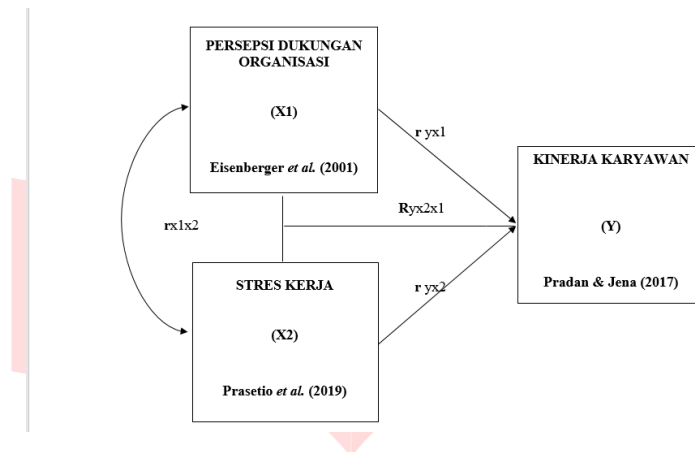
Penelitian terdahulu yang meneliti mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Moghli (2015) menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran yang signifikan secara statistik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohamed dan Ali (2015) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan meningkatkan kinerja.

2.5 Persepsi Dukungan Organisasi dan Stres Kerja

Hasil penelitian dari beberapa ahli menemukan hubungan antara dukungan organisasi dan stress, seperti yang dilakukan oleh Garg dan Dhar (2014) mengungkapkan bahwa Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi bertindak sebagai mediator penuh antara *antecedents* (stress kerja, persepsi dukungan organisasi) dan Hubungan antara POS dan stress memiliki hubungan negatif. Kemudian penelitian oleh Wolff *et al.* (2015) menyimpulkan bahwa Dukungan organisasi dapat menjadi faktor kunci untuk mengurangi stress dan resiko diabetes.

2.6 Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja adalah penyebab utama konflik antar karyawan dengan penyelia (Mahari dan Orwa,2014). Penelitian juga dilakukan oleh Zafaret *et al.*, (2015) Temuan penelitian ini adalah bahwa ada hubungan moderat positif antara stress dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Oemar dan Gangga (2017) menjelaskan besarnya pengaruh stres terhadap kinerja memiliki hubungan yang kuat dan positif



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis penelitian:

- H_1 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H_2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H_3 : Persepsi dukungan organisasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Metodologi Penelitian

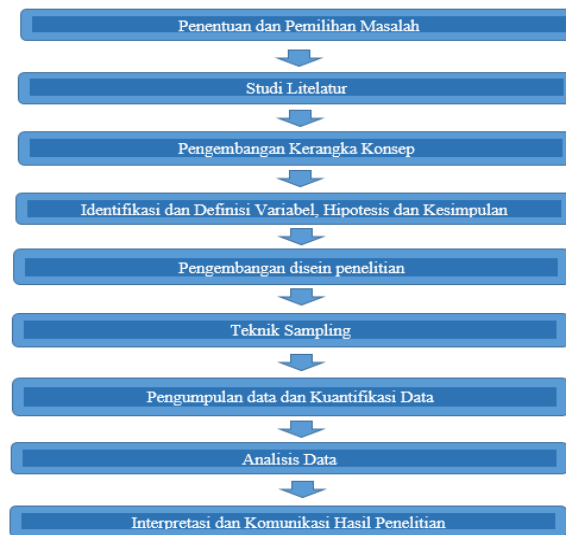
3.1 Populasi

Menurut Indrawan dan Yaniawati (2014:93) populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini menggunakan populasi pada seluruh karyawan dengan status pegawai tetap di dinas kesehatan lampung tengah sebanyak 200 populasi.

3.2 Sampel

Menurut Indrawati (2015:164) menjelaskan bahwa sampel adalah anggota dari suatu populasi yang terpilih untuk menjadi responden dalam keikutsertaan sebuah penelitian. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang sebelumnya telah dimiliki populasi. Sampel juga merupakan bagian populasi dalam penelitian yang harus dapat mewakili semua karakteristik yang dimiliki populasi tersebut..

3.3 Tahapan Penelitian



Gambar 3.1 Tahapan Penelitian

Sumber: Sujarweni (2015:50)

Gambar Tahapan Penelitian

3.4 Validasi Data

Berdasarkan [11] validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai validitasnya, maka semakin tepat sasaran atau semakin meunjukkan apa yang seharusnya diukur pada sebuah penelitian.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Operasional

Variabel	Nomor Item	Sig.	Kesimpulan
Variabel X1 Persepsi Dukungan Organisasi	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
Variabel X2 Stres Kerja	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
	Item 7	0,000	Valid
	Item 8	0,000	Valid
Variabel Y Kinerja Karyawan	Item 1	0,000	Valid
	Item 2	0,000	Valid
	Item 3	0,000	Valid
	Item 4	0,000	Valid
	Item 5	0,000	Valid
	Item 6	0,000	Valid
	Item 7	0,000	Valid
	Item 8	0,000	Valid
	Item 9	0,000	Valid
	Item 10	0,000	Valid
	Item 11	0,000	Valid
	Item 12	0,000	Valid
	Item 13	0,000	Valid
	Item 14	0,000	Valid
	Item 15	0,000	Valid
	Item 16	0,000	Valid
	Item 17	0,000	Valid
	Item 18	0,000	Valid
	Item 19	0,000	Valid
	Item 20	0,000	Valid
	Item 21	0,000	Valid
	Item 22	0,000	Valid
	Item 23	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah penulis (2019)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16077.938	2	8038.969	107.063	.000 ^a
	Residual	14791.966	197	75.086		
	Total	30869.903	199			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil fhitung sebesar 107.063 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ftabel dengan probabilitas 5%, $df_1=2$ dan $df_2=200-2=198$, maka diperoleh hasil ftabel sebesar 3.042, dikarenakan hasil fhitung > ftabel ($107.063 > 3.042$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan persepsi dukungan organisasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kesimpulan pengujian hipotesis simultan tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi dan stress kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah.

Tabel 4.12 Uji T (Hipotesis Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.919	4.019		9.185	.000
Persepsi Dukungan Organisasi	2.331	.162	.751	14.411	.000
Stres Kerja	-.330	.148	-.117	-2.239	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil thitung untuk variabel persepsi organisasi sebesar 14.411 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel dengan probabilitas 5% dan $df = 200-2= 198$, sehingga didapatkan ttabel sebesar 1.972, dikarenakan hasil thitung > ttabel ($14.411 > 1.972$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kesimpulan pengujian hipotesis parsial tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah. Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil t hitung untuk variabel stres kerja sebesar -2.239 dengan signifikansi sebesar 0.026, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel dengan probabilitas 5% dan $df = 200-2= 198$, sehingga didapatkan ttabel sebesar 1.972, dikarenakan hasil -thitung > -ttabel ($-2.239 > -1.972$) dan signifikansi $0.026 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kesimpulan pengujian hipotesis parsial tersebut, dikarenakan hasil thitung stres kerja yang negatif berlawanan arah, maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan, pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Lampung Tengah, maka diperoleh kesimpulan yaitu tingkat dukungan organisasi pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah berada pada kategori cukup baik/sedang atau cenderung cukup tinggi, tingkat stres kerja karyawan Dinas Kesehatan Lampung Tengah berada pada kategori cukup rendah atau cenderung rendah, tingkat kinerja karyawan Dinas Kesehatan Lampung Tengah berada pada kategori cukup baik/sedang atau cenderung cukup tinggi, terdapat pengaruh yang signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, yang dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah, terdapat pengaruh yang signifikan namun berlawanan arah stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan, pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah dan terdapat pengaruh yang signifikan persepsi dukungan organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu, pimpinan pegawai Dinas Kesehatan Lampung Tengah sebaiknya memberikan motivasi kepada para pegawainya sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan target, sebaiknya Dinas Kesehatan Lampung Tengah menerapkan standarisasi pekerjaan dan penerapan gaya kepemimpinan untuk menekan stres kerja pegawai, adanya penyesuaian beban kerja yang diberikan kepada para pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.



6. Daftar Pustaka

- Akter, N., & Rahman, S. (2012). Impact of Stress on Task Performance: An Empirical Study. *The Chittagong University Journal of Business Administration*, 27, 57-76. <https://www.researchgate.net/publication/326330970>.
- Azhar. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. *Akuntabel*, 16(1), 36-46. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/5371/42>.
- Devita, M. (2017). Faktor-Faktor pengaruh yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1-15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/view/16352>.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi(Teori dan Aplikasi Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Gordon. (2017). 3 Things Your Business Must do to Remain Competitive. (Online). Tersedia: <https://www.inc.com/gordon-tredgold/3-things-your-business-must-do-to-remain-competitive.html>. Diakses pada 27 September 2019.
- Hamid, M., Mahen, S., Cheem, A., & Yaseen, R. (2017). Impact of Human Resource Management on Organizational Performance. *Journal of Accounting & Marketing*, 6(1), 1-7. DOI: 10.4172/2168-9601.1000213.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Mahfudzi, R. (2018). SDM yang Baik akan Menghasilkan Pekerjaan yang Baik. (Online). Tersedia: <https://www.kompasiana.com/rudieys/5bd1ad1caeebe158292410e3/sdm-yang-baik-akan-menghasilkan-pekerja-yang-baik?page=all>. Diakses 25 September 2019.
- Mohamed, S. A., & Ali, M. (2015). The Influence of Perceived Organizational Support on Employees' Job Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(4), 1-6. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0415/ijsrp-p40107.pdf>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sikuku, C. A., Wamalwa, B., & Kabita, D. (2017). The Influence of Organizational Stress on Performance among Employees: A Case of the Kenya Forestry Research Institute (KEFRI) Headquarters, Muguga and Karura Centres. *International Journal of Education and Research*, 5(8), 25-36. <http://ijern.com/journal/2017/August->

2017/03.pdf.

Wolff, M. B., Gay, J. L., Wilson, M. G., DeJoy, D. M., & Vandenberg, R. J. (2015). Does Organizational and Coworker Support Moderate Diabetes Risk and Job Stress Among Employees?. *American Journal of Health Promotion*, 1(4). DOI: 10.1177/0890117116685802.

Yusuf, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

