

**PENGARUH STRES DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PERAWAT PADA RSUD SELASIH  
KABUPATEN PELALAWAN**

**Elvi Lastriani**

Dosen Program Studi Manajemen STIE Dharma Putra Pekanbaru

**Abstrak**

*Penelitian ini dilakukan pada RSUD Selasi Kabupaten Pelalawan sebuah Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Solvin. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Random Sampling. Tujuan penelitian ini adalah jawaban atas rumusan masalah yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan insentif baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja perawat pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas Stres Kerja ( $X_1$ ), dan Insentif ( $X_2$ ), serta Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 19.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Insentif dan Produktivitas Kerja. Sedangkan Variabel Stres Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan.*

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Stres Kerja Dan Insentif*

**PENDAHULUAN**

RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan adalah salah satu rumah sakit umum di Kabupaten Pelalawan dimana keberadaannya sangat di butuhkan oleh masyarakat karena merupakan salah satu sarana penunjang terlaksananya pelayanan kesehatan dan pemeliharaan kesehatan. Salah satu faktor pendukung utama untuk terlaksananya pelayanan kesehatan yang diinginkan masyarakat adalah terpenuhinya jumlah tenaga perawat, Tenaga perawat yang memenuhi standar kebutuhan disini, mempunyai arti sebagai berikut: **(SK MENKES No. 66 Tahun 2004)**

1. Memenuhi standar kualitas, adalah terjadinya jumlah perawat yang cukup untuk menangani sejumlah pasien yang membutuhkan pelayanan.
2. Memenuhi standar kualitas, adalah mutu kerja dari tenaga perawat yang

dapat diandalkan dalam menangani pasien.

Menurut Prariset dalam peneliti bahwa kelelahan sering dialami dalam menjalankan tugas karena dalam sehari seorang perawat dapat bekerja pada dua shif disebabkan karena tugas yang seharusnya diselesaikan pada shif sebelumnya tidak dapat diselesaikan. Sedangkan perawat lainnya mengatakan bahwa ia selalu mengalami kejenuhan dalam menjalankan tugasnya karena waktu pekerjaannya tidak sebanding dengan terbatasnya pasien yang harus dilayaninya sehingga ia lebih banyak menganggur. Keadaan seperti inilah yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja yang dapat merugikan diri perawat dan rumah sakit. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut :

Berdasarkan observasi dapat diketahui bahwa dalam satu tahun

perawat harus menangani pasien yang berada di 162 tempat tidur. Dilihat dari jumlah tempat tidur yang ada setiap ruangan seperti Soraya, Suhada, Atira, dan Bedah setiap hari seorang perawat harus menangani pasien rata-rata 4 sampai 10 orang. Sedangkan di ruangan bayi anak, ICU, PICU, Kebidanan, IGD, Poly, dan OK seorang perawat harus menangani rata-rata 1 sampai 3 orang. Walaupun jumlah pasien terbatas tetapi setiap pasien menginginkan pelayanan yang ekstra, cepat, tepat dan teliti. Hal inilah yang menyebabkan perawat kewalahan dalam memberikan pelayanan. Disini dapat terlihat adanya ketidak seimbangannya antara jumlah tenaga perawat yang tersedia dengan jumlah pasien yang harus mendapatkan pelayanan. Ketidak-seimbangan ini dapat menyebabkan timbulnya stres kerja dan insentif dapat mengurangi kepuasan kerja sehingga mempengaruhi produktivitas kerja perawat.

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawan. Produktivitas perawat harus senantiasa ditingkatkan dari waktu ke waktu karena menyangkut kelangsungan hidup rumah sakit.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah perbaikan yang berkelanjutan atau berkeseimbangan, hal ini mempengaruhi lama tidaknya bertambah suatu perusahaan di dunia bisnis global. Maka sangat hal penting untuk perusahaan memperhatikan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

Produktivitas menurut Taliziduhu adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan manfaat sumber

daya secara efisien (Ndaraha, 2007: 57).

Produktivitas menurut dewan produktivitas nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus selalu lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Umar, 2007: 9).

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawan. Bagi pemimpin perusahaan, produktivitas kerja harus senantiasa ditingkatkan dari waktu ke waktu. Karena ini menyangkut kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan integrasi dari 4 hal yang diterima oleh tenaga kerja yakni: (Manullang, 2006: 120)

1. Adanya keterbukaan komunikasi
2. Pelatihan kerja
3. Motivasi
4. Pendelegasikan wewenang
5. Memperbaiki kualitas produktivitas kerja

### **Insentif**

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang

prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2007: 117).

Dalam definisi lain dikemukakan Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2009: 176)

Insentif merupakan suatu arana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Saswoto, 2007: 112).

#### **Stres**

Sumber daya manusia adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perumusan yang memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Stres timbul akibat keputusan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaan. Stres perlu sedini mungkin diatasi oleh pemimpin agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Orang yang mengalami stres menjadi nervous, menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat relaks atau mempertahankan sikap yang tidak kooperatif.

Stres adalah sesuatu kondisi keterangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2007: 204).

Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan yang terjadi dilingkungannya yang dirasakan menggunakan dan mengakibatkan dirinya terancam.

Sedangkan stres kerja adalah sesuatu kondisi keterangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Hardjana, 2006: 108). Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Goliszek & Andrew, 2007: 58)

#### **Hubungan Stres dan Produktivitas Kerja**

Stres dapat sangat membantu atau memiliki fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak produktivitas kerja. Sejalan dengan meningkatnya stres, insentif, produktifitas kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagi persyaratan atau kebutuhan pekerjaan, adalah salah satu rangsangan sehat untung mendorong karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan.

Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan produktivitas kerja.

Akhirnya bila stres menjadi terlalu besar, produktivitas kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan (Ndaraha, 2007: 201).

**METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan yang terletak di jalan Rumah Sakit Desa Makmur SP 6. Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis dekskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung yang bersifat menjelaskan atau menguraikan. Selanjutnya penulis mengambil beberapa kesimpulan dari penjelasan tersebut. Untuk mengetahui Pengaruh Stres dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada RSUD Selasih maka data yang diperoleh diklasifikasikan menurut jenis-jenisnya kemudian di analisa secara kuantitatif dan kualitatif yang dituangkan dalam bentuk tabel yang disertai dengan uraian.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi, uji statistik t dan uji statistik F. Persamaan regresi bertujuan untuk memprediksi besar variabel terikat yaitu, Produktivitas Kerja dengan menggunakan data variabel bebas yaitu, Stres Kerja dan Insentif.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,469	2,319		,202	,840
Stres Kerja	,119	,072	,111	1,662	,102
Insentif	,905	,073	,834	12,431	,000

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 1. dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,469 + 0,119X_1 + 0,905X_2$$

Analisisnya :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) bernilai 0,469 artinya jika variabel independent yang terdiri dari Stres Kerja dan Insentif sama dengan nol, maka Produktivitas Kerja bernilai positif diperoleh sebesar 0,469
2.  $b_1 = 0,119$ , artinya apabila terjadi perbaikan variabel Stres Kerja sebesar 1 (satu), maka Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,119
3.  $b_2 = 0,905$ , artinya apabila terjadi perbaikan variabel Insentif sebesar 1 (satu), maka Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,905

**Uji Parsial (Uji t)**

Pembuktian hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas yang mana lebih dominan mempengaruhi variabel terikat antara Stres Kerja dan Insentif yang diteliti dalam penelitian ini.

Dari data tabel 1. diatas, maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis

yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan besarnya  $t_{hitung}$  2.001.

Berdasarkan hasil uji pada tabel

1. dapat disimpulkan:

- a. Hasil pengujian pada variabel Stres Kerja dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,662. Maka bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada signifikan  $\alpha = 5\%$ , yakni sebesar 2,001 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,662 < 2,001$ ) dan nilai signifikan  $0,162 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja.
- b. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Insentif adalah 12,431 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,001. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,431 > 2,001$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja.

### Uji F ( Secara Simultan)

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh

variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), serta variabel terikatnya adalah Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Perawat RSUD Selasih di Kabupaten Pelalawan. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Perawat RSUD Selasih di Kabupaten Pelalawan

Ha: Ada pengaruh yang signifikan dari variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ), secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Perawat RSUD Selasih di Kabupaten Pelalawan

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya maka dapat dilakukan dengan uji statistik F. Dengan melihat besaran nilai F tabel yaitu 3,16 pada taraf signifikansi 0,05.

**Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1045,346	2	522,673	118,185	,000 <sup>a</sup>
Residual	260,928	59	4,423		
Total	1306,274	61			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

1. Kriteria pengujian

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $> 0,05$

- Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $> 0,05$
2. Nilai  $F_{hitung}$  dan probabilitas  
 Nilai  $F$  hitung 118,185 dan nilai probabilitas 0,000
  3. Kesimpulan

Hasil uji pengaruh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 118,185 dan  $F_{tabel}$  dengan level signifikan sebesar  $5\% = 3,16$  (data terlampir). Maka diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $118,185 > 3,16$ ) dengan nilai signifikansi  $0,005 > 0,000$ .

Dengan demikian maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Variabel Stres Kerja Dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat RSUD Selasih di Kabupaten Pelalawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Apabila nilai  $R$  mendekati +1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS 19 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

Model	Change Statistics <sup>b</sup>					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,800 <sup>a</sup>	118,185	2	59	,000	1,762

a. Predictors: (Constant), Insentif, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel 3. diperoleh nilai  $R$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,800 (80,0%) ini menjelaskan bahwa Produktivitas Kerja Perawat RSUD Selasih di Kabupaten Pelalawan dapat dipengaruhi oleh variabel Stres Kerja

Dan Insentif sebesar 80,0% sedangkan sisanya 20,0% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini dengan nilai  $R$  sebesar 0,80 atau mendekati +1 yang berarti variabel-variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang sangat kuat.

### PENUTUP

1. Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel pada taraf signifikasni 0,05 yaitu ( $1,662 < 2,001$ ) dan nilai signifikan  $0,162 > 0,05$ .
2. Insentif mempunyai berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel pada taraf signifikasni 0,05 yaitu ( $12,431 > 2,001$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Stres Kerja Dan Insentif secara bersama-sama mempunyai berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel pada taraf signifikasni 0,05 yaitu ( $118,185 > 3,16$ ) dengan nilai signifikansi  $0,005 > 0,000$ .

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Oktarin Ratih, 2009: *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Daya Tahan Terhadap Stres Pada Remaja Awal*, Skripsi, Pekanbaru.
- Aditama, Tjadra, Yoga, 2008 : *Manajemen Administrasi Rumah Sakit , Edisi Kedua*,

- Universitas Indonesia Pers, Jakarta
- Agoes, Achdia & Siti, Chandra, 2007: *Teori dan Manajemen Stres*, Teroda, Malang
- Alfadito, 2013: Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT. Kahatex.
- Anoraga, Pandji, 2006: *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bero, Usada, 2013: Pengaruh Stres Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan.
- Cooper, Cary & Alison Straw, 2006: *Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan, Terjemah*, Kesaint Blanc, Bekasi
- Goliszek & Andrew, 2007: *Manajemen Stres*, Bhuana Ilmu Popular, Jakarta
- Handoko Hani T, 2009: *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hardjana Agus M, 2006: *Stres Tanpa Distres, Seni Mengolah Stres*, Kaniuis, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, P. Anawar A.A, 2008: *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, M. 2006: *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta
- Munandar, 2008: *Psikologi Organisasi*, Universitas Indonesia Pers, Jakarta
- Ndahara, Talizuhu, 2007: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Odetta, Patricia Lumban Tobing, 2003: Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk Unit Mabar Medan.
- Rivai, Veithzal, 2008: *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Selasih Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau (2009)
- Sabarguna Boy, Sumbara, 2010: *Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*, Konsorsium Rumah Sakit Jateng - DIY, Yogyakarta
- Saswoto, 2007: *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia, Jakarta Indonesia
- SK MENKES No.66 Tahun 2004
- Siagian, Sondang P, 2006: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stuart, Wiscarz & Sandra, J. Sundeen, 2006: *Teknis Perawatan Dasar*, Departemen Kesehatan, Jakarta.
- Sugiyono, 2010: *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Research & Development*, Alfabeta, Bandung
- Umar Husain, 2007: *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Weithzel, Woft, 2008: *Dasar-Dasar Ilmu Keperawatan Terjemahan*, EGC, Jakarta