

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS DI RSUD ULIN BANJARMASIN TAHUN 2021

Rony Irawan¹, Chandra², Mahmudah³

¹Kesehatan Masyarakat, 13021, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 17070308

²Kesehatan Masyarakat, 13021, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1117028902

³Kesehatan Masyarakat, 13021, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1116058901

*Email : ronnyirawan756@gmail.com

ABSTRACT

Every job is a burden for the concerned, the workload imposed on a person in excess or exceeds the capacity of the ability possessed will ultimately put a person under the influence of pressure in work such as the addition of employee job demands during the covid-19 pandemic that affects the quality and quantity of employee performance in carrying out their duties and responsibilities in work. The purpose of this study is to find out the relationship of workload and work stress to the performance of BPJS employees at Ulin Banjarmasin Hospital in 2021. This type of research uses quantitative methods with a Cross Sectional approach. The population in the study was all employees of BPJS RSUD Ulin Banjarmasin with a sample number of 35 people. Sampling technique using The Total Sampling Saturated technique. This research instrument uses questionnaires and interviews with statistical test analysis using spearman correlation tests. Univariate analysis showed that employee performance was low by 32 (91.4%), high workload by 34 people (97.1%) and high work stress as many as 32 people (91.4%). The results of the study found that there is a relationship between workload and employee performance has a p-value of 0.003 and work stress with performance has a p-value of 0.000. Suggestions need to reward and punishment employees to encourage and motivate employees in completing a job

Keywords : Workload, Work Stress, Employee Performance.

Literatur : 16 (2012-2021)

ABSTRAK

Setiap pekerjaan adalah beban bagi yang bersangkutan, beban kerja yang dibebankan pada seseorang secara berlebih atau melebihi kapasitas dari kemampuan yang dimiliki pada akhirnya akan membuat seseorang berada dibawah pengaruh tekanan dalam bekerja seperti penambahan tuntutan pekerjaan karyawan selama pandemi covid-19 yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2021. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan BPJS RSUD Ulin Banjarmasin dengan jumlah sampel 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Total Sampling Jenuh. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dan Wawancara dengan analisis uji statistik menggunakan Uji Korelasi spearman. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa kinerja karyawan rendah sebanyak 32 (91,4%), Beban kerja tinggi sebanyak 34 orang (97,1%) dan

stress kerja tinggi sebanyak 32 orang (91,4%). Hasil penelitian diperoleh bahwa adanya hubungan antara Beban kerja dengan Kinerja karyawan memiliki *p-value* 0,003 dan Stress kerja dengan kinerja memiliki *p-value* 0,000. Saran perlu adanya pemberian *reward* dan *Punishment* kepada karyawan untuk mendorong serta memotivasi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan
Kepustakaan : 16 (2012-2021)

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hal terpenting dalam suatu produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas kerja yang tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan prima. Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan kesehatan menyebabkan tenaga kerja kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya (Suma'mur, 2013).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). seringkali sumber daya manusia di tuntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Muzakki, 2019).

Tanpa disadari hal ini bisa saja dapat membuat karyawan merasa stress, yang mana nantinya akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja dan stress kerja terhadap karyawan.

Dari hasil American National Assosiation for Occupational Health tahun 2009 menempatkan kejadian stress kerja pada tenaga kesehatan berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stress kerja pada pekerja di dunia (Fuada, 2017).

Menurut hasil data WHO tahun 2014, sebesar 8% Negara mengalami penyakit yang ditimbulkan akibat kerja salah satunya yang sering dialami oleh pekerja adalah depresi.

Berdasarkan hasil penelitian Labour Force Survey pada tahun 2014 ditemukan adanya 440.000 Kasus stress akibat kerja di Negara Inggris dengan kejadian kasus sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja atau sebesar 35% stress akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43% (WHO, 2014).

Dari hasil Riset Kesehatan Dasar tahun 2013 data stress kerja yang terjadi di Indonesia menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada umur ≤ 15 yang mengalami gangguan emosional dan psikologis serta berbagai masalah yang berhubungan dengan kesehatan (Kemenkes, 2013).

RSUD Ulin Banjarmasin salah satu rumah sakit pusat rujukan yang ada di Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur. Pada saat ini RSUD Ulin Banjarmasin adalah sebagai lembaga teknis daerah Provinsi Kalimantan Selatan dengan Klasifikasi Kelas A yang telah ditetapkan sebagai PPK Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) bertahap melalui Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan No.188.44/0456 /Kum/ 2007 pada tanggal 27 Desember Tahun 2007.

PPK-BLUD penuh melalui hasil Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan No.188.44 /0464/Kum/2009. Sebagai RS yang mempunyai tugas utama melaksanakan "pelayanan medik, pendidikan kesehatan, penelitian dan

pengabdian masyarakat” (Profil RSUD Ulin Banjarmasin, 2019).

Dari hasil survey pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD Ulin Banjarmasin pada 12 karyawan BPJS dengan melalui metode wawancara secara langsung didapatkan hasil bahwa 7 orang karyawan mengeluhkan seringnya mengalami banyak penumpukan beban tugas pekerjaan yang harus diselesaikan.

Hal ini disebabkan adanya peningkatan dalam penambahan pasien secara signifikan selama pandemi covid-19 yang menjadikan salah satu beban kerja bagi karyawan dalam penambahan penginputan data pasien BPJS yang setiap bulannya mencapai 3.000 data pasien BPJS rawat jalan dan 1600 data pasien rawat inap.

Terlebih dalam kondisi pandemi covid-19 seperti sekarang ini, Penginputan data pasien BPJS mengalami peningkatan kasus yang meningkat tajam pada data rawat jalan dan rawat inap. Pada kondisi normal penginputan data rawat jalan berjumlah sekitar 3000 data pasien kemudian meningkat menjadi 4500. Dan untuk data pasien rawat inap dalam kondisi normal berjumlah sekitar 1600 kemudian meningkat menjadi 3100 setelah adanya penambahan data pasien covid-19 dalam kondisi pandemi sekarang.

Dampak tersebut membuat karyawan mengeluhkan penurunan pada kemampuan fisik terlebih dalam jumlah karyawan yang tidak sebanding dengan jumlah penginputan sehingga mengakibatkan karyawan merasakan

gangguan kerja seperti mudah cemas, mudah marah ataupun lainnya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional* karena pada desain studi kasus skripsi ini seluruh variabel diukur dan diamati pada saat yang sama. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS di Pelayanan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin. sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Total Jenuh”, yaitu dengan menjadi kan semua populasi menjadi sampel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa lembar pertanyaan kuesioner atau wawancara yang berisi daftar pertanyaan tentang beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Responden yang berumur 25-35 tahun sebanyak 18 orang (51,4%), berumur 36-40 tahun sebanyak 15 orang (42,9%), dan berumur >40 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Responden laki-laki sebanyak 16 orang (45,7%) dan perempuan sebanyak 19 orang (54,3%) Responden berpendidikan S1 sebanyak 34 orang (97,1%) dan S3 sebanyak 1 orang (2,9%), Responden berdasarkan lama bekerja ada karyawan yang bekerja <5tahun sebanyak 3 orang (8,6%), dan karyawan bekerja \geq 5tahun sebanyak 32 orang (91,4%).

B. Pembahasan

Tabel 1 Distribusi Kinerja Karyawan Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2021

Kinerja Karyawan	F	(%)
Rendah	32	91,4
Tinggi	3	8,6
Total	35	100

Beban Kerja	F	(%)
Rendah	-	-
Sedang	1	2,9
Tinggi	34	97,1
Total	35	100
Stress Kerja	F	(%)
Rendah	-	-
Sedang	3	8,6
Tinggi	32	91,4
Total	35	100

1. Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin, dari 35 responden yang diteliti menunjukkan bahwa responden yang mengalami kinerja kerja tinggi sebanyak 3 orang 8,6% dan yang memiliki kinerja kerja rendah atau mengalami penurunan sebanyak 32 orang 91,4%.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di ruang pelayanan BPJS RSUD Ulin Banjarmasin didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan mengalami penurunan kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan akibat terjadinya penambahan jumlah pasien BPJS di RSUD Ulin selama pandemi covid-19.

2. Beban Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin, dari 35 responden yang diteliti menunjukkan bahwa responden yang mengalami beban kerja sedang sebanyak 1 orang 2,9% dan beban kerja tinggi sebanyak 34 orang 97,1%

Dari hasil penelitian yang dilakukan di ruang pelayanan BPJS RSUD Ulin Banjarmasin didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan mengalami beban kerja yang tinggi.

hal ini di sebabkan karena beban kerja yang dihasilkan mendapatkan

penambahan tuntutan tugas yang diberikan seperti bertambahnya penginputan yang harus dikerjakan karyawan selama pandemi terhadap pasien Covid-19. Kemudian penambahan waktu jam kerja tambahan dihari libur bekerja dihari minggu, serta desakan untuk segera menyelesaikan pelaporan dari pekerjaan yang diberikan.

3. Stress Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin, dari 35 responden yang diteliti menunjukkan bahwa responden yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 3 orang 8,6% dan stress kerja tinggi sebanyak 32 orang 91,4%.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di ruang pelayanan BPJS RSUD Ulin Banjarmasin didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan mengalami stress kerja yang tinggi. Stress akan semakin meningkat jika pekerja mengalami banyaknya tuntutan pekerjaan.

Hal ini di sebabkan karena penambahan beban kerja yang diberikan kepada karyawan selama pandemi *covid-19* lebih banyak atau bertambah dari pada sebelumnya, Keterlambatan pembayaran intensif tambahan dari pekerjaan yang dihasilkan. Perasaan takut, khawatir, cemas akibat melonjaknya kasus covid-19 yang ada di lingkungan kerja.

Tabel 2 Hubungan Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2021

Beban Kerja dan Stress kerja	Kinerja Karyawan				Total	
	Rendah		Tinggi			
	N	%	n	%	N	%
Rendah	0	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	1	2,7	1	100
Tinggi	32	91,4	2	5,9	34	100
Total	32	91,4	3	8,6	35	100
P value = 0,003						
Rendah	0	0	0	0	0	0
Sedang	0	0	3	8,6	3	100
Tinggi	32	91,4	0	0	32	100
Total	32	91,4	3	8,6	35	100
P value = 0,000						

1. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 2 menyatakan bahwa dari 35 responden, karyawan dengan beban kerja sedang yang mengalami kinerja kerja meningkat sebanyak 1 orang (2,7%). Sedangkan karyawan beban kerja tinggi yang mengalami kinerja kerja rendah sebanyak 32 orang dan karyawan yang memiliki kinerja karyawan tinggi sebanyak 2 orang (5,9%).

Hal tersebut diketahui Dari 8 pertanyaan kuesioner yang paling cenderung menggambarkan beban kerja sedang adalah pertanyaan mengenai karyawan yang selalu bekerja sesuai dengan target yang diberikan. Sedangkan dari 8 pertanyaan yang menggambarkan beban kerja tinggi yaitu seperti pertanyaan karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan disaat pandemi, karyawan dituntut untuk segera melaporkan hasil pekerjaannya dan karyawan memiliki waktu istirahat yang panjang tapi kenyataannya karyawan men dapatkan jam kerja tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan akibat

penambahan penginputan yang harus dikerjakan karyawan selama pandemi Covid-19.

Berdasarkan uji korelasi spearman Rho didapatkan hasil bahwa nilai korelasi koefisien hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki hasil sebesar -0485 dengan sig.(2-tailed) 0,003 lebih kecil daripada batas kritis $\alpha = 0,05$. dengan kriteria uji Ho ditolak dan Ha diterima, kedua variabel antara beban kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan ($0,003 < 0,05$).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu Yayuk Purwaningsih (2019) pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan yogyakarta dan diperoleh hasil bahwa t hitung > t tabel ($-3,102 > -2,035$). Terdapat hubungan dan pengaruh negatif (signifikan).

2. Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 2 diperoleh hasil responden Pada tabel 2 menyatakan bahwa dari 35 responden, karyawan

dengan stress kerja sedang yang mengalami kinerja kerja tinggi/meningkat sebanyak 3 orang (8,6%). Sedangkan karyawan stress kerja tinggi yang mengalami kinerja kerja rendah sebanyak 32 orang (91,4%).

Hasil tersebut diketahui melalui 8 pertanyaan kuesioner yang paling cenderung menggambarkan stress kerja sedang adalah pertanyaan mengenai pertanyaan semangat kerja dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan hal-hal positif untuk mengatasi ke jenuhan saat bekerja. Sedangkan dari 8 pertanyaan yang menggambarkan stress kerja tinggi yaitu meningkatnya respon emosi dan tingkah laku seperti mudah marah, cemas, takut, tegang serta menurunnya konsentrasi akibat banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan.

Adapun Stress kerja lainnya yang dialami oleh karyawan yaitu beban kerja yang diberikan serta

keterlambatan pembayaran intensif tambahan dari pekerjaan yang dihasilkan.

Hal tersebut diketahui. Dari Berdasarkan uji korelasi spearman Rho didapatkan hasil bahwa nilai korelasi koefisien hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki hasil sebesar -0,651 dengan sig.(2-tailed) 0,000 lebih kecil daripada batas kritis $\alpha = 0,05$. dengan kriteria uji H_0 ditolak dan H_a diterima, kedua variabel antara beban kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan ($0,000 < 0,05$).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu Yayuk Purwaningsih (2019) pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta dan diperoleh hasil bahwa t hitung $>$ t tabel ($-3,102 > -2,035$). Terdapat hubungan dan pengaruh negatif (signifikan).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari 35 Responden karyawan BPJS yang diteliti menunjukkan bahwa 32 orang karyawan memiliki kinerja yang rendah dengan persentase persentase (91,4%), sedangkan karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi berjumlah 3 karyawan dengan persentase (8,6%).
2. Dari 35 Responden karyawan BPJS yang diteliti menunjukkan bahwa 1 orang karyawan mengalami beban kerja sedang dengan persentase (2,9%) sedangkan karyawan yang mengalami beban kerja tinggi berjumlah 34 karyawan dengan persentase (91,7%).
3. Dari 35 Responden karyawan BPJS yang diteliti menunjukkan bahwa 3 orang karyawan mengalami stress kerja sedang dengan persentase (8,6%), sedangkan karyawan yang mengalami stress kerja tinggi berjumlah 32 karyawan dengan persentase (91,4%).

4. Ada hubungan korelasi yang cukup kuat dengan arah hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan BPJS dengan nilai koefisien korelasi -0,485 dan nilai sig, (2-tailed) sebesar 0,003 ($p.value = 0,003 < \alpha = 0,05$)
5. Ada hubungan korelasi yang kuat dengan arah hubungan negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan BPJS dengan nilai koefisien korelasi -0,651 dan nilai sig, (2-tailed) sebesar 0,000 ($p.value = 0,000 < \alpha = 0,05$).

Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Dalam hal ini pihak rumah sakit dapat memberikan insentif tambahan secara tepat waktu atas pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar semangat untuk bekerja.

2. Bagi Karyawan

Dalam hal ini karyawan perlu adanya pemberian *reward* dan

punishment yang sesuai dengan prestasi yang diberikan, bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian sehingga karyawan dapat terpacu dalam bekerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pada karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang terkait tentang kinerja dengan menggunakan rancangan penelitian yang berbeda dan menambahkan variabel lainnya seperti motivasi kerja untuk mengembangkan dan menyempurnakan hasil dari penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, C. P. "Analisis Faktor yang Kemungkinan Terjadinya Finansial Distress". Skripsi. Universitas Diponegoro. 2013.
- Alami, Dwi A., 2015. *Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Medan*. Skripsi. USU: Medan.
- Asipola, Rinandar, Muridha dan Deny. 2021. *Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan, Volume 1, No. 02 ; Februari 2021, p. 42-49*.
- Dulakhir, Sriani. 2015. *Analisa Stress Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Cikarang di Cikarang Tahun 2014*. Jurnal Ilmiah kesehatan, 7(1); Januari 2015.
- Fuada N, Wahyuni I, Kurniawan B. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang. Jurnal Kesehatan Masyarakat. 2017;Vol. 5 No. 5
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hastutiningsih, Artha T. 2018. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stress Kerja (Studi pada PT MSV Picture Yogyakarta)*. Tesis. Universitas Islam Indonesia.
- Kemenkes RI. 2013. *Riset Kesehatan Dasar*. Jakarta : Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Mahendrawan, I Gede & Indrawati, Ayu Desi. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(11), h. 936-3961.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muzzaki, A. 2020. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Peningkatan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA)*, Surabaya.
- Purwaningsih, Y. 2019. *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: UTY
- Suma'mur. *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto; 2013.

Tim penyusun RSUD Ulin Banjarmasin,
2019. *Profil RSUD Ulin Kota
Banjarmasin tahun 2019*,
Banjarmasin

Veithzal,Rivai dan Deddy Mulyadi. 2013.
Kepemimpinan dan Perilaku
Organisasi. Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada.

WHO. 2014. Health for the World's
Adolescents: A Second Chance in
the Second Decade. Geneva,
World Health Organization
Departemen of Non communica
ble disease surveillance. (2014).