

Hubungan Antara Stres Kerja dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja

Raissa Sabrina¹

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda

ABSTRACT. This research aimed to determine the relationship between job stress and creativity toward job performance of the employees at the Station TVRI Kaltim. This research used quantitative method. The subject in this study involved 82 employees. The Collecting data method used questionnaire of job stress, creativity, and job performance with Likert scale model. The collected data analyzed with regression analysis with program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 for Windows 7. These results showed that there is a highly significant relationship of job stress and creativity toward job performance of the employees at the station TVRI Kaltim with $F_{hitung} = 15,033$ ($F_{hitung} > F_{tabel} = 3,11$); $R^2 = 0,276$; and $p = 0,000$ ($p < 0,005$). In addition, based on the gradually regression analysis model that indicated significant influence of job stress toward job performance with $\beta = -0,172$; $t_{hitung} = -2,249$ ($t_{hitung} < t_{tabel} = 1,9893$); dan $p = 0,027$ ($p < 0,05$). Then, the gradually regression analysis result on creativity toward job performance indicated that there is a positive and highly significant influence with $\beta = 0,334$; $t_{hitung} = 5,343$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,9893$), and $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Keywords: job stress, creativity, job performance.

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kreativitas terhadap kinerja karyawan di Stasiun TVRI Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini melibatkan 82 karyawan. Metode Pengumpulan data menggunakan kuesioner stres kerja, kreativitas, dan kinerja pekerjaan dengan model skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi dengan program Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) program 20.0 untuk Windows 7. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada stasiun TVRI Kalimantan Timur dengan $F_{hitung} = 15,033$ ($F_{hitung} > F_{tabel} = 3,11$); $R^2 = 0,276$; dan $p = 0,000$ ($p < 0,005$). Selain itu, berdasarkan model analisis regresi bertahap yang menunjukkan pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja, $\beta = -0,172$; $t_{hitung} = -2,249$ ($t_{hitung} < t_{tabel} = 1,9893$); dan $p = 0,027$ ($p < 0,05$). Kemudian, hasil analisis regresi bertahap pada kreativitas terhadap kinerja pekerjaan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan sangat signifikan dengan $\beta = 0,334$; $t_{hitung} = 5,343$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,9893$), dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Kata Kunci: stress kerja, kreatifitas dan kinerja karyawan.

¹ Email: raiissachaca@gmail.com

PENDAHULUAN

Media televisi merupakan media yang tidak asing lagi bagi semua orang bahkan televisi menjadi candu baru bagi masyarakat saat ini. TVRI Kaltim mulai berdiri sejak tahun 1993 dan terus berkembang hingga saat ini. Kalimantan Timur telah memiliki tiga stasiun televisi dalam daerah. TVRI dikenal sebagai tontonan orangtua saja oleh anak muda zaman sekarang. Hal ini tentu diperlukan suatu kreativitas dari karyawannya agar TVRI Kaltim untuk memproduksi acara yang menarik namun tetap mendidik agar lingkungan menjadi lahan subur bagi pertumbuhan kreativitas.

TVRI Kaltim bertahan hingga 22 tahun dengan memunculkan inovasi dalam setiap programnya. Mulai dari *running text* yang menyampaikan berita antar provinsi terkini secara online dan menambah program-program tentang kegiatan masyarakat Kalimantan Timur. TVRI Kaltim juga menyiarkan berita yang berasal dari TVRI Jogja, TVRI Sumatera Selatan, dan TVRI Jawa Barat sebagai salah satu bentuk keterbukaan informasi melalui pertukaran berita antar provinsi. Tujuan pertukaran berita ini adalah terobosan baru agar jam tayang stasiun daerah dapat lebih lama.

Bertahannya Stasiun TVRI Kaltim tidak semudah yang dipikirkan. TVRI Kaltim harus bersaing dengan stasiun televisi dalam daerah seperti Samarinda TV, Tepian TV, Kaltim TV, Mahakam TV yang mulai bermunculan dan lebih inovasi. Karyawan TVRI Kaltim harus mempunyai program yang menarik tentang masyarakat Kaltim dan mengolah berita tersebut semenarik mungkin dan tetap mendidik untuk ditonton masyarakat. Tidaklah mudah mendapatkan berita yang menarik dan unik untuk ditayangkan setiap hari. Mereka harus bersungguh-sungguh mencari informasi hingga menemukan berita.

Prestasi kerja karyawan di TVRI Kaltim merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pada masing-masing karyawan di TVRI Kaltim hasilnya tidak sama, ada yang melampaui target, ada yang sesuai target bahkan tidak mencapai target atau sasaran kerja, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi.

Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Mangkunegara (2008) Prestasi kerja adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2005) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sutrisno (2009) berpendapat tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang diberi penghargaan dan mana pula yang harus menerima hukuman sesuai dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Senada dengan penelitian Putranto (2013) yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja studi indigenus pada guru bersuku Jawa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendefinisikan stres kerja, mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja, gejala apakah yang muncul karena stres, dan dampak stres yang ditimbulkan terhadap kinerja guru bersuku Jawa. Subjek berjumlah 487 dengan karakteristik guru PNS dan non PNS bersuku Jawa yang berasal dari berbagai provinsi di pulau Jawa. Penelitian yang digunakan adalah mixed method atau penelitian campuran. Berdasarkan penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja mempengaruhi tingkat kinerja guru atau karyawan.

Heri (2009) yang berjudul “Hubungan antara Stres Kerja dengan Berpikir Kreatif pada Karyawan Stasiun ATV Batu”. Penelitian dilakukan di Stasiun ATV Batu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Stasiun ATV Batu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap berpikir kreatif karyawan ATV Batu, dimana nilai ($r = -0,737$; $Sig = 0,001 < 0,050$).

Penelitian yang dilakukan Sinta (2007) yang berjudul “Hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Kreativitas pada Karyawan TVRI Jogja” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya

perusahaan dengan kreativitas pada karyawan TVRI Jogja. Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan bidang program, berita, dan teknisi sebanyak 74 dengan menggunakan teknik sampling proporsionate random. Hasil analisis sumbangan efektif budaya perusahaan pada kreativitas pada karyawan TVRI Jogja sebesar 29,2%.

Thayib, Budiman Christiananta, Siti Sulasmi, Anis Eliyana (2013) yang berjudul "Pengaruh Spiritual Leadership, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja *Social Worker* Organisasi Sosial di Surabaya". Studi ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh spiritual leadership, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja *social worker*. Analisisnya menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk menguji pengaruh langsung ataupun tidak langsung, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada beberapa variabel yang dihipotesiskan dalam tujuh hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah hubungan positif dan sebagian memiliki pengaruh tidak signifikan dengan arah hubungan yang negatif.

Kasus stres kerja tahun 2013 pada seorang karyawan di salah satu stasiun televisi Jakarta sebagai *copy writer* meninggal setelah bekerja keras selama 30 jam nonstop. Belajar dari kasus tersebut stres kerja sangat berbahaya bagi kesehatan tubuh. Perusahaan seharusnya memperhatikan tingkat stres kerja karyawan dengan cara struktur organisasi yang jelas, faktor fisik karyawan dan kondisi ruangan kantor, serta hubungan antarmanusia di lingkungan kerja. Produktivitas pada karyawan akan semakin meningkat apabila memperhatikan tiga hal tersebut (Decilya, 2013).

Mangkunegara (2008), mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa santai, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan penceranaan. Rivai (2009) mengemukakan stres kerja bahwa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Robbins (2007) mendefinisikan stres kerja

sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pekerja atau yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

Bagaimana bentuk stres yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stres padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stres yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stres atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

Dampak pada karyawan yang mengalami stres kerja sangat berpengaruh pada lingkungan pekerjaan dan prestasi perusahaan maupun karyawan. Mulai dari tayang yang tidak bermutu, menurunnya rating penonton, perilaku yang tidak terpuji terhadap sesama karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan mengakibatkan kondisi yang tidak menyenangkan bagi karyawan sehingga kreativitas karyawan akan mengalami penurunan. Dampak lebih jauh lagi stres kerja ini akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Stres yang timbul di khawatirkan dapat menurunkan kreativitas sehingga mengakibatkan menurunnya prestasi kerja.

Munandar (2009) menyatakan bahwa kreativitas adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan di mana ia berada, dengan demikian baik berubah di dalam individu maupun di dalam lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat upaya kreatif.

Kreatif merupakan unsur utama seseorang melakukan suatu aksi. Dalam bidang apapun, kreativitas dapat menentukan seseorang untuk melakukan suatu aksi yang bervariasi, sehingga permasalahan yang dihadapi dapat terselesaikan

dengan adanya kreativitas tersebut. Karyawan dengan kreativitas yang tinggi terhadap tugasnya, cenderung suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas dan kuantitas kerja, bertanggung jawab, dan berdedikasi tinggi untuk peningkatan prestasi kerja. Jadi, kreativitas adalah produksi ide, produk, atau prosedur yang baru dan potensial berguna untuk organisasi. Kreativitas melibatkan pengumpulan informasi dari berbagai sumber, reorganisasi koneksi yang tidak biasa, dan menghasilkan ide-ide dengan implikasi praktis. Sebagian besar pekerjaan, kreativitas lebih dekat dengan dari aspek kualitas dan kuantitas kinerja.

Kreativitas kemampuan berpikir divergen pada aktivitas kognitif yang menghasilkan pandangan pragmatis, mencerminkan kelancaran, keluwesan, orisinalitas, dan elaborasi suatu gagasan yang menjadi salah satu kebutuhan pokok manusia untuk perwujudan aktualisasi diri. Setiap karyawan memiliki tingkat kreativitas yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi kreativitas terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi prestasi terhadap kegiatan tersebut.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara stres kerja dan kreativitas terhadap prestasi kerja pada karyawan di Stasiun TVRI Kaltim.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja sering juga diartikan sebagai prestasi kerja, sehingga memberikan pengertian prestasi kerja adalah kemampuan seseorang didalam menyelesaikan pekerjaan. Prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri.

Prestasi kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh pencapaian hasil prestasi tertentu. Menurut Mangkunegara (2010) Prestasi kerja

adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2005) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Sutrisno (2009) berpendapat tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang diberi penghargaan dan mana pula yang harus menerima hukuman sesuai dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Stres Kerja

Mangkunegara (2010), mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Rivai (2009) mengemukakan stres kerja bahwa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Robbins (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pekerja atau yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

Kreativitas

Kreativitas dapat diidentifikasi dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat. Munandar (2009)

menyatakan bahwa kreativitas adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan di mana ia berada, dengan demikian baik berubah di dalam individu maupun di dalam lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat upaya kreatif. Guilford (dalam Munandar, 2009) menyatakan kreativitas merupakan kemampuan berpikir divergen atau pemikiran menjajaki bermacam-macam alternatif jawaban terhadap suatu persoalan, yang sama sebenarnya.

Roger (dalam Munandar 2009) bahwa sumber dari kreativitas adalah kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri, mewujudkan potensi, dorongan untuk berkembang dan menjadi matang, kecenderungan untuk mengekspresikan dan mengaktifkan semua kemampuan organism. Maslow (dalam Munandar, 2009) menyatakan bahwa kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia. Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 82 karyawan di Stasiun TVRI Kaltim. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan sederhana. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan kreativitas terhadap prestasi kerja, dengan $F_{hitung} = 15,033$ ($F_{hitung} > F_{tabel} = 3,11$), $R^2 = 0,276$, dan $p = 0,000$ ($p < 0,005$). Hal ini berarti semakin rendah tingkat stres kerja dan tingginya kreativitas yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di Stasiun TVRI Kaltim.

Sumbangan efektif yang disumbangkan variabel stres kerja dan kreativitas sebesar 27,6 persen ($R^2 =$

0,276). Hal ini berarti 27,6 persen prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan kreativitas. Ini bermakna terdapat 72,4 persen faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor individual, faktor sumber daya dan faktor situasi. Prestasi kerja dicapai antara karyawan karena adanya faktor individu yang berbeda, misalnya adanya perbedaan kemampuan (Suswati dan Al Ayyubi, 2008).

Faktor stres kerja lain yang muncul dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada Rabu, 25 Desember 2017, pukul 09.10 Wita di ruang kerja, dengan tiga karyawan NU, SR dan R di bidang berita di TVRI Kaltim, menunjukkan bahwa mereka sering mengalami stres karena tuntutan pekerjaan yang banyak, melakukan pekerjaan yang tidak sesuai bidang dalam waktu yang sudah ditentukan, serta tidak kompaknya dalam tim bekerja. Mereka harus menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang diberikan. Ketika seseorang memutuskan untuk bergabung dengan sebuah perusahaan, tentunya pekerjaan menjadi hal yang rutin dilakukan oleh setiap orang. Namun terkadang tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan seseorang untuk melakukannya, dan muncullah stres. Selain tuntutan pekerjaan dan waktu yang sudah ditentukan, hubungan kerja sesama rekan kerja tidak selamanya berjalan sesuai dengan keinginan. Seringkali muncul salah paham dalam pekerjaan yang tidak diselesaikan dapat mengarah pada perselisihan dan mengakibatkan stres.

Seorang karyawan mungkin sangat berkeinginan untuk mencapai prestasi yang tinggi dengan cara yang sangat sempurna mungkin karena kemampuannya kurang memadai tetapi prestasinya tetap saja berada dalam rentang rata-rata. Maka karyawan tersebut akan termotivasi dan berusaha untuk mengatasi, memindahkan dan mengurangi ketidakmampuan itu. Namun apabila upaya terjadi konflik tentang pekerjaan dalam diri individu akan terganggu dan prestasi kerja karyawan menjadi menurun. Faktor situasi juga berpengaruh pada tingkat prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan. Dalam situasi yang mendukung misalnya kondisi yang terang iklim, dan suasana kerja yang sehat, gaya kepemimpinan yang positif, pengakuan atas pendapat bawahan serta sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong prestasi kerja yang tinggi (Suswati dan Al Ayyubi, 2008).

Prestasi kerja pada dasarnya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang diberi penghargaan dan mana pula yang harus menerima hukuman sesuai dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan (Sutrisno, 2009).

Hal ini dibuktikan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja di Stasiun TVRI Kaltim, dengan nilai $\beta = -0,172$; $t_{hitung} = -2,249$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,9893$), dan $p = 0,027$ ($p < 0,05$), yang berarti rendahnya tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja yang tercermin pada gejala fisik, gejala perilaku, dan gejala tempat kerja memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya pencapaian prestasi kerja karyawan di Stasiun TVRI Kaltim. Temuan studi ini menunjukkan kebenaran fakta di lapangan, bahwa sekecil apapun dinamika stres kerja terjadi pada karyawan akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya pencapaian prestasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Thayib, Budiman Christiananta, Siti Sulasmi, dan Anis Eliyana (2013), bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa stres yang timbul dikhawatirkan dapat menurunkan prestasi kerja. Sejalan dengan Luthans (2006) bahwa stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis untuk konsekuensi sebagai suatu tindakan. Lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang berbeda dalam menghadapinya. Masalah stres kerja dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien dalam bekerja.

Lebih lanjut Endang Suswati dan Ibnu Azizi Al Ayyubi (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Stress* Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Pengalengan Ikan PT. Indohamafish Bali menunjukkan bahwa variabel stres kerja yang meliputi stres fisiologi, stres psikologi dan stres perilaku

terhadap prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini diartikan bahwa semakin meningkat stres kerja maka akan menurunkan tingkat kreatif karyawan. Dengan meningkatnya stres kerja maka membuat karyawan tidak dapat berpikir jernih untuk menciptakan ide-ide segar sehingga acara yang dibuat menjadi monoton. Bila stres sudah mencapai puncak yang dicerminkan dengan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya dan menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibatnya prestasi kerja semakin menurun karena karyawan sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan mungkin bisa diberhentikan (Suswati dan Al Ayyubi, 2008).

Sejalan dengan penelitian tersebut, Luthans (2006) mengemukakan bahwa adanya stres kerja maka seseorang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Ini didukung oleh Rivai (2009) stres kerja bahwa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Hal demikian karena dampak stres kerja terhadap individu adalah munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal. Masalah kesehatan seperti gejala Gangguan fisik misalnya: tekanan darah tinggi, penyakit jantung. Masalah psikologis seperti depresi, apatisme, reaksi emosional, kemarahan. Masalah dalam interaksi interpersonal yaitu terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak pekerja dengan pihak manajemen dan terhambatnya kerja sama antara individu satu dengan yang lain (Luthans, 2005). Jadi, besar kecilnya dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja, tergantung pada seberapa lama penyebabnya berlangsung, seberapa kekuatannya, dan seberapa besar kemampuan karyawan dalam mengatasi stres tersebut.

Keseluruhan pembahasan ini berdasarkan fakta, kajian teoritis dan empiris dapat disimpulkan bahwa

stres kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan prestasi kerja mengalami penurunan, karyawan berprestasi rendah, sukar tidur, lekas marah, kesalahan meningkat, keraguan dalam bekerja yang akhirnya berakibat kinerja karyawan menurun. Sebaliknya stres kerja yang rendah akan meningkatkan kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kreativitas. Hasil penelitian membuktikan bahwa kreativitas memiliki hubungan positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai $\beta = 0,334$; $t_{hitung} = 5,343$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 1,9893$), dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti semakin meningkat kreativitas karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian prestasi kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dihadapinya.

Kreativitas merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kreativitas sangat dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan atau tugas-tugas tertentu, salah satunya di Stasiun Televisi. Dalam ruang lingkup siaran televisi, kreativitas adalah suatu proses mental yang melibatkan munculnya gagasan atau konsep baru, atau hubungan baru antara gagasan dan konsep yang sudah ada. Berdasarkan sudut pandang keilmuan tersebut, hasil dari pemikiran kreatif, biasanya dianggap memiliki keaslian dan kepantasan. Sebagai alternatif, konsepsi sehari-hari dari kreativitas adalah tindakan membuat sesuatu yang baru (Widhiastuti, 2014).

Hal ini mengindikasikan variabel kreativitas yang tercermin dalam *fluency*, fleksibilitas, orisinalitas, elaborasi, *redefinition* memiliki hubungan terhadap tinggi rendahnya pencapaian prestasi kerja karyawan di Stasiun TVRI Kaltim. Temuan studi ini menunjukkan kebenaran fakta di lapangan, bahwa sekecil apapun dinamika kreativitas karyawan akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya pencapaian prestasi kerja. Kondisi ini dibuktikan bahwa terdapat terdapat 69 karyawan (84,1 persen) yang memiliki kreativitas yang sangat tinggi. Hasil ini disebabkan dunia kerja stasiun televisi menuntut karyawan memiliki kreativitas berupa ide-ide segar yang tidak monoton.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Heiriyah (2015) bahwa koefisien korelasi kreativitas guru dengan prestasi kerja guru pada SMP Negeri 4 Alalak sebesar $r_{xy} = 0,542$ dan $p = 0,002 < 0,05$ (korelasi positif dan signifikan) dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan antara kreativitas guru

dengan prestasi kerja guru SMP Negeri 4 Alalak, maka semakin tinggi kreativitas guru akan semakin meningkatkan prestasi kerja guru.

Hasil ini mendukung pendapat Maslow (1959) mengemukakan bahwa kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia. Menurut Rogers (dalam Munandar, 2009), faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu diantaranya: dorongan dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik); dan dorongan dari lingkungan (motivasi ekstrinsik).

Pervin (dalam Widhiastuti, 2014) menjelaskan dalam beberapa teori bahwa kreativitas yang muncul disebabkan seseorang harus berhadapan dengan permasalahan. Semakin banyak permasalahan yang dihadapi semakin tinggi tuntutan. Hal ini akan memunculkan ide-ide maupun kreativitas dalam penanganan masalah maupun pencegahannya. Mekanisme pertahanan diri yang menghasilkan pemikiran dan ide-ide baru tersebut merupakan produk kreatif seseorang, yang kadang disadari justru merupakan penyebab utama munculnya kreativitas.

Secara keseluruhan, penulis menyadari bahwa penelitian ini belum mencapai sempurna yang disebabkan oleh masih banyaknya kekurangan dan kelemahan dalam penelitian. Salah satunya adalah adanya kemungkinan aitem yang mengandung *social desirability*, yaitu isi aitem sesuai dengan keinginan sosial secara umum atau dianggap baik oleh norma sosial, sehingga menimbulkan kecenderungan untuk disetujui oleh semua orang. Hal ini dikarenakan dalam menjawab subjek lebih berpikir secara normatif, bukan karena adanya kesesuaian dengan dirinya (Azwar, 2007).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi berganda membuktikan bahwa $F_{hitung} = 15,033$ ($F_{hitung} > F_{tabel} = 3,11$), $R^2 = 0,276$, dan $p = 0,000$ ($p < 0,005$), maka stres kerja dan kreativitas dengan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dan presentase sumbangan hubungan variabel bebas (stres kerja dan kreativitas) terhadap variabel terikat (prestasi

kerja) sebesar 27,6 persen. Hal ini hipotesis pertama terjawab bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan di Stasiun TVRI Kaltim. Temuan studi ini menunjukkan kebenaran fakta di lapangan, bahwa sekecil apapun dinamika stres kerja dan kreativitas karyawan terhadap tinggi rendahnya pencapaian prestasi kerjanya.

2. Secara parsial terbukti bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja di Stasiun TVRI Kaltim, dengan nilai $\beta = -0,172$; $t_{\text{hitung}} = -2,249$ ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 1,9893$), dan $p = 0,027$ ($p < 0,05$), yang berarti rendahnya tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Hasil lain penelitian membuktikan bahwa kreativitas memiliki hubungan positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja dengan $\beta = 0,334$; $t_{\text{hitung}} = 5,343$ ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 1,9893$), dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti semakin meningkat kreativitas karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi organisasi, selalu mengendalikan stres kerja dengan cara manajemen stres yang terjadi pada karyawan agar stres kerja tersebut tidak menurunkan prestasi kerja. Stasiun televisi juga dapat menerima segala masukan yang diberikan karyawan untuk peningkatan prestasi kerja dan selalu melibatkan karyawan dalam berbagai kebijakan terkait keberadaan karyawan di perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, stres kerja dapat dikembangkan dengan meneliti pada organisasi sosial, sehingga lingkup pembahasan akan semakin luas dan dalam. Juga, penting bagi para peneliti selanjutnya untuk secara empiris mengidentifikasi pengalaman unik yang terkait dengan kegiatan kreatif untuk lebih memahami proses yang mendasari yang terlibat dalam hubungan antara aktivitas kreatif terhadap prestasi kerja.
3. Bagi subjek penelitian, subjek diharapkan agar tetap melakukan hal-hal yang menyenangkan ketika merasa stres saat bekerja, agar dapat mengendalikan stres yang dapat menurunkan kreativitas dan prestasi kerja. Manajemen stres dapat dilakukan untuk menenangkan pikiran agar tidak jenuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2012). *Kepribadian: Teori dan penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen dasar pertimbangan dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heri, F. M. (2009). *Hubungan antara stres kerja dengan berpikir kreatif pada karyawan stasiun atv batu* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Luthans, F. (2005). *Perilaku organisasi, edisi sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Munandar, U. (2009). *Kreatifitas pengembangan anak berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursito. (2008). *Kiat menggali kreativitas*. dirjen pendidikan dasar dan menengah. Jakarta: Mitra Gama Widya.
- Putranto, C. (2013). Faktor-Faktor yang mempengaruhi stres kerja: studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua*. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2007). *Organization behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Saifuddin, A. (2007). *Metode penelitian cetakan vi*. Pelajar Offset: Yogyakarta.
- Sinta, M. A. (2007). *Hubungan antara budaya perusahaan dengan kreativitas pada karyawan tvri JOGJA* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Suswati, E., & Ayyubi, I. A. (2008). Pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Gajayana*, 5(02), 119-128.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarif, T., Christiananta, B., Sulasmi, S., & Eliyana, A.

(2014). Pengaruh spiritual leadership, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja social worker organisasi sosial di Surabaya. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 3(1), 1-16.

Widhiastuti, H. (2014). Big five personality sebagai prediktor kreativitas dalam meningkatkan kinerja anggota dewan. *Jurnal Psikologi*, 41(1), 115-133.