

HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT PANTI WALUYA SAWAHAN MALANG

Enny Nurcahyani ¹⁾, Dyah Widodo²⁾, Yanti Rosdiana³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

²⁾ Dosen Program Studi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Malang

³⁾ Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

Email : jurnalpsik.unitri@gmail.com

ABSTRAK

Stres yang dialami perawat dalam melakukan tugasnya dapat mengurangi kinerja. Sebagian besar perawat, terutama di ruang perawatan inap selalu menghadapi berbagai keluhan pasien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara stres dan kinerja perawat di ruang perawatan inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Desain penelitian ini adalah korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang perawatan inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Sampel adalah 109 orang dengan teknik sampling *area proportional random sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden memiliki tingkat stres ringan sebanyak 108 orang (99,1%), sedangkan kinerja sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 87 orang (71,5%), dan ada korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja ($0,000 < 0,05$) dan $r = -0,474$ menyimpulkan bahwa ada tingkat moderat korelasi antara tingkat dari stres kerja dengan kinerja perawat di rawat inap Panti Waluya Sawahan Rumah Sakit Malang. Rekomendasi untuk perawat di unit pelayanan rawat inap untuk dapat meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Kerja Tingkat Stres, Kinerja Perawat

THE RELATION BETWEEN THE LEVEL OF OCCUPATIONAL STRESS AND NURSE'S PERFORMANCE IN HOSPITAL TREATMENT ROOM OF PANTI WALUYA SAWAHAN HOSPITAL MALANG

ABSTRACT

Stress undergone by nurses in conducting their duties can reduce performance. Most of nurses, especially in inhospital treatment room always face various complains of the

patients. The purpose of this study is to analyze the correlation between occupational stress and performance of nurses in inpatient treatment room of Panti Waluya Sawahan Hospital Malang. The design of this study is Correlation with Cross Sectional. The population is the nurses in inpatient treatment room of Panti Waluya Sawahan Hospital Malang. The sample is 109 persons with the sampling technique is Area Proportional Random Sampling. Data were analyzed by using Correlation Product Moment Pearson dengan $\alpha = 0,05$. From the results, the majority of respondents have a mild degree of job stress as much as 108 people (99.1%), while the performance of most of the respondents have a good performance as many as 87 people (71.5%), and there is a correlation between the level of work stress and performance ($p 0.000 < 0.05$) and $r = -0.474$ therefore concluded that there is a moderate degree of correlation between the level of work stress with the performance of nurses in inpatient Panti Waluya Sawahan Hospital Malang. Recommended for Nurses in service units inpatient unit to find out the improve the performance right.

Keywords: Occupational Stress Level, Nurse's Performance.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Keperawatan adalah salah satu di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan terus menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rumah sakit (Aditama, 2004)

Di rumah sakit tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia terbanyak dari segi jumlah dan

paling lama berinteraksi dengan klien. Tenaga keperawatan rumah sakit adalah ujung tombak pelayanan kesehatan, dimana tenaga keperawatan bekerja selama 24 jam mendampingi dan memonitor kesehatan pasien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional (Sondang, 2003).

Pekerjaan seorang perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif merupakan pekerjaan yang mempunyai tingkat stres yang tinggi, karena dalam bekerja perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda (Nurul, 2003). Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul. Di satu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif dari instansi tempat ia bekerja,

menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang menderita sakit kritis atau keadaan terminal, di sisi lain ia harus selalu dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya (Danang, 2009). Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres (Golizeck, 2005).

Danang (2012) menyatakan bahwa stres yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran karyawan tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan (Mangkunegara, 2013).

Hasil penelitian terdahulu Henida (2008) tentang hubungan stres kerja dengan kinerja di Rumah Sakit Islam Malang menunjukkan bahwa didapatkan adanya hubungan signifikansi antara tingkat stres kerja dengan kinerja, dan mempunyai hubungan dengan arah korelasi yang negatif. Artinya semakin rendah tingkat stres kerja perawat dalam menjalankan Standar Asuhan Keperawatan, maka kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan cenderung semakin baik, hasil dari tingkat stres kerja mayoritas ringan (96,7%) dan mayoritas mempunyai

kinerja yang tergolong baik (93,3%). Penelitian Haryanti (2013) tentang hubungan beban kerja dan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang menunjukkan hasil beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang.

Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang merupakan salah satu rumah sakit swasta di Malang dengan Ruang Rawat Inap yang memiliki 198 orang perawat dengan kapasitas 215 tempat tidur. Dari wawancara terbuka dengan 10 perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit panti Waluya Sawahan Malang pada bulan Januari 2014, enam orang perawat mengalami keluhan dalam melakukan pekerjaan, yaitu rasa lelah badan terasa tidak enak dan tidak bugar. Gejala ini merupakan gejala fisik dari stres kerja. Selain itu juga sering kondisi emosional yang sering meningkat, merasa bosan, merasa tegang dan cemas. Hal ini termasuk dalam gejala psikologis dari stres kerja. Apabila gejala stres tersebut menumpuk dan terakumulasi akan dapat menyebabkan kondisi fisik dari perawat dan menyebabkan jatuh sakit yang akan sangat mengganggu dalam melakukan tugasnya sebagai seorang perawat. Kondisi tersebut diatas merupakan yang dapat memicu terjadinya stres kerja. Bila perawat mengalami stres kerja maka akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap standar

asuhan keperawatan yang merupakan salah satu parameter dalam mengukur kinerja dari perawat.

Dari uraian tersebut di atas maka peneliti termotivasi untuk meneliti lebih lanjut terkait hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Corellational*. Sampel yang digunakan sebanyak 109 responden dengan teknik pengambilan data secara *area proportional random sampling*. Variable independen dalam penelitian ini adalah tingkat stres kerja, dan untuk variabel yang menjadi variabel dependen adalah kinerja perawat. Jenis instrument yang digunakan untuk variabel independen (tingkat stres) dalam penelitian ini adalah *closed ended question* dalam bentuk multiple choice sebanyak 25 pertanyaan. Alat ukur kinerja perawat yang digunakan Sedangkan untuk kuesioner kinerja perawat ada 39 pertanyaan. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Correlation Product Moment Pearson*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang

Karakteristik		N	%
Usia	20-30 th	67	61,5
	31-40 th	33	30,3
	41-50 th	8	7,3
	>50 th	1	0,9
Jenis	Perempuan	90	82,6
Kelamin	Laki-Laki	19	17,4
Pendidikan	D3 Kep.	105	96,3
Terakhir	S1 Kep.	4	3,7
Status	Kawin	63	57,8
Perkawinan	Belum Kawin	46	42,2
Pengalaman Kerja	< 1 Tahun	8	7,3
	1-5 Tahun	48	44,0
	5-10 Tahun	19	17,4
	>10 Tahun	34	31,3
Lama Berdinas di Ruangan	< 1 Tahun	34	31,3
	1-5 Tahun	52	47,7
	5-10 Tahun	13	11,9
	>10 Tahun	10	9,1

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 20-30 tahun (61,5%) dan sebagian kecil berusia >50 tahun (0,9 %). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (82,6 %) dan sebagian kecil berjenis kelamin laki-laki (17,4 %). Mayoritas responden berpendidikan terakhir D3 keperawatan (96,3%) dan sebagian kecil berpendidikan terakhir S1 Keperawatan (3,7 %). Mayoritas responden berstatus kawin (57,8 %) dan sebagian kecil belum kawin (42,2 %). Mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1-

5 Tahun (44,0%), dan sebagian kecil memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (7,3%). Mayoritas memiliki lama masa kerja 1-5 Tahun (47,7%), dan sebagian kecil memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (9,1%).

Tabel 2. Data Khusus di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang

Karakteristik		N	%
Tingkat Stres Perawat	Ringan	108	99,1
	Sedang	1	0,9
	Berat	0	0
Kinerja Perawat	Baik	87	71,5
	Cukup	19	17,4
	Kurang	3	11,1

Berdasarkan Tabel 2. dapat di tingkat stres kerja responden sebagian besar (99,1%) mengalami tingkat stres kerja ringan, (0,91%) mengalami stres kerja sedang dan tidak ada perawat dengan stres kerja yang tergolong berat. Kinerja perawat sebagian besar adalah baik (71,5%).

Tabel 3. Hasil Analisis Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

Variabel	N	R	p value
<i>Independen:</i>			
Tingkat Stres Perawat	109	-0,474	0,000
<i>Dependent:</i>			
Kinerja Perawat			

Berdasarkan Tabel 3. ada hubungan tingkat sedang antara tingkat stres kerja

dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang, dengan nilai p ($0,000 < 0,05$) dan $r = -0,474$ dengan arah korelasi yang negatif.

Berdasarkan hasil penelitian tentang tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang menunjukkan sebagian besar responden memiliki tingkat stres kerja ringan (99,1%), dan hanya sebagian kecil yang memiliki tingkat stres kerja sedang (0,9%). Hal ini mengindikasikan bahwa para perawat tersebut mampu mengatasi stres di tempat kerja, bila karyawan memiliki tingkat stres ringan atau tidak memiliki stres kerja maka tantangan-tantangan kerja tidak ada akibatnya terhadap kinerja, tetapi jika tingkat stres sudah maksimal maka dapat menurunkan kinerja seseorang.

Menurut Jacker (2005) penyebab stres dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor eksternal terdiri dari lingkungan dan sosial, sedangkan faktor internal terdiri dari keturunan, kepribadian, sistem kepercayaan dan pengalaman. Jika di lihat dari data tentang pengalaman responden rata-rata memiliki pengalaman kerja terbanyak yaitu 1-5 tahun 48 orang (44%). Data diatas membuktikan bahwa pengalaman kerja perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dapat mengatasi dan mengantisipasi terjadinya stres pada saat bekerja, penunjang lain yaitu tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan pengetahuan yang baik sehingga diharapkan perawat dapat menjalankan

pekerjaannya sesuai dengan Asuhan Keperawatan secara profesional, untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan kepada pasien.

Penyesuaian terhadap perubahan bisa menimbulkan stres, disamping stres pribadi juga sumber stres di tempat kerja, misalnya pemecatan, pensiun, masalah dengan pasangan. Dari data umum status perkawinan sebagian besar responden berstatus kawin (57,8 %) dan sebagian kecil belum kawin (42,2 %). Bagi karyawan yang berstatus kawin tentunya dari segi emosional jelas berbeda dengan karyawan yang belum kawin dimana karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat emosional yang lebih sehingga mempengaruhi stres pribadi, bagi beberapa orang memiliki mekanisme koping yang baik ketika memiliki stres pribadi yang berat tidak mempengaruhi kinerja saat memberikan pelayanan, namun bagi karyawan yg tidak dapat manajemen stres dengan baik maka ritme kinerja akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 109 perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang menunjukkan sebagian besar responden sebanyak 87 orang (71,5%) memiliki kinerja yang baik, kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasar standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Gibson (1987, dalam Mangkunegara, 2005) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang antara lain faktor individu, faktor psikologis, faktor keorganisasian, dari ketiga faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja yaitu faktor

psikologis yang terdiri dari Persepsi, sikap, kepribadian, usia dan motivasi diri pribadi.

Berdasarkan data umum usia dalam penelitian sebagian besar responden berusia 20-30 tahun (61,5%) dan sebagian kecil berusia >50 tahun (0,9 %). Usia 20-30 adalah usia produktif dimana mereka sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya dan mampu berpikir kritis dalam menjalankan suatu tugas, sehingga mereka lebih agresif dalam bertindak memberikan pelayanan karena motivasi diri untuk meningkatkan prestasi dalam kerja.

Berdasarkan hasil penelitian masih ada perawat yang memiliki kinerja yang cukup sebanyak 19 orang (17,4%) dan kinerja yang kurang sebanyak 3 orang (11,1%). Kinerja yang cukup atau kurang dapat juga dikarenakan faktor kejenuhan atau kebosanan seseorang untuk melakukan rutinitas karena lamanya mereka menjalani masa dinas berdasarkan dari data umum sebagian besar responden memiliki lama masa kerja 1-5 Tahun (47,7%), dan sebagian kecil memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (9,1%).

Pada hasil analisa data “Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang” dengan menggunakan uji korelasi product moment pearson dengan bantuan SPSS for windows didapatkan koefisien korelasi sebesar -0,474 yang menunjukkan adanya korelasi kearah negatif dan tingkat korelasi yang sedang. Dari hasil perhitungan didapatkan p value

0,000, dimana nilai $p \text{ value} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak artinya ada hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat pula diartikan semakin rendah tingkat stres kerja perawat dalam menjalankan Standar Asuhan Keperawatan, maka kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan cenderung semakin baik. Hal ini sangat wajar, sebab kinerja seseorang di suatu tempat tentu juga dipengaruhi oleh kenyamanan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung mereka untuk bisa bekerja dengan baik. Sehingga apabila seorang karyawan merasa tertekan ketika menjalankan pekerjaannya, maka hal itu dapat menyebabkan stres kerja yang bisa muncul dalam bentuk sikap yang pesimis, tidak puas, produktifitas rendah dan sering absen. Emosi, sikap dan perilaku yang mempengaruhi stres dapat menimbulkan masalah kesehatan, namun ketegangan dapat dengan mudah muncul akibat kejenuhan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan (National Safety Council).

Beban kerja yang berlebihan dapat pula menjadi stresor pemicu stres di tempat kerja sehingga mempengaruhi kinerja seseorang, selain itu juga stres juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, Faktor internal terdiri dari pendidikan, kurang percaya diri, keterampilan, motivasi, pengetahuan, kebutuhan gizi dan kesehatan, hubungan interpersonal, sikap dan kreativitas dalam bekerja. Sedangkan

faktor eksternal adalah karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Stressor menyebabkan stres dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis. Sementara disatu sisi stressor mempengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan pekerjaannya.

Stres yang disebabkan oleh pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil kerja para perawat tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan asuhan keperawatan. Dengan menyadari bahwa pada kenyataannya, setiap pekerjaan memiliki tingkat tantangan dan kesulitan yang berbeda-beda, maka setiap perawat terutama di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang akan dapat menerima segala hal negatif yang ada di tempat kerjanya tanpa memandangnya sebagai suatu bentuk tekanan yang dapat membuat mereka stres. Selain itu, penerapan manajemen stres kerja yang efektif juga akan dapat mempertahankan rasa pengendalian diri dalam lingkungan kerja sehingga beberapa urusan akan di terima sebagai tantangan bukan ancaman. Agar perawat dapat beradaptasi dengan baik terhadap stres maka perlu adanya proses mekanisme koping yaitu yang melibatkan kognator (intelektual) dan regulator (sistem syaraf otonom) sehingga kinerja perawat dapat ditingkatkan.

KESIMPULAN

Tingkat stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang sebagian besar responden memiliki tingkat stres ringan

sebanyak 108 orang (99,1%) dan hanya 1 orang (0,9%) yang memiliki tingkat stres kerja sedang. Kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang sebagian besar (71,5%) mempunyai kinerja yang tergolong baik. Ada hubungan tingkat sedang antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang, dengan nilai p ($0,000 < 0,05$) dan $r = -0,474$ dengan arah korelasi yang negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. 2004. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: UI Press.
- Danang, P. 2009. *Hubungan Stres Kerja Dengan Adaptasi Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Pandan Arang*. Diakses pada tanggal 28 Agustus 2014 dari <http://etd.eprints.ums.ac.id>
- Golizeck, A. 2005. *60 Second Manajemen Stres*. Jakarta: Bhuna Ilmu Populer.
- Henida. 2008. *Hubungan Stres Kerja Dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Malang*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Brawijaya
- Jacker, A. 2009. *Jinakkan Stres*. Bandung: Next Media.

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nurul, T. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Stres Yang Digunakan Perawat. *Journal*.

Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.