

## HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT

Eddy Nurcahyani<sup>1</sup>, Dyah Widodo<sup>2</sup>, Yanti Rosdiana<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

e-mail: yantirosdiana0@gmail.com

### ABSTRACT

The stress that experienced by nursing staff in performing the duties may decrease their performance. Most of the nurses, especially in the inpatient unit always faced the various complaints from the patients. The purpose of this study was to analyze the relationship between stress and the performance of nurses in the inpatient unit of Panti Waluya Sawahan's Hospital, Malang. The design of this study was a cross-sectional correlation with the nurses staff in the inpatient unit of Panti Waluya Sawahan's Hospital, Malang as the population. The technique that used in this study is the proportional random sampling with the number of the samples are 109 people. The data were analyzed using the Pearson's moment product correlation. The results that obtained by this study shows that the respondent had the light levels of work stress as much as 108 people (99.1%) while the majority of the respondents have a good performance as much as 87 people (71.5%), and there is a correlation between the stress levels and the performance of nurses performance in the inpatient unit of Panti Waluya Sawahan's Hospital, Malang. The author recommended to the nurses in the inpatient unit of Panti Waluya Sawahan's Hospital, Malang to keep nurses performance.

*Keywords: work stress levels, the nurse's performance*

### ABSTRAK

Stres yang dialami perawat dalam melakukan tugasnya dapat mengurangi kinerja. Sebagian besar perawat, terutama di ruang perawatan inap selalu menghadapi berbagai keluhan dari 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 cross sectional. Populasi adalah perawat di ruang perawatan inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Sampel adalah 109 orang dengan teknik sampling *proportional random sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hasil diketahui bahwa responden memiliki tingkat stres ringan sebanyak 108 orang (99,1%), sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 87 orang (71,5%), dan ada korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di rawat inap Panti Waluya Sawahan Rumah Sakit Malang. Direkomendasikan bagi perawat di unit pelayanan rawat inap untuk mempertahankan kinerja perawat.

Kata kunci: tingkat stres, kinerja perawat

## 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 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.

### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian merupakan rancangan yang dipergunakan penelitian sebagai petunjuk dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian untuk mencapai suatu tujuan atau menjawab suatu pertanyaan penelitian (Nursalam, 2013). Desain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Corelational*. Dengan sampel sebanyak 109 responden dan teknik pengambilan data secara *Area Proportional Random Sampling*. Variable bebas adalah tingkat stres kerja, sedangkan variabel terikat 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 (Henida, 2008). Tingkat stres kerja dikategorikan berdasarkan jumlah skor prosentase sebagai berikut:

≤ 55 % = stres ringan

56%-75% = stres sedang

76%-100% = stres berat

Pengukuran kinerja perawat menggunakan kuesioner sebanyak 39 pertanyaan yang kemudian hasil data ditaksirkan secara komulatif dengan kriteria sebagai berikut: (Nursalam, 2014)

76%-100% = Baik

56%-75% = Cukup

0-55% = Kurang

Analisa data menggunakan *Correlation Product Moment Pearson* dengan bantuan SPSS for window versi 17 (Hidayat, 2009).

### **HASIL**

Karakteristik responden berdasarkan usia didapatkan sebagian besar responden berusia 20-30 tahun (61,5%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (82,6 %).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan didapatkan sebagian besar responden berpendidikan terakhir D3 keperawatan (96,3%).

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan didapatkan sebagian besar responden berstatus kawin (57,8 %).

Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja didapatkan sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 1-5 Tahun (44,0%).

Karakteristik responden berdasarkan lama berdinan di ruangan tempat bekerja didapatkan sebagian besar responden memiliki lama masa kerja 1-5 tahun (47,7%)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat stress kerja di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan didapatkan sebagian besar (99,1%) karyawan mengalami tingkat stress kerja ringan.

Dari segi kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan di dapatkan sebagian besar responden mempunyai kinerja baik ( 71,5%).

## **PEMBAHASAN**

Sebagian besar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang memiliki tingkat stress kerja ringan (99,1%), dan hanya sebagian kecil yang memiliki tingkat stress kerja sedang (0,9%). Hal ini mengindikasikan bahwa para perawat tersebut mampu mengatasi stress di tempat kerja. Bila karyawan memiliki tingkat stress ringan atau tidak memiliki stress kerja maka tantangan-tantangan kerja tidak akan berdampak pada kinerja, dan jika tingkat stress sudah maksimal maka dapat menurunkan kinerja seseorang (Higgins,2003).

Menurut Jacker (2005) penyebab stress 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 yang rata-rata memiliki pengalaman kerja terbanyak yaitu 1-5 tahun 48 orang (44%) maka dapat disampaikan bahwa perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang mampu mengatasi dan mengantisipasi terjadinya stress pada saat bekerja. Didukung pula oleh tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan pengetahuan yang baik sehingga perawat dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan Asuhan Keperawatan secara professional.

Status perkawinan turut menentukan tingkat stress responden. Data menunjukkan 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 stress pribadi. Seseorang yang mempunyai mekanisme coping yang

baik, biasanya mampu mengatasi saat mengalami stres berat sehingga tidak berdampak pada kinerja. Namun bagi karyawan yang tidak mempunyai manajemen stres yang baik maka ritme kinerja akan menurun. Menurut Mariner (1991), penyesuaian terhadap perubahan bisa menimbulkan stres, disamping stres pribadi juga sumber stres di tempat kerja, misalnya pemecatan, pensiun, masalah dengan pasangan

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, dan faktor keorganisasian. Dari ketiga faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja yaitu faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, usia dan motivasi diri pribadi.

Data usia menunjukkan 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 data lama dinas, sebagian besar responden memiliki lama masa kerja 1-5 Tahun (47,7%), dan sebagian kecil memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (9,1%).

### **Hubungan Tingkat Stres Kerja dan Kinerja**

Hasil analisa data menggunakan uji korelasi product moment pearson dengan bantuan SPSS for windows disimpulkan ada hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Semakin rendah tingkat stres kerja perawat, 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 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

1. Sebagian besar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang memiliki tingkat stres ringan sebanyak 108 orang (99,1%)
2. Sebagian besar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang mempunyai kinerja yang tergolong baik (71,5%)
3. Ada hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang

## REFERENSI

- 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>
- Danang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1, CAPS, Yogyakarta.
- Golizeck, A. (2005). *60 Second Manajemen Stres*. Jakarta: Bhuana 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
- Hidayat, A. Aziz Alimul. (2008). *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Haryanti, (2013). *Hubungan beban kerja dan stres kerja perawat di instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang*. Diakses pada tanggal 1 September 2014 dari <http://etd.eprint.ums.ac.id>
- Jacker, A, (2005). *Jinakkan Stres*. Next Media. Bandung.
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rasdakarya.
- National Safety Council, (2003). *Manajemen Stres*. Alih Bahasa Widyastuti. Jakarta: EGC
- Nursalam, (2008). *Konsep dan Penerapan, Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen*, Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, (2009). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika.

- Nursalam, (2013) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*, Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam, (2014). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika.
- 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 cetakan ke-20. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang, S. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta