

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR STRESS KERJA  
TERHADAP KINERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT  
DI KABUPATEN TUBAN**

**Dr. H. Teman Koesmono, MM  
Agnes Arshinta Dewi**

**Universitas Widya Mandala Surabaya**

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out how far the stress in the work place that suffered by nurses can effect their working performance. The researcher is interested in observing the effect of the stress in the work place on nurses' working performance in Tuban Region because the nurses in doing their jobs are suspected to have heavy working stress. That's because a nurse is faced to a specific job and put his/her service as a priority for the sick patients who is suffering from their deseases. The effect of patients' behavior and even their families makes a nurse working extra hard in order to keep out the negative judgement against the hospital where they work. The result of this research found that working stress attributes which are: Administrative Policies and Strategies, Organizational Structure and Designs, Organizational Process and Working Conditions significantly effect a nurses working performance in the hospital in Tuban Region. This is important to know because a nurse plays an important role as a paramedic in giving his/her contribution to the patients regarding to heal their deseases.*

*Key word: administrasi policies and strategies, organizational structure and design, organizational processes, working conditions, job stress*

**LATAR BELAKANG**

Peranan Sumber Daya Manusia dalam organisasi saat ini sangat penting sebagai motor penggerak di dalam suatu organisasi, sehingga perhatian terhadap pengelolaan SDM sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi mutlak diperlukan. Pengamatan terhadap sumber daya manusia tidak dapat dilihat secara individu saja, tetapi juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, karena sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi. Tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat serta berbagai persoalan lain yang muncul bagi seseorang, maka menuntut adanya kemampuan untuk dapat menyesuaikan diri, baik secara fisik maupun psikis. Hal ini belum termasuk

tuntutan dari perusahaan untuk bekerja serba cepat dan amat kompetitif merupakan suatu tantangan yang menarik sekaligus menjadi sumber stress yang berat bagi karyawan.

Menurut Widyantoro (2001) *stress* merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan yang ada di luar. Kondisi lingkungan akan memberikan dampak yang berbeda kepada karyawan, sehingga suatu kondisi yang membuat *stress* seorang karyawan belum tentu akan dapat membuat *stress* karyawan lainnya. Konflik yang terjadi diantara sesama karyawan mungkin akan menimbulkan *stress* pada salah seorang karyawan, sedang yang lainnya tidak mengalaminya. Tekanan atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mungkin menimbulkan *stress* bagi seorang karyawan, namun merupakan tantangan bagi karyawan lainnya. Dari contoh-contoh tersebut dapat dilihat bahwa kondisi yang sama belum tentu diterima sama oleh masing-masing individu, tergantung pada keadaan individu yang bersangkutan, lingkungan dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Davis & Newstrom (1993:482) *stress* adalah suatu istilah umum yang diartikan sebagai suatu tekanan didalam hidup seseorang, *stress* terjadi hampir di semua jenis pekerjaan. Ketika tekanan didalam pekerjaan mulai meningkat, hal tersebut dapat merubah kondisi emosional seseorang, pola pemikiran dan kondisi fisik. Ketika *stress* berkembang menjadi lebih besar, timbul gejala-gejala *stress* yang dapat mengganggu kinerja dan kesehatan bahkan mengancam kemampuan seorang pegawai untuk mengatasi kondisi yang terjadi dilingkungannya. Gejala-gejala yang biasanya muncul pada *stress* adalah tingkat kekuatiran yang terlalu tinggi, ketidakmampuan untuk bersantai, mulai terpengaruh dengan alkohol dan narkoba, gangguan pada tidur, sikap yang tidak kooperatif, emosi yang tidak stabil dan perasaan tidak mampu serta gugup dan tertekan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan atau merupakan suatu hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu dalam mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi.

Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperolehnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja mulai dari kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Unit Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam bidang-bidang tersebut. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan Unit Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi, seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas. Seperti fungsi manajemen yang lainnya, kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi

melalui individu kinerjanya. Saat ini perawat merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami *stress* kerja, hal ini sejalan dengan tuntutan pekerjaannya yang semakin kompleks.

Hal ini didukung oleh Robbins (1988:375) yang mengatakan bahwa pekerja pada bidang-bidang kesehatan cenderung mempunyai tingkat *stress* yang tinggi. Keadaan ini berkembang sejalan dengan makin menjamurnya rumah sakit di Indonesia pada khususnya maupun di dunia pada umumnya baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta, sehingga pada perkembangannya terjadi persaingan yang semakin kompetitif diantara rumah sakit yang satu dengan yang lain. Berbagai cara ditempuh oleh rumah sakit untuk menarik “konsumen” diantaranya melalui peningkatan kualitas pelayanan pasien dengan membangun sarana dan prasarana berupa gedung dan peralatan serta meningkatkan kualitas pelayanan tenaga medis baik dokter, perawat dan semua karyawan rumah sakit. Perkembangan ini secara tidak langsung mempengaruhi ritme kerja para perawat rumah sakit, mereka dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan *skill*, *knowledge* dan kemampuan psikologis dalam menghadapi tantangan pekerjaan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien dan keluarganya. Seorang perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkarakter yaitu pelayanan yang ramah, sopan dan santun, gesit, terampil dan peduli dengan keluhan pasien. Di lain pihak perawat seringkali harus dihadapkan untuk selalu terlibat secara emosional dengan kondisi pasien dan keluarganya, kematian, keputusan, kekecewaan dan hal-hal lain yang secara psikologis membangkitkan *empathy* mereka sebagai manusia. Selain itu mereka juga dihadapkan pada tuntutan untuk mengembangkan *knowledge* dan *skill* yang berhubungan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran, kesehatan dan pengobatan. Keadaan inilah yang memungkinkan seorang perawat mengalami *stress* kerja. Oleh karena itu, menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai *stress* kerja yang dialami oleh para perawat rumah sakit dan dampaknya terhadap kinerjanya, khususnya pada perawat rumah sakit di Kabupaten Tuban. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dari dua rumah sakit yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Rumah sakit pemerintah diwakili oleh RSUD dr. R Koesma dan rumah sakit swasta diwakili Rumah Sakit Medika Mulia. Kedua rumah sakit tersebut adalah rumah sakit terbesar di Kabupaten Tuban.

Dengan mempertimbangkan adanya perbedaan potensi, pola kerja, manajemen dan struktur kerja organisasi di rumah sakit pemerintah maupun swasta, (apakah terdapat perbedaan yang signifikan tentang *stress* kerja perawat di RSUD dr. R Koesma dengan Rumah Sakit Medika Mulia) menarik penulis untuk mengkaji lebih jauh pada kedua rumah sakit tersebut. Hal ini tentunya sebagai studi komparatif antara rumah sakit pemerintah dan swasta. Karakteristik pekerjaan menyebabkan *stress* kerja memiliki banyak variasi dan dimensi, untuk itulah dipilih atribut *stress* kerja dari model Luthans (1998:333) yaitu: (1) *Administrative Policies and Strategies*, (2) *Organizational Structure and Design*, (3) *Organizational Processes*, (4) *Working Conditions*.

Sedangkan kinerja dipergunakan instrument dari Benardin and Russel (1993:382), yaitu: (1) *Quality*, (2) *Quantity*, (3) *Timelines*, (4) *cost effectiveness*, (5) *need supervision*, (6) *interpersonal impact*".

### RUMUSAN MASALAH

1. Apakah atribut stress kerja *Administrative Policies and Strategies, Organizational Structure and Design, Organizational Processes, Working Conditions* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit di Kabupaten Tuban ?.
2. Apakah atribut stress kerja *Administrative Policies and Strategies, Organizational Structure and Design, Organizational Processes, Working Conditions* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit di Kabupaten Tuban ?.
3. Apakah terdapat perbedaan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta ?.

### TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh atribut stress kerja *Administrative Policies and Strategies, Organizational Structure and Design, Organizational Processes, Working Conditions* secara bersama-sama terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit di Kabupaten Tuban.
2. Untuk menganalisa pengaruh atribut stress kerja *Administrative Policies and Strategies, Organizational Structure and Design, Working Conditions* secara parsial terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit di Kabupaten Tuban.
3. Untuk menganalisa perbedaan *stress* kerja pada perawat di Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta.

### LANDASAN TEORI

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Lawa (2003) yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Kantor UD. Sumber Sepeda Surabaya". Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui pengaruh simultan atribut stress kerja yang mencakup *Role Conflict, Role Ambiguity, Interpersonal Conflicts, Physical aspect of the Work Environment, Career Development, Unrealistics Task Demand* terhadap kinerja karyawan administrasi kantor UD. Sumber Sepeda Surabaya serta untuk mengetahui atribut stress kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan administrasi kantor

UD. Sumber Sepeda Surabaya. Pada penelitian terdahulu mendapat kesimpulan bahwa koefisien regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara atribut stress yang mencakup *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Interpersonal Conflicts*, *Physicalaspect of the Work Environment*, *Career Development*, *Unrealistics Task Demand* terhadap kinerja karyawan administrasi kantor UD. Sumber Sepeda Surabaya dinyatakan dalam bentuk persamaan  $Y = 3,015 + 0,205X_1 + (-0,096X_2) + (-0,232X_3) + (-0,007X_4) + (0,177X_5)$ . Selain itu dari hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa ada pengaruh antara atribut stress yang mencakup *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Interpersonal Conflicts*, *Physicalaspect of the Work Environment*, *Career Development*, *Unrealistics Task Demand* terhadap kinerja karyawan administrasi kantor UD. Sumber Sepeda Surabaya sebesar 38,1 % ( $R^2 = 0,381$ ), sisanya sebesar 61,0 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dengan menggunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5 % diperoleh nilai  $F_{hitung} = 6,647$  dan  $F_{tabel} = 2,39$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan ketiga dari penelitian terdahulu adalah bahwa berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t, ditemukan *interpersonal conflict* ( $t_{hitung} = -2,892$ ) dan *Unrealistics Task Demand* ( $t_{hitung} = 1,984$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi kantor UD. Sumber Sepeda Surabaya. Dan 3 variabel lain yaitu *Role Conflict* ( $t_{hitung} = 1,914$ ) *Role Ambiguity* ( $t_{hitung} = -1,239$ ), *Physicalaspect of the Work Environment* ( $t_{hitung} = -0,082$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi kantor UD. Sumber Sepeda Surabaya karena *Interpersonal Conflicts* memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar maka *Interpersonal Conflicts* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan administrasi kantor UD. Sumber Sepeda Surabaya.

## 1. Stress

Banyak definisi apa itu sebenarnya stress, atau bagaimana seseorang dapat dikatakan sedang mengalami stress, walaupun demikian tetap tidak terdapat perbedaan prinsip diantara pengertian stress. Stress menurut Davis dan Newstrom (1993:457) adalah "*Stress is general term applied to the pressure people feel in life*". Hal ini berarti bahwa stress adalah hal umum yang dirasakan oleh orang dalam hidup. Sedangkan menurut Robbins (1998:658) adalah "*Stress is dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, constrain, or demand related to what he or she desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important*". Hal ini berarti bahwa stress merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang dimana tekanan ini berasal dari adanya suatu keadaan dimana seseorang dihadapkan pada suatu kesempatan atau peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan hal yang sangat diinginkan dan menjadi tujuan dari dirinya dan dimana hasilnya tidak pasti dan merupakan hasil yang penting bagi orang tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengertian stress dari Luthans (1998:330) "*Stress is defined as an adaptive response to an external situation that results in physical, psychological, and/or behavioral deviations for organizational participants*". Ini berarti stress juga merupakan reaksi penyesuaian pada situasi diluar lingkungan pekerjaan akibat keadaan fisik, psikologis dan atau penyimpangan perilaku dari pihak-pihak organisasi. Dikatakan pula oleh Yoder and

Staudohar (82:307) “ *Degree of stress experienced by individual depends on such factor as personality, past exposure to stressful situation, and how these stressful situations turned out for the individual*”. Ini berarti bahwa tingkat stress ditentukan oleh faktor kepribadian/pengalaman masa lalu dalam menghadapi stress serta persepsi individual terhadap situasi yang dihadapinya, dan inilah yang menyebabkan perbedaan reaksi seseorang terhadap situasi yang menyebabkan stress.

## **2. Stress Kerja**

Sebenarnya pengertian stress ini hampir sama dengan pengertian stress kerja, hanya saja ruang lingkupnya untuk pengertian stress lebih luas. Stress bisa terjadi didalam lingkungan kerja (*on the job stress*) maupun diluar lingkungan kerja (*off the job stress*). Stress yang dialami didalam lingkungan kerja yaitu stress yang dihadapi oleh karyawan yang terjadi di dalam organisasi, misalnya beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, serta adanya iklim politik yang tidak aman. Sedangkan stress yang dialami diluar lingkungan kerja yaitu stress yang dihadapi karyawan yang terjadi diluar organisasi tetapi tetap berpengaruh pada diri karyawan, misalnya kekuatan financial, masalah-masalah keluarga dan perkawinan, fisik dan masalah-masalah pribadi lainnya. Sedangkan stress kerja hanya terjadi didalam lingkungan organisasi.

Arnold and Feldman (1988:459) mengemukakan bahwa “*Stress as the reactions of individuals to new or threatening in their work environment*“, artinya bahwa stress sebagai suatu reaksi individual terhadap suatu kondisi yang baru atau berupa ancaman dalam lingkungan kerja. Stress kerja menurut Yoder and staudohar (1982:308) adalah sebagai berikut “*Job stress refer to physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment*“. Hal ini berarti stress kerja merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi atau proses pikiran dan kondisi fisik seseorang dimana tekanan ini berasal dari lingkungan pekerjaan dimana individu tersebut berada. Sedangkan pendapat Beerhr and Newman dikutip Luthans (1998:330) “*Job stress as a condition arising from the interaction of people and their jobs and characterized by changes within people that forces them to deviate from their normal functioning*”. Pernyataan ini menjelaskan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi yang timbul sebagai akibat dari interaksi antara karyawan dan pekerjaannya serta karakteristik pekerjaan karena perubahan-perubahan karyawan yang bersangkutan sehingga menyimpang dari fungsi normal.

Menurut Luthans (1998:333) ada beberapa aspek atau dimensi dalam stress kerja yaitu : (1) *Administrative Policies and Strategies*, (2) *Organizational Structure and Design*, (3) *Organizational Processes*, (4) *Working Conditions*.

### **1. Administrative Policies and Strategies.**

*Administrative Policies and Strategies* adalah strategi dan kebijakan administrasi dimana didalamnya menyangkut pengurangan pegawai, tekanan bersaing,

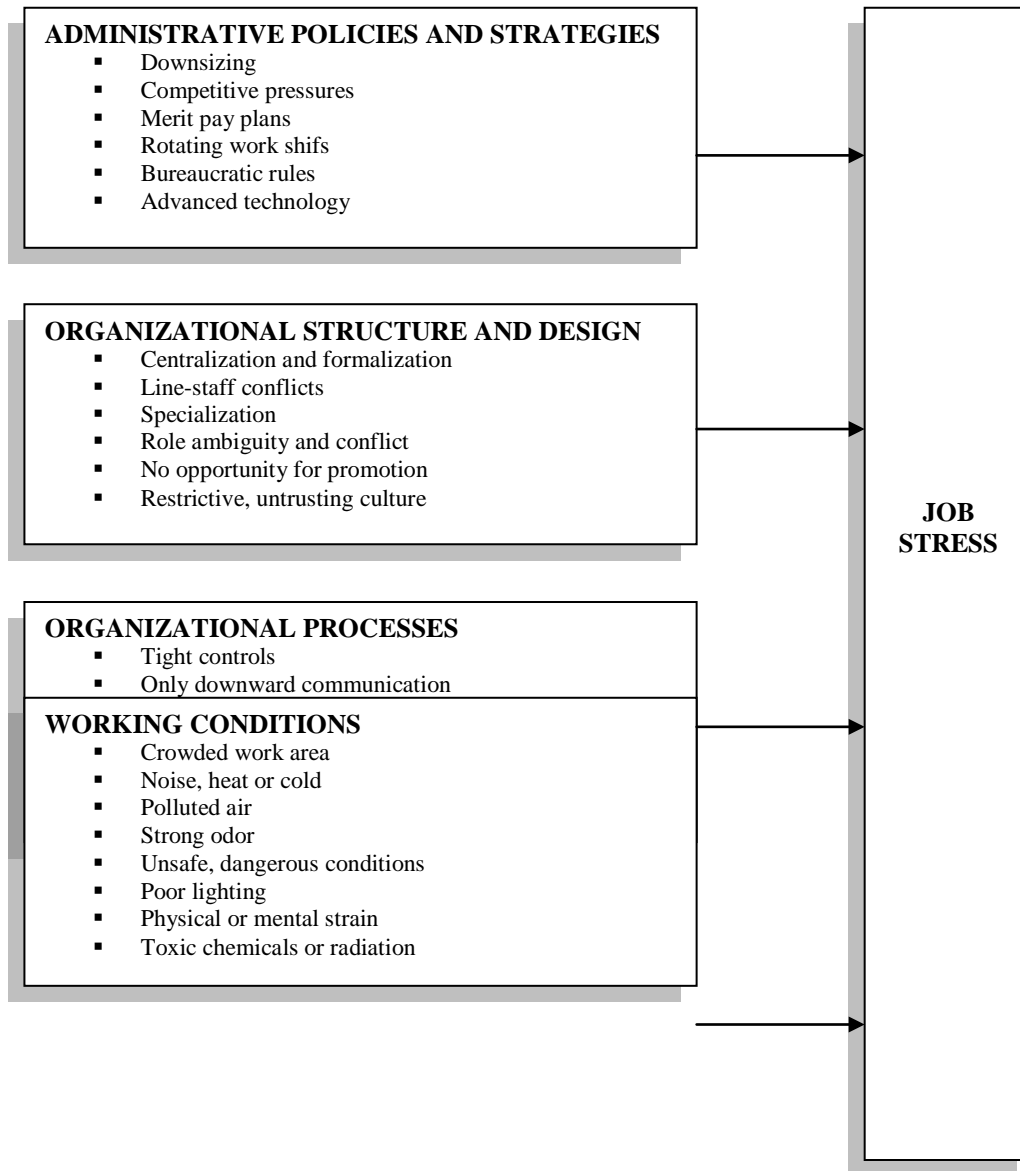
perencanaan penggajian, perputaran waktu kerja, aturan birokratik dan kemajuan teknologi.

2. ***Organizational Structure and Design*** adalah desain dan struktur organisasi dimana didalamnya meliputi adanya entralisasi dan formalisasi wewenang yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, konflik antar staff, spesialisasi, adanya dualisme peran dan perbedaan harapan, tidak adanya kesempatan untuk promosi dan adanya budaya organisasi yang cenderung melarang dan ketat.
3. ***Organizational Processes*** adalah suatu proses pekerjaan dalam organisasi, misalnya adanya control yang ketat, tidak adanya umpan balik dalam berkomunikasi dan kinerja, pengambilan keputusan yang terpusat dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan serta system penilaian kerja yang cenderung menghukum.
4. ***Working Conditions*** merupakan kondisi lingkungan pekerjaan dimana didalamnya menyangkut lingkungan kerja yang ramai, kacau, bising, tidak kondusif, panas atau dingin, ketidak amanan dalam bekerja, udara yang tercemar, adanya tekanan fisik dan mental serta radiasi atau zat kimia yang beracun.

### **3. Proses Stress**

Pembahasan tentang stress sangat sukar untuk digambarkan, karena secara kualitatif setiap makhluk hidup berbeda antara yang satu dengan yang lain.

Model Stress diungkapkan oleh Luthans (1998:333) diilustrasikan dalam gambar sebagai berikut



Adapted from Luthans Fred, (1998), **Organizational Behavior**,  
 Mc-Graw-Hill, Literalural, Seventh Edition, Singarore, p 333

**Gambar 1**  
**Model Stress**



Dari gambar tersebut dapat diartikan bahwa penyebab stress dapat timbul dari empat faktor yaitu (1) strategi dan kebijakan administrasi, (2) Desain dan struktur organisasi, (3) Proses pekerjaan dalam organisasi, serta (4) Kondisi lingkungan kerja. Pemahaman model stress ini diwujudkan dalam bentuk sindrom adaptasi umum yang diperkenalkan oleh Selye (1986:21) setelah individu mempersepsikan stress, reaksi alarm (merespon pada tingkat menengah). Kedua respon ini memiliki dampak terhadap fisiologis (tekanan darah tinggi, jantung berdetak, dan pernapasan tidak lancar) dan psikologis (marah dan cemas), jika tekanan ini berlangsung terus menerus, maka akan dilanjutkan pada tahap kelelahan (hasil jangka panjang) yang mana memiliki dampak pada psikologi, fisiologis dan perilaku (gangguan jantung, depresi dan menjadi peminum). Sedangkan model respon terhadap stress yang diperkenalkan oleh Selye (1986:22) yang terdiri atas tiga tahap yang secara keseluruhan dinamakan “ *The general adaptation syndrome*” atau gejala adaptasi umum yang meliputi:

1. *Alarm Reaction* (reaksi alarm).  
Merupakan suatu reaksi seseorang maupun binatang yang sadar akan adanya penyebab stress.
2. *The Stage of Resistance* (tahap perlawanan).  
Merupakan suatu tahap reaksi tubuh seseorang maupun binatang yang mengadaptasikan diri terhadap penyebab stress.
3. *The Stage of Exhaustion* (terhadap perlawanan).  
Merupakan suatu reaksi terhadap penyebab stress dimana tubuh seseorang maupun binatang kehilangan kemampuan untuk mengadaptasikan diri.

#### 4. Kinerja

Kinerja atau *performance* sering diartikan juga sebagai prestasi, yaitu menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Disini harus dibedakan antara kinerja dalam arti luas (*performance*) dengan kinerja dalam arti yang sempit (*job performance*) yang sering disebut prestasi kerja. Menurut Yukl & Wexley (1992:72) *job performance* adalah berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya, orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya bila orang yang produktivitasnya rendah dikatakan kinerjanya rendah. Sedangkan *performance* menurut Byars & Rue (1984:45) diartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang merupakan bagian dari pekerjaannya. Hal ini menunjuk pada seberapa jauh individu mampu memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaan.

Menurut Benardin and Russel (1993:379) kinerja didefinisikan sebagai berikut “ *Performance is defined as the record of out comes produced and specified job function or activity during a specified rime period* “. Ini berarti kinerja merupakan prestasi yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam

suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang dapat diselesaikan pada periode waktu tertentu.

## PENGUKURAN KINERJA

Dalam pengukuran tingkat kinerja karyawan biasanya dapat menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manager untuk dapat mengetahui apa yang menyebabkan kinerja karyawan rendah maupun meningkat sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja juga dapat dianggap sebagai hal yang objektif dan subjektif. Pengukuran yang objektif dapat dihitung secara langsung, sedangkan subjektif lebih bersifat pertimbangan dan lebih sulit untuk diukur secara langsung. Pengukuran yang objektif cenderung terfokus secara lebih sempit yang mungkin saja menyebabkan pengukuran objektif ini didefinisikan secara tidak kuat. Namun demikian pengukuran subjektif mungkin rentan terhadap kontaminasi/kesalahan acak lainnya. Tidak satupun merupakan cara yang paling tepat, dan keduanya harus digunakan secara hati-hati untuk mengetahui suatu kinerja yang dianggap baik atau memuaskan. Menurut Mathis & Jackson (2002:91) ada empat metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja yaitu metode penilaian kategori, metode perbandingan, metode naratif dan metode tujuan/perilaku.

1. Metode Penilaian kategori.

Metode ini adalah metode yang paling sederhana dibandingkan yang lain, metode ini meminta manager memberi nilai untuk tingkat kinerja karyawan dalam formulir khusus yang dibagi dalam kategori-kategori kinerja. Skala penilaian grafik dan daftar periksa (*checklist*) merupakan cara umum dalam metode penilaian kategori.

2. Metode Perbandingan.

Metode ini menuntut para manager untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawan mereka satu sama lain. Sebagai contoh, seorang operator pemasukan data akan dibandingkan dengan para operator lainnya oleh atasannya. Teknik perbandingan ini mencakup antara lain pemberian peringkat, perbandingan berpasangan, atau distribusi yang normal.

3. Metode Naratif.

Metode ini meminta para manager dan spesialis Sumber Daya Manusia untuk memberikan informasi penilaian tertulis. Dokumentasi dan penilaian merupakan inti dari metode kejadian krisis, esai, dan metode tinjauan lapangan. Catatan-catatan ini lebih mendeskripsikan tindakan karyawan daripada mengindikasikan suatu penilaian yang sebenarnya.

#### 4. Metode Tujuan/perilaku.

Metode ini melakukan penilaian kinerja dengan mengukur perilaku karyawan. Pendekatan penilaian perilaku menggambarkan contoh-contoh perilaku pekerjaan karyawan. Contoh ini kemudian diukur, dibandingkan dengan suatu skala. Pihak penilai atau manajer memberikan suatu evaluasi yang subjektif mengenai penampilan individu pada skala rendah sampai tinggi.

### Hipotesis

1. Atribut stress kerja *Administrative Policies and Strategies, Organizational Structure and Design, Organizational Processes, Working Conditions* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit di Kabupaten Tuban.
2. Atribut stress *Administrative Policies and Strategies, Organizational Structure and design, Organizational Processes, Working Conditions* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit di Kabupaten Tuban.
3. Terdapat perbedaan stress kerja pada perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta.

### Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah dengan menggunakan hipotesis. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini memiliki jenis konklusif eksperimental. Menurut Lawa (2003:29) konklusif disini adalah memiliki tujuan khusus, mendalam dan sempit yang hasilnya nyata dan tuntas, sedangkan eksperimental adalah penelitian yang menjelaskan pengaruh dari peubah bebas yaitu stress terhadap peubah terikat yaitu kinerja. Jadi dalam penelitian ini ingin diketahui hasil-hasil yang bersifat nyata tuntas yang dapat menjelaskan pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja melalui perilaku. Penulis menggunakan metode ini karena objek penelitian mencakup kelompok tertentu yaitu perawat.

### Identifikasi variabel

Penelitian diatas, variabel-variabel penelitian berdasarkan judul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- Independen Variabel ( Variabel bebas )  
Variabel  $X_1$  = *Administrative Policies and Strategies*.  
Variabel  $X_2$  = *Organizational Structure and Design*.  
Variabel  $X_3$  = *Organizational Processes*.  
Variabel  $X_4$  = *Working Conditions*.
- Dependen Variabel (Variabel terikat )  
Variabel Y = Kinerja

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel yang digunakan adalah pengaruh atribut stress kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari persepsi atau keadaan yang terjadi pada perawat. Batasan operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### ➤ **Stress kerja**

Stress kerja adalah kondisi individu perawat terhadap tingkat ketergantungan kerjanya yang bersifat baru atau mengancam keberadaan seorang perawat tersebut dalam kehidupan kerjanya yang diukur melalui: (1) *Administrative Policies and Strategi*, (2) *Organizational Structure and Design*, (3) *Organizational Processes*, (4) *Working Conditions*.

##### **1. Administrative Policies and Strategies (X1)**

Merupakan strategi dan kebijakan administrasi dimana didalamnya menyangkut pengurangan pegawai, tekanan bersaing, perencanaan penggajian, perputaran waktu kerja, aturan birokratik dan kemajuan teknologi.

##### **2. Organizational Structure and Design (X2)**

Merupakan desain dan struktur organisasi dimana didalamnya meliputi adanya sentralisasi dan formalisasi wewenang yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, konflik antar staff, spesialisasi, adanya dualisme peran dan perbedaan harapan, tidak adanya kesempatan untuk promosi dan adanya budaya organisasi yang cenderung melarang dan ketat.

##### **3. Organizational Processes (X3)**

Merupakan proses pekerjaan dalam organisasi, misalnya adanya control yang ketat, tidak adanya umpan balik dalam berkomunikasi dan kinerja, pengambilan keputusan yang terpusat dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan serta system penilaian kerja yang cenderung menghukum.

##### **4. Working Conditions (X4)**

Merupakan kondisi lingkungan pekerjaan dimana didalamnya menyangkut lingkungan kerja yang ramai, kacau, bising, tidak kondusif, panas atau dingin, ketidak amanan dalam bekerja, udara yang tercemar, adanya tekanan fisik dan mental serta radiasi atau zat kimia yang beracun.

#### ➤ **Kinerja (Y)**

Merupakan hasil kerja/karya yang dihasilkan oleh individu diukur melalui hasil pekerjaan, tanggungjawab, kemampuan mengaktifkan waktu kerja, keterlibatan dalam kegiatan kerja dan kerjasama dengan rekan kerja.

### **POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL**

Populasi merupakan responden yang karakteristiknya lengkap dan jelas yaitu semua perawat yang ada di Kabupaten Tuban. Sampel merupakan responden yang

karakteristiknya hendak diteliti dan biasanya mewakili keseluruhan populasi. Sampel yang digunakan adalah perawat khususnya pada bagian inap, dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. R Koesma dan Rumah Sakit Medika Mulia sebagai rumah sakit swasta di Kabupaten Tuban. Sampel adalah mereka yang telah menjadi perawat selama dua tahun lebih dan telah menjadi pegawai tetap. Pengalaman ini perlu diperhatikan karena diharapkan sampel sudah memahami ritme kerja yang ada dan telah pula merasakan timbal baliknya. Dengan pertimbangan itulah meneliti mengambil sampel perawat yang mempunyai masa kerja minimal 2 tahun, karena dalam jangka waktu tersebut minimal mereka telah mengetahui dan mengenal organisasinya. Teknik pengambilan sampel berupa sampel acak stratifikasi proporsional. Teknik ini adalah teknik pengambilan sampel dengan cara membagi jumlah sampel pada tiap-tiap bagian di dalam Rumah Sakit dengan jumlah perawat keseluruhan. Dasar penggunaan teknik ini adalah agar setiap perawat pada tiap bagian dalam organisasi dapat menggambarkan keadaan dari populasi yang diteliti dan menghindari sampel yang diambil hanya tersebar pada satu bagian saja tetapi berdasarkan pada sifat dan karakteristik populasi yang diteliti. Jumlah sampel minimal yang diambil untuk tiap Rumah Sakit digunakan formula sebagai berikut: (Cochran, 1991 : 86)

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$$

dimana:

n = jumlah sampel

$n_o$  = jumlah perawat di rumah sakit tertentu

N = jumlah populasi

Berdasarkan formula tersebut maka jumlah sampel minimal untuk Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. R Koesma adalah:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} = \frac{180}{1 + \frac{180}{400}} = 124,13 \approx 124$$

sedangkan untuk Rumah Sakit Medika Mulia adalah:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} = \frac{50}{1 + \frac{50}{400}} = 44,44 \approx 44$$

### **Alat dan Metode Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan alat yaitu kuesioner yang telah disiapkan dimana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Sedangkan pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan ukuran sebagai berikut: 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju

### **Teknik Analisis Data**

Berdasarkan data yang telah diperoleh, selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan menetapkan model spesifik dalam memecahkan masalah dengan tujuan agar dapat mengetahui seberapa besar hubungan antara independent variabel terhadap dependent variabel dengan pengukuran Skala Likert. Perhitungan statistik yang diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan program *SPSS for windows* adalah: analisis data menggunakan program komputer SPSS 11,00. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

#### **1. Analisa deskriptif dengan menggunakan skala likert**

Analisa deskriptif ini digunakan dengan tujuan untuk menyajikan suatu data statistik deskriptif seperti rata-rata (*mean*), Standar deviasi.

#### **2. Uji validitas dan reliabilitas**

- a. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Karena pengujian validitas konstruk diutamakan dalam pengembangan dan evaluasi terhadap konsep dan teori dari skala-skala stres dan kinerja. (Azwar, 2001: 67).
- b. Reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabilitas dengan pendekatan konsistensi internal yang dilakukan dengan menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok subjek (Azwar, 2001: 67). Uji validitas digunakan untuk menguji kesahihan (validitas) atau ketepatan alat ukur (kuesioner), apakah dapat memperoleh informasi sesuai dengan yang diharapkan. Kesahihan atau ketepatan uji dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor variabel dengan jumlah skor variabel, bila variabel mempunyai hubungan signifikan dengan totalnya maka variabel tersebut dikatakan valid. Sedangkan bila ada salah satu variabel yang tidak mempunyai hubungan dengan totalnya, maka variabel tersebut dikatakan tidak valid, dan harus dikeluarkan dari item pertanyaan kuesioner atau dikatakan item tersebut gugur. Sedangkan uji reliabilitas adalah alat uji kehandalan, seberapa jauh alat uji tersebut dapat memberikan informasi yang relatif tetap atau konsisten bila digunakan berulang-ulang kali. Pada uji reliabilitas menggunakan alat uji *Cronbach Alpha*, yang didasarkan pada Maholtra (2002: 521), jika nilainya  $> 60\%$  maka dikatakan reliabel.

#### **3. Analisis korelasi dan regresi**

Korelasi adalah hubungan antara dua variabel, sedangkan analisis regresi adalah untuk menaksir atau meramalkan dengan terlebih dahulu mencari pola hubungan yang dapat digambarkan secara matematis antara dua variabel atau lebih.

## HASIL PENELITIAN

### a. Nilai mean dan Standard deviasi

Uraian	Mean	Stand Dev
<b>Stress Kerja</b>		
- . Administrasi Policies and Strategies	3,9262	0,71345
- . Organizational Structure and Design	3,8095	0,93534
- . Organizational Processes	3,7405	1,07326
- . Working Condition	3,5099	0,76533
<b>Kinerja</b>	3,5851	0,89306

### b. Uji validitas dan Realibilitas

1. Uji validitas untuk *Administrative Policies and Strategies* nilai koelasi terhadap totalnya = 0,899 dengan  $\alpha = 0,05$  sedangkan Uji realibilitas (*alpha cronbach*) = 0,949 > 60 %
2. Uji Validitas untuk *Organizational Structure and Design*, nilai korelasi terhadap totalnya = 0,916 dengan  $\alpha = 0,05$  sedangkan Uji realibilitas (*alpha cronbach*) = 0,944 > 60 %
3. Uji Validitas untuk *Organizational Processes* nilai korelasi terhadap totalnya = 0,910 dengan  $\alpha = 0,05$  sedangkan Uji realibiltas (*alpha cronbach*) = 0,923 > 60 %
4. Uji Validitas untuk *Working Conditions*, nilai korelasi terhadap totalnya = 0,560 dengan  $\alpha = 0,05$  sedangkan Uji realibilitas (*alpha cronbach*) = 0,728 > 60 %
5. Uji validitas untuk Kinerja nilai korelasi terhadap totalnya = 0,790 dengan  $\alpha = 0,05$  sedangkan Uji realibilitas (*alpha cronbach*) = 0,901 > 60 %

### c. Analisis regresi dan Uji beda

Atrb t strss	Kinerja	Uji F		Uji -t		Uji Beda		r	R	R <sup>2</sup>
		F hit	F tab	T hit	T tab	T hit	T tab			
X1	-0,144	731,303	2,427	-2,077	-1,975	-1,287	-1,974	-16,1%	0,973	0,947
X2	-0,039			-2,161	-1,975	-0,881	-1,974	-16,7%		
X3	-0,395			-7,194	-1,975	-0,650	-1,974	-49,1%		
X4	-0,460			-7,018	-1,975	-0,524	-1,974	-48,1%		

Sumber data : hasil pengumpulan kuesioner diolah

Persamaan Regresi berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 7,382 - 0,144 X_1 - 0,395 X_3 - 0,460 X_4$$

A (konstanta) = 7,382

Signifikan ( $\alpha$ ) = 5 % (0,05)

## PEMBAHASAN

### 1. Hasil uji F

Statistik uji F = 731,303  $\alpha$  = 0,05 sign = 0,000 dalam hal ini  $F_{hitung} = 731,303 > F_{tabel} = 2,427$  artinya terdapat pengaruh secara signifikan variabel Stress kerja terhadap kinerja perawat.

### 2. Uji T

#### a. *Administrative Policies and Strategies*

$T_{hitung} = -2,077 < T_{tabel} = 1,975$ , sign = 0,039  $< \alpha = 0,05$  artinya *Administrative Policies and Strategies* berpengaruh terhadap kinerja perawat.

#### b. *Organizational Structure and Design*

$T_{hitung} = -7,194 < T_{tabel} = -1,975$ , sign = 0,032  $< \alpha = 0,05$  artinya *Organizational Structure and Design* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

#### c. *Organizational Processes*

$T_{hitung} = -7,194 < T_{tabel} = -1,975$ , sign = 0,000  $< \alpha = 0,05$  artinya *Organizational Processes* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

#### d. *Working Conditions*

$T_{hitung} = -7,018 < T_{tabel} = -1,975$ , Sign = 0,000  $< \alpha = 0,05$  artinya *Working Condition* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

**3. Koefisien korelasi berganda (R) = 0,973** berarti keempat Variabel Stress mempunyai hubungan yang baik terhadap kinerja perawat. Sedangkan Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) = 0,947 artinya ada pengaruh variabel bebas Stress Kerja secara bersama-sama terhadap naik turunnya kinerja perawat sebesar 94,7 % sedangkan sisanya sebesar 5,3 % dipengaruhi oleh faktor lain.

### 4. Koefisien korelasi parsial

Berdasarkan Uji T dan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5 % diperoleh koefisien korelasi parsial pada masing-masing variabel stress sebagai berikut : *Administrative Policies and Strategies* terhadap kinerja sebesar = - 0,161, *Organizational Structure and Design* terhadap kinerja sebesar = - 0,167, *Organizational Processes* terhadap kinerja sebesar = - 0,491 sedangkan *Working Conditions* terhadap kinerja sebesar = - 0,482. Dalam hal ini variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah *Administrative Policies and Strategies* yang ditunjukkan oleh nilai r parsial sebesar –



1,61 bila dibandingkan dengan yang lainnya. Dari hasil perhitungan tersebut ternyata masing-masing variabel Stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Kabupaten Tuban ( $T_{hitung} > T_{tabel}$ )

**5. Uji beda Stress Kerja** pada RSUD Dr.R.Koesma dan Rumah Sakit Medika Mulia dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut :

Berdasarkan Uji T dengan asumsi bahwa populasi saling independen pada tiap-tiap variabel bebas (*Administrative Policies and Strategies, Organizational Structure and Design, Organizational Processes dan Working Conditions*) tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kedua rumah sakit tersebut. Dimana *Administrative Policies and Strategies* diperoleh  $T_{hitung} = -1,287 > T_{tabel} = -1,974$ , *Organizational Structure and Design* diperoleh  $T_{hitung} = -0,8810 > T_{tabel} = -1,974$ , *Organizational Processes* diperoleh  $T_{hitung} = -0,650 > T_{tabel} = -1,974$  dan *Working Conditions* diperoleh  $T_{hitung} = -0,0524 > T_{tabel} = -1,974$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut berarti hipotesis keenam yang menyatakan ada perbedaan Stress kerja antara Rumah sakit Pemerintah dan Swasta di Kabupaten Tuban secara signifikan ditolak.

## KESIMPULAN

Dari perhitungan koefisien regresi dalam persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas dalam stress maka variabel terikat (kinerja) semakin rendah. Hal ini wajar karena atribut stress kerja yang ada pada rumah sakit tersebut memang secara signifikan berpengaruh pada kinerja perawat dan perawat mempunyai pekerjaan yang spesifik. Disamping itu ternyata tidak ada perbedaan secara signifikan tentang stress kerja antara Rumah Sakit Umum Daerah dr.Koesma sebagai rumah sakit pemerintah dan Rumah Sakit Media Mulia sebagai rumah sakit swasta di Tuban. Hal ini dapat diterima karena pada umumnya perawat dalam menangani pekerjaannya begitu tingginya dalam menghadapi perilaku pasien dan belum lagi terhadap aturan-aturan yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugasnya (baik tugas medis maupun administrasi yang harus dijalankan). Untuk penelitian selanjutnya dapat diterapkan pada tingkat rumah sakit yang ada di Provinsi Jawa Timur sehingga lebih luas cakupannya dan dapat menambah atribut stress yang lainnya. Khususnya bagi pimpinan rumah sakit harus dapat mengelola tingkat stress dari perawat menjadi motivasi yang dapat meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, Hugh J., and Daniel C. Feldman., (1988). *Organizational Behavior*, Mc-Graw-Hill ; International Edition. Management Series. Singarore.
- Azwar, Syaifuddin, (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Benardin, H. John., and Joyce. E A. Russel, (1993). *Human Resource Management: An Experiental Approach*. Mc-Graw-Hill ; International, Inc, Singarore.
- Byars., Lloyd & Leslie W. Rue (1984). *Human Tesources and Personnel Management*. Homewood Illinois: Richard D. Irwing Inc.
- Cochran, William G, (1991). *Teknik Penarikan Sampel - Edisi ke 3*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Davis, Keith & Newstrom., (1993). *Organizational Behavior; Human Behavior at Work*, Mc-Graw-Hill ; International, Inc, Ninth Edition. Singarore.
- Lawa, Yohan S, (2003). *Skripsi: Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Kantor UD. Sumber Sepeda Surabaya, Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*.
- Luthans Fred, (1998). *Organizational Behavior*. Mc-Graw-Hill, Literalural. Seventh Edition. Singarore.
- Maholtra, Naresh. K, (1996). *Marketing Research An Applied Orientation*. Prentice-Hall, Inc., New Yersey.
- Mathis., Robert L and Jackson., John H, *Terjemahan Jimmy Sadeli & Bayu Prawira H, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, salemba Empat, Jilid 2, Jakarta*.
- Robbins, Stephen (1998). *Organizational Behavior: Consepts. Controversies, Applications*. Prentice-Hall International, Inc, Eigh Edition. New Jersey.
- Selye., Hans, (1986). *Stress Without Distress: How to survive in a stressfull society*. Fourth Edition. London.
- Widyantoro., Harry, (2001). *Menciptakan Eustress di Tempat Kerja Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Ventura Vol. 4 No 2 September 200, hal 54-59.

Yoder, Dale and Paul D. Staudohar., (1982). *Personel Management and Industrial Relations*, Prentice-Hall, Inc, Seventh Edition. New Jersey.

Yukl, Gary A and Wexley, Kenneth N Terjemahan Muh. Shobaruddin (1992). *Perilaku Organisasi & Psikologi Personalia*, Rineka, Jakarta.