

Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksann Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Pirngadi Kota Medan

Suhermi¹, Bambang²

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora, Medan, Indonesia¹

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Flora, Medan, Indonesia²

E-mail: suherners@gmail.com , bambang24@gmail.com

ABSTRACT

Job stress is a work demand that exceeds individual ability. Currently nurses are a profession that is susceptible to work stress. which was a correlational study examining the relationship between variables with a total sample of 47 people, using a total sampling technique, with a questionnaire as a research instrument which amounted to 38 work stress statements with the performance of implementing nurses using the Spearman rho test. Based on the test results obtained the majority of nurses work stress is moderate (42.6%), the majority of nurses' performance is sufficient (40.4%). The conclusion of this study, work stress is a feeling of stress experienced by employees in dealing with workers, which is caused by stressors coming from the work environment such as environmental, organizational, and individual factors. Factors affecting work stress include physical demands, role demands and interpersonal demands. Performance is a function of the ability of workers to accept work goals, the level of achievement of goals and the interaction between the goals and abilities of workers. Factors affecting performance include knowledge, experience and personality.

Keywords: Job stress, Performance, Managing Nurse

ABSTRAK

Stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu. Saat ini perawat merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami stres kerja. Stres kerja tersebut disebabkan adanya tuntutan pekerjaannya yang semakin kompleks, karena tugas dan tanggung jawab perawat bukanlah hal yang ringan untuk dipikul. Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin baik individu maka akan menyebabkan tingginya kinerja perawat, dan terhindar dari stres kerja. Desain penelitian adalah deskriptif korelasi yaitu penelitian korelasional mengkaji hubungan antara variabel dengan jumlah sampel 47 orang, menggunakan teknik *total Sampling*, dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang berjumlah 38 pernyataan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dengan menggunakan uji *spearman rho*. Berdasarkan uji yang dilakukan didapat hasil Stres kerja perawat mayoritas kategori sedang (42,6%), kinerja perawat mayoritas cukup (40,4%). Kesimpulan penelitian ini, stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerja, yang disebabkan oleh stresor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain tuntutan fisik, tuntutan peran dan tuntutan interpersonal. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain pengetahuan, pengalaman dan kepribadian.

Kata Kunci : Stres kerja, Kinerja, Perawat Pelaksana

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang serius bahkan stres di tempat kerja bisa membebani perusahaan dengan biaya yang mahal. Karena menurunnya produktivitas sebagai efek stres karyawan. *The Seventh Annual LabourDay Survey* (2001) melaporkan bahwa 1 dari 5 orang penduduk amerika mengalami stres kerja disepanjang hidup mereka. Survei ini juga dilakukan oleh *Yale University and The families work Institute* yang mengatakan bahwa 40% pekerja di Amerika juga mengalami stres berat berkaitan dengan pekerjaan mereka (Akramunnas, 2009).

WHO menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. Laporan PBB menjuluki stres kerja sebagai “penyakit abad 20”. *The American Institute of stress* menyatakan bahwa penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Negara amerika serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Sakit dan kecelakaan yang dialami akibat stres telah mengambil bagian sebanyak tiga perempat dari alasan ketidakhadiran karyawan. Data yang diperoleh dari Biro Statistik Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stres bisa mencapai sekitar 20 hari.

Departemen dalam negeri memperkirakan, 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan karena masalah stres. Perkiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60% sampai 90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres (syamsiar dkk, 2007).

Hasil survey Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 dikutip dari syamsiar dkk(2007) yang melaporkan bahwa sekitar setengah (50,9 %) Perawat Indonesia yang bekerja di

empat provinsi mengalami stres kerja, dengan keluhan yang sering dialami yaitu pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena adanya beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji yang rendah serta insentif yang tidak memadai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelasi dengan cara melihat skor atau nilai rata-rata dari variabel stres kerja dengan variabel kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr Pirngadi Medan. Koefisien korelasi yang diperoleh selanjutnya dapat dijadikan dasar untuk menguji hipotesis penelitian yang dikemukakan dengan membuktikan apakah ada hubungan antara kedua variabel tersebut (Hidayat, 2008).

Adapun populasi dalam penelitian adalah keseluruhan perawat pelaksana yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Dr Pirngadi khususnya pasien dewasa dengan kriteria ruang yaitu :Tulip 1, Tulip 2, Tulip 3 yang berjumlah 47 perawat.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti (notoatmodjo, 2010). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* / sampel jenuh, yakni dengan mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel. Sampel penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang : Tulip 1, Tulip 2, Tulip 3, sebanyak 47 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dengan jumlah sampel 47 perawat.

Distribusi Data Menurut Karakteristik Umur Perawat di RSUD Dr. Pirngadi

No	Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	≤25 tahun	13	41,5
2	26-30 tahun	11	51,8
3	≥ 31 tahun	23	6,7
Jumlah		47	100

Tabel diatas dapat dilihat dari hasil distribusi responden berdasarkan umur bahwa yang paling banyak adalah responden dengan umur ≥ 31 tahun sebanyak 23 orang (48,9%), sedangkan paling sedikit adalah responden dengan usia 26-30 sebanyak 11 orang (23,4%).

Distribusi Data Perawat Menurut Karakteristik Pendidikan

No	Pendi dikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	D-3	33	25,4
2	S-1	14	35,7
Jumlah		47	100

Tabel diatas pendidikan paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 33 orang (70,2%), sedangkan paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 14 orang (29,8%).

No	Lama Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	≤ 6 tahun	31	9,4
2	7-14 tahun	12	26,3
3	≥ 15 tahun	4	42,4
Jumlah		47	100

Tabel diatas diketahui lama kerja paling banyak adalah responden dengan lama kerja ≤ 6 tahun sebanyak 31 orang (66,0%), sedangkan lama kerja paling sedikit ≥ 15 tahun sebanyak 4 orang (8,5%).

Distribusi Data Menurut Stres Kerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

No	Stres Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Ringan	16	12,9
2	Sedang	20	44,6
3	Berat	11	42,4
Jumlah		47	100

Tabel diatas diketahui mayoritas perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Dr.Pirngadi Medan 20 perawat (42,6%) mengalami stres kerja sedang, 16 perawat (34,0%) mengalami stres kerja ringan dan 11 perawat (23,4%) mengalami stres kerja berat.

Distribusi Data Menurut Kinerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

No	Kinerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Baik	18	42,4

2	Cukup	19	11,6
3	Kurang	10	46
Jumlah		47	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki kinerja cukup yaitu 19 perawat (40,3%), 18 perawat (38,3%) memiliki kinerja baik, 10 perawat (21,3%) memiliki kinerja kurang.

Pembahasan

Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa mayoritas perawat mengalami stres kerja sedang sebanyak 20 perawat (42,6%) yang memberikan gambaran tentang bahwa masih adanya faktor yang mempengaruhi timbulnya stres pada perawat terkait dengan lingkungan kerja dan faktor beban kerja yang berlebihan dan kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain yang dirasakan perawat di ruang rawat inap RSUD Dr.Pirngadi medan.

Stres kerja pada kategori sedang pada penelitian ini salah satunya merupakan kondisi tempat kerja yang kurang sehat dikarenakan masih adanya resiko penularan penyakit di setiap ruangan rawat inap dan perawat mayoritas masih mempunyai keterbatasan tenaga, masih mempunyai beban yang berat dan masih mempunyai konflik dengan teman sejawat sehingga menimbulkan stres pada perawat. Hal ini sesuai dengan pendapat Griffin (2004) yang mengatakan bahwa tuntutan fisik terkait dengan lingkungan kerja yaitu tempat kerja yang kurang sehat dapat menimbulkan stres. Penyebab stres juga dikemukakan oleh Dewe (1989, dikutip dalam Abraham,1997) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan, masalah keterbatasan tenaga dan kesulitan menjamin hubungan dengan staf lain seperti mengalami konflik dengan teman sejawat. Hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Febrianti (2009) juga

mengatakan bahwa semakin banyak jumlah pasien yang dirawat dan semakin beragamnya penyakit serta tingkat kebutuhan juga memicu terjadinya stres.

Stres kerja pada kategori ringan sebanyak 16 responden (34,0%). Hal ini diperoleh berdasarkan hasil penelitian bahwa sebagian besar responden berpendidikan S-1 sebanyak 14 responden (29,8%). Menurut Notoatmodjo (2010) tingkat pendidikan erat kaitannya dengan pengetahuan dan wawasan yang dimiliki individu. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula pengetahuan yang dimilikinya. Stres kerja pada kategori berat sebanyak 11 responden (23,4%)

Menurut Mubarak (2011) tidak dapat dipungkiri bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin mudah pula mereka menerima informasi dan pada akhirnya pengetahuan yang dimilikinya akan semakin banyak. Menurut Fahriansjah (2009) tingkat pendidikan seorang perawat dapat memberikan pengaruh terhadap terbentuknya pola pikir dan kemampuan perawat dalam menyerap informasi yang diperoleh sehingga dapat meningkatkan pengetahuan perawatterhadap kinerja yang sesuai dengan proses keperawatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan perawat, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukannya.

Menurut asumsi peneliti, jika dari status pendidikan, rata-rata pendidikan keperawatan masih berstatus D-3, ini berarti adanya perbedaan keterampilan yang salah satunya menjadi pembeda dalam bertindak sesuai prosedur. Kurangnya dalam meningkatkan kinerja menjadi salah satu penyebab stres.

Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Dr.Pirngadi Medan mempunyai kinerja dalam kategori cukup dalam

melaksanakan asuhan keperawatan sebanyak 19 perawat (40,4%). Hal ini salah satunya disebabkan oleh umur. Umur perawat yang paling banyak adalah umur ≥ 31 tahun orang sebanyak 23 orang (48,9%). semakin bertambahnya umur seorang perawat semakin bertambah juga pengetahuan perawat dan memperbanyak pengalaman perawat tentang stres kerja yang diperoleh dari pengalaman sendiri maupun orang lain, dari pengalaman tersebut dapat memperluas pengetahuan seorang perawat.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2007) yang menyatakan usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang, semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik.

Kinerja perawat pelaksana pada kategori cukup pada penelitian ini dikategorikan dari kemampuan yang dimiliki oleh tenaga perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang terkait dengan perawat lebih banyak melakukan pengkajian pada klien dengan melengkapi format pengkajian, melakukan pengkajian melalui anamnesa dan observasi, perawat lebih banyak merumuskan diagnosa keperawatan berdasarkan masalah, penyebab atau gejala, perawat membuat rencana perawatan pasien berdasarkan kondisi dan kebutuhan pasien, perawat mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan

Kinerja perawat dalam kategori baik sebanyak 18 responden (38,3). Ini disebabkan lama kerja memungkinkan seorang perawat merasa nyaman akan pekerjaannya dan tidak ada masalah akan pelayanan yang diberikan. Kinerja perawat dalam kategori kurang sebanyak 10 responden (21,3). Menurut Notoatmodjo (2010) tingkat pendidikan erat kaitannya dengan pengetahuan dan wawasan yang dimiliki individu. Semakin tinggi pendidikan

seseorang maka akan semakin tinggi pula pengetahuan yang dimilikinya. Sesuai penelitian Nana (2013) tentang pengaruh faktor individu bidan dan organisasi terhadap pelaksanaan inisiasi menyusui dini di Kota Medan menyimpulkan bahwa faktor pada individu yaitu pengetahuan ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan pelaksanaan IMD di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Jika dikaitkan dengan penelitian bahwa 29 orang bidan yang memiliki pengetahuan yang baik adalah 13 orang yang diantaranya memiliki pengalaman melakukan IMD > 16 orang, 9 orang diantaranya memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari diploma DIII Kebidanan dan 4 orang diantaranya pernah mengikuti pelatihan tentang inisiasi menyusui dini.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan didapat hasil yang tidak signifikan untuk terjadinya hubungan ($r = -0,068$), p value = 0,651 sehingga H_0 diterima atau tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Medan. Griffin (2004) menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja seseorang yaitu tuntutan fisik berupa lingkungan kerja yang panas, dingin atau AC dan tidak ada AC, pencahayaan, luas ruangan kerja. Tuntutan peran seperti peran dan konflik yang dialami perawat. Tuntutan interpersonal terjadi apabila sikap dan tujuan dari setiap individu berbeda. Stres juga disebabkan oleh beban kerja yang berat sehingga kesulitan dalam mempertahankan kualitas pekerjaan yang tinggi.

Penyebab organisasional berupa prosedur atau tindakan baru yang selalu mengikuti perkembangan teknologi.

Sedangkan dari individual berupa pertentangan karier dan bertanggung jawab keluarga, ekonomi, serta kejenuhan saat bekerja. namun dari beberapa faktor tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja

Karena stres dapat berperan positif sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Hafsah Jumaini (2012) selaku pemilik kuesioner yang peneliti adopsi bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat stres kerja perawat dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Dumai.

Dari hasil tersebut sesuai juga dengan penelitian (Iswanto, 1999 dan Higgins 2000 dikutip dalam Ilmi, 2003) bahwa semakin tinggi tingkat stres, tantangan kerja juga bertambah, apabila tingkat stres sudah optimal maka akan menyebabkan gangguan kesehatan dan pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja dan bila stres berperan positif maka akan meningkatkan produktivitas kerja.

Schumacher dalam (sinamo, 2002) kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. kemampuan merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat, efektif dan efisien sesuai dengan metode atau standar kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugasnya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perawat yang memiliki keterampilan baik akan mempengaruhi tindakan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, mayoritas responden dengan tingkat pendidikan DIII Keperawatan yaitu 33 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, mayoritas stres kerja perawat adalah kategori stres sedang yaitu sebanyak 20 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, mayoritas kinerja perawat adalah kategori kinerja cukup yaitu sebanyak 19 responden

Hasil uji korelasi *spearman* yang dilakukan didapat tidak adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi yaitu $r = -0,068$ dengan $p \text{ value} = 0,651$

Notoatmodjo (2007) yang menyatakan usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang, semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik.

Hasil tabulasi silang untuk stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dapat diketahui bahwa dari 47 perawat ada 16 (34,0%) perawat dengan stres kerja ringan dengan kinerja perawat 2 orang (4,3%) dan kinerja perawat kurang sebanyak 2 (6,4%) sebanyak 18 perawat.

Saran

Diharapkan kepada pihak pelayanan keperawatan agar memperhatikan kondisi atau lingkungan kerja sehingga resiko penularan penyakit di setiap ruangan rawat inap dapat di hindari, bagi pihak pelayanan keperawatan juga disarankan untuk mengadakan perekrutan bagi perawat yang lebih profesional terutama S-1 keperawatan agar masalah keterbatasan tenaga dapat teratasi, dan bagi pihak pelayanan keperawatan agar memperhatikan kebutuhan finansial bagi

perawat sesuai dengan beban kerja yang berat yang dialami perawat.

Bagi perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap agar dapat mengenal masalah ini mungkin ciri dari stres kerja berat, sedang, dan ringan sehingga manajemen stres dapat lebih efektif, menggunakan teknik manajemen stres yang tepat sesuai pilihannya, dapat memberikan asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien sehingga perawat lebih mampu meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang holistik terhadap pasien, hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan bahan masukan bagi perawat agar stres pada saat bekerja tidak mempengaruhi kinerjanya sehingga mutu pelayanan keperawatan dapat diberikan secara optimal dalam memberikan asuhan keperawatan

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya di RSUD Dr. Pirngadi mengenai stres kerja dengan kinerja perawat, peneliti menyarankan agar menganalisa pengaruh stres kerja dengan kinerja perawat, peneliti merekomendasikan agar peneliti selanjutnya meneliti stres kerja berdasarkan faktor psikologis, faktor internal dan faktor eksternal, meneliti kinerja perawat pelaksana berdasarkan penerapan standar asuhan keperawatan dan menambah jumlah sampel dengan menggunakan *random sampling* pada penelitian agar penelitian mencakup secara keseluruhan perawat yang bekerja di ruangan rawat inap dan teknik yang digunakan lebih teliti sehingga penelitian menjadi lebih sempurna.

Hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi mahasiswa dalam proses belajar dan mutu mahasiswa ilmu keperawatan terutama dalam bidang manajemen keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, C. (1997). *Psikologi Sosial Untuk Perawat*, Jakarta: EGC
- Akramunnas. (2009). *Penyebab Stres Kerja Menurut Para Pakar*. Diambil tanggal 8 Desember 2014 dari www.blogcatalog.com/blogs/manajemen-ide-inspirasi-motivasi.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Chan Kwok-bun (2007). *Work Stress and Coping Among Professionals*, Boston : Koninklijke Brill NV.
- Dempsey & Dempsey. (2002). *Riset Keperawatan Buku ajar & Latihan*. Edisi 4: Jakarta. EGC
- Febrianti, L. (2009). *Stres Kerja Pada Perawat Unit Gawat Darurat*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Griffin, R. (2004). *Manajemen*. Edisi VII, Jakarta: Erlangga.
- Hidayat, A.A.A. (2008) *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika.
- Irawan. (2002) *Kinerja*. Diambil tanggal 18 Desember 2014 dari <http://wandhie.wordpress.com/teori-kinerja/>
- Jumaini, H. (2012). *Hubungan Stres dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dumai*. Medan : FK USU
- Nathalia, R. (2004). *Hubungan Motivasi Kerja dengan*
- Sabarulin. (2013). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat*. *Jurnal media medika*, 11
- Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Syafrizal. (2008) *Evaluasi Kinerja*. Diambil tanggal 16 Desember 2014

dari
<http://shelmi.wordpress.com/2009/02/27/evaluasi-kinerja>

Syamsiar, dkk (2007) *Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Dr.Thadjuddin Chalid Makassar*. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia Vol 3 No 1