

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN  
KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH SCHOLOO KEYEN  
KABUPATEN SORONG SELATAN**

*Inggerid Agnes Manoppo*  
(STIKes Papua, Sorong)  
*Seftina Adriani Patrisia Renyaan*  
(STIKes Papua, Sorong)

**ABSTRAK**

*Stres kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan dimana seorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak biasa atau belum biasa dijangkau oleh kemampuannya. 51,4% perawat mengalami stres bekerja di 3 ruangan pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan. Penelitian ini menggunakan metode desain penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional dengan total populasi dan besarnya sampel 37 responden. Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan uji chi-square dengan kemaknaan  $\alpha < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji statistik chi-square menunjukkan hubungan stres kerja  $p = 0,000$  dengan  $\alpha = 0,005$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat, di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan. Saran meningkatkan pelayanan kesehatan dengan melibatkan lintas terkait berupa kerja sama dengan pemerintah daerah untuk peningkatan sumber daya manusia di bidang kesehatan.*

*Kata kunci:*  
*Stres Kerja, Kinerja Perawat*

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes, 2005).

Tenaga perawat di rumah sakit merupakan sumber daya manusia terbanyak dari segi jumlah dan paling lama berinteraksi dengan klien. Oleh karena itu 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, 2008). Pelayanan yang berkesinambungan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lain (DepKes, 2005).

Menurut Handoko (2005) kinerja adalah prestasi kerja, yaitu proses yang dilalui dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja berhubungan dengan pelaksanaan kerja personal. Pelaksanaan kerja perawat sebagai profesi yang mengemban tanggung jawab yang besar dan menuntut kepada anggotanya untuk memiliki sikap, pengetahuan dan ketrampilan diterapkan pada asuhan keperawatan sesuai dengan standar dan kode etik profesi (Subanegara, 2005).

Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul, disatu 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, disisi lain ia harus selalu dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya (Wijono, 2009).

Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres (Golizeck, 2005). Stres adalah suatu respon yang tidak spesifik, dihubungkan oleh Distribusi dan atau proses psikologi individu, yang merupakan

suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstrernal, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan fisik dan atau psikologis pada seseorang (Kreitner, 2005).

Stres kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yang mengalaminya baik yang berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2006). 50,9% perawat Indonesia yang bekerja di 4 propinsi mengalami stress kerja, sering merasa pusing, dan lelah kemungkinan disebabkan tidak ada istirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Namun Perawat yang bekerja di RS Swasta dengan gaji yang lebih baik mengalami stress kerja yang lebih besar dibandingkan Perawat yang bekerja di RS Pemerintah dengan penghasilan yang lebih rendah (PPNI, 2010).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Scholoo Keyen merupakan Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan, data tahun 2015 RSUD mempunyai 7 Ruang Rawat Inap dengan 80 kapasitas tempat tidur dengan jumlah perawat sebanyak 100 orang. Jumlah perawat diruang rawat inap penyakit dalam sebanyak 13, ruang rawat inap anak sebanyak 13, ruang rawat inap bedah sebanyak 11 perawat, jumlah perawat pada tiga ruang rawat inap tersebut berjumlah 37 dan jumlah kunjungan pasien setiap hari rata-rata ruang anak 8, ruang penyakit dalam 8, ruang bedah 6 orang. Dalam melaksanakan perannya di masyarakat, RSUD Scholoo Keyen melakukan berbagai upaya yang terus menerus untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatannya, tetapi fenomena yang ada, masih dijumpai keluhan ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan yang diterimanya.

Observasi yang dilakukan peneliti didapatkan data ada perawat dengan kinerja yang kurang baik, perawat yang kurang disiplin dengan pendokumentasian, datang terlambat, sering keluar tanpa ijin, masih ada perawat yang bertukar shif dan ada juga perawat yang menunjukkan performa kinerja yang baik seperti disiplin. Wawancara peneliti dengan beberapa orang perawat yang bekerja pada ruang rawat inap penyakit dalam, ruang anak dan ruang bedah mengatakan bahwa rata-rata hal tersebut menjadi stressor bagi perawat

dalam bekerja. Ini sejalan dengan pendapat Kreitner & Kinicki (2005). Tentang penyebab stres kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional* dengan total populasi dan besarnya sampel 37 responden. Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kemaknaan  $\alpha < 0,05$

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2016

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	7	18,9
Perempuan	30	81,1
Total	37	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (81,1%) lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 7 orang (18,9%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan umur pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2016

Umur	Frekuensi	Persentase
< 40 tahun	36	97,3
≥ 40 tahun atau lebih	1	2,7
Total	37	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan umur kurang dari 40 tahun sebanyak 36 responden (97,3%) lebih banyak dibandingkan responden dengan umur lebih dari 40 tahun sebanyak 1 responden (2,7%).

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berpendidikan terakhir D III yaitu 27 orang (73,0 %), dan yang paling sedikit adalah pendidikan terakhir S2 . Sebanyak 0 responden (0 %).

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2016

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
SPK	4	10,8
D III	27	73,0
S 1	6	16,2
S 2	0	0
Total	37	100

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2016

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
≤5 tahun	30	81,1
> 5 tahun	7	18,9
Total	37	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja ≤ 5 tahun sebanyak 30 responden (81,1%) lebih banyak dibandingkan responden dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 7 responden (18,9 %).

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2016

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase
Stres	19	51,4
Tidak stres	18	48,6
Total	37	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden dengan stres kerja sebanyak 19 responden (51,4%) lebih banyak dibandingkan responden dengan tidak stres kerja sebanyak 18 responden (48,6%).

Tabel 6. Distribusi responden berdasarkan kinerja perawat pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2016

Kinerja perawat	Frekuensi	Persentase
Baik	17	45,9
Kurang	20	54,1
Total	37	100

Tabel 6 menunjukkan bahwa responden dengan kinerja perawat kurang sebanyak 20 responden (54,1%) lebih banyak dibandingkan responden dengan kinerja

perawat kurang sebanyak 17 responden (45,9%).

Tabel 7. Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan Tahun 2016

Stres kerja	Kinerja Perawat				Total	
	Baik		Kurang		F	%
	F	%	F	%		
Stres	3	15,8	16	84,2	19	100
Tidak stres	14	77,8	4	22,2	18	100
Total	17	45,9	20	54,1	37	100
p value = 0,000						α = 0,05

Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang mengalami stres kerja terhadap kinerja perawat baik sebanyak 3 responden (15,8%) jumlah ini lebih sedikit dari responden yang mengalami stres kerja terhadap kinerja perawat cukup sebanyak 16 responden (84,2%) sedangkan responden yang mengalami tidak stres kerja terhadap kinerja perawat baik sebanyak 14 responden (77,8%) jumlah ini lebih banyak dari responden yang mengalami tidak stres kerja terhadap kinerja perawat cukup sebanyak 4 responden (22,2%). Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-square* menunjukkan nilai *p value* = 0,000 dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yang berarti ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan.

## PEMBAHASAN

Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan. Dari hasil uji statistik nilai *p value* = 0,000 <  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pada RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yesi Gustian (2010) ruang rawat inap RSUD Pasaman Barat dalam penelitian tersebut didapat hasil ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dengan nilai *p value* < 0,030. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulat Hendarwati (2015) di Rumah Sakit

Marga Husada Wonogiri dalam penelitian tersebut didapat hasil ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dengan nilai  $p$  value < 0,000

Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja tergantung berapa besar tingkat stres. Hal ini berarti stres berperan merusak kepuasan kerja (Eko, 2013). Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negative terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa stres yang rendah akan mempengaruhi pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan mampu menimbulkan tekanan bagi karyawan sehingga dibutuhkan jam kerja yang jelas sebagai pendelegasian pekerjaan bagi karyawan sesuai dengan proporsinya (Faqihudin, 2009).

Stres kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Individu yang tidak dapat menanggulangi stres kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien (Putri, 2013). Adanya tekanan yang kuat untuk dapat berperan dengan baik sebagai anggota keluarga serta adanya tanggung jawab serta komitmen untuk terus bekerja membuat wanita harus berupaya lebih keras untuk menyeimbangkan peran baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja yang memiliki kinerja yang baik bahkan memiliki prestasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif (Jimad, 2010).

Kinerja tenaga perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga kinerja perawat dapat dilakukan dengan optimal yang tentunya berdampak positif terhadap kepuasan dan pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Suryadi, 2009).

Menurut peneliti masih banyak perawat yang berumur kurang dari 40 tahun dan masih banyak yang berpendidikan SPK dan DIII sehingga mereka mempunyai pengalaman kerja dan kemampuan dalam menguasai ketrampilan yang masih kurang apa lagi selama ini belum pernah ada pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas perawat. Jumlah tenaga yang kurang, jam kerja yang berlebihan, belum semua petugas disiplin dengan waktu, kurangnya perhatian dari

pemerintah daerah untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia di bidang kesehatan, agar pelayanan kesehatan di bidang kesehatan di Kabupaten Sorong Selatan dapat lebih baik lagi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat, di RSUD Scholoo Keyen Kabupaten Sorong Selatan. Saran meningkatkan pelayanan kesehatan dengan melibatkan lintas terkait berupa kerja sama dengan pemerintah daerah untuk peningkatan sumber daya manusia di bidang kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali 2010. Mengatasi kelelahan Fisik Dan Kelelahan Kerja Surabaya Guna Wijaya
- Ashar Suryoto 2008. Psikologi Kerja Jakarta Rineka Cipta
- Asmadi 2008. Konsep Dasar Keperawatan Jakarta EGC
- Bachroni 2005. Buku Saku Kesehatan Kerja Jakarta Buku Kedokteran EGC
- Biomedica Central Com 2009. Beban Kerja Journal
- Burn Copper dan Straw A. 2009. Stres Manajemen Yang Sukses Jakarta Kesam Blanc
- CAN 2005. Centext of Nursing An Introduction Maclenan and Patty
- Depkes RI, 2005. Standar Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Direktorat Pelayanan Keperawatan Direktorat Yanmedik dan Keperawatan Jakarta
- Diahsari 2005. Stres Kerja serta manajemen kerja Jakarta EGC
- Faqihudin M. dan Gunistiyo 2009. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Instensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal
- Gibson J.L, Ivancevich, J.M, Donelly, J.H 2006. Organisasi, Perilaku, Struktur, Edisi ke Delapan Jakarta Bina Rupa Aksara
- Hani 2006. Stres Kerja Karyawan Yogyakarta Mitra Cendikia
- Hasibuan L. 2005 Penatalaksanaan Stres Dalam Jabatan Jakarta Buku Kedokteran EGC

- Hawari D 2011. Menejemen Stres dan Depresi. Jakarta FKUI
- Hayate H, 2009. Teori Efektifitas dan pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan PT Bumi Aksara Jakarat
- Henri Simamora, 2006. Menajemen Sumberdaya Manusia STIE YPKN
- Ilyas Y 2008. Kinerja, Teori, Penilaian dan Penilaian Jakarta Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia
- Ismar 2011. Dokumentasi dan menajemen Keperawatan Jakarta EGC
- Jimad, Arwani, Heru 2010. Menajemen Bangsal Keperawatan Jakarta EGC
- Karambut 2012. Tinjauan Tentang Stres Bandung Alfabeta
- Keithner Devis, Jhon W, Newton 2015. Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid I edisi ke 7 Jakarta Erlangga
- Luthan F. 2006. Perilaku Organisasi Edisi terjemahan. Jakarta Salemba Empat
- Mangkunegara A.P. 2008. Menajemen Sumber Daya Perawat Cetakan ke tiga Bandung P.T Remaja Rosdakarya off Set
- M.A. Tulus 2005. Menajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Gramedia Pustaka Utama
- Manulang, 2006 Psikologi Menajemen Yogyakarta Forum Studi Hamida
- Nitisemito 2006. Gambaran Stress Kerja Journal FKM UI
- Notoatmodjo 2005. Metodologi Penilaian Kesehatan. Jakarta Rineka Cipta
- Notoatmodjo 2010. Pengantar Ilmu Perilaku. Jakarta FKM UI
- Nursalam 2006. Manajemen Keperawatan, Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional Jakarta Salemba Medika
- Nursalam 2008. Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Jakarta Salemba Medika
- Profil RSUD Scholoo Keyen 2015. Data Tahunan RSUD 2015.