

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT BHAYANGKARA PALU

Abd Rahman¹, Lusia Salmawati², Ignasius Putu Suatama^{1*}

¹ *Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu kesehatan*

² *Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu kesehatan*

Universitas Tadulako, Jl. Soekarno Hatta KM 9, Palu, 94116, Indonesia

**E-mail: ignasiussuatama@gmail.com*

ABSTRAK

Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Faktor-faktor penyebab stres kerja pada perawat yaitu lingkungan kerja fisik, peran individu dalam organisasi dan hubungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *cross sectional*. Jumlah populasi yaitu 37 perawat dan keseluruhan perawat dijadikan sebagai responden (*total sampling*). Variabel yang menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu adalah lingkungan kerja fisik ($p=0,029$), peran individu dalam organisasi ($p=0,007$). Variabel yang menunjukkan tidak adanya hubungan stres kerja dengan kinerja perawat adalah variabel hubungan kerja ($p= 0.0634$). Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar lebih memperhatikan kebutuhan serta kenyamanan perawat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di rumah sakit.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja Perawat, Ruang Rawat Inap

ABSTRACT

Performance is the work done on the results that can be achieved by a person or group of people within an organization in accordance with the authority and responsibilities in order to achieve the objectives of the organization in question legally, does not violate the law and the corresponding moral and ethical. The nursing profession has a very high risk exposed to stress, because nurses have a duty and the responsibility is very high on the safety of human life. Factors that cause job stress in nurses, namely the physical work environment, the role of individuals in the organization and working relationships that will affect the performance. This type of research is a cross-sectional study. The population are 37 nurses and total nurses serve as the respondents (total sampling). Variables that showed a link between work stress and the performance of nurses at inpatient room Bhayangkara Hospital Palu are physical work environment ($p=0.029$), the role of individuals in the organization ($p=0.007$). Variables that showed no correlation with the performance of the nurse's work stress is variable working relationship ($p=0.0634$). It is expected that the hospital in order to further pay attention to the needs and comfort of nurses in the execution of daily tasks in the hospital.

Keywords: Job Stress, Nurse's Performance, Inpatient Room

PENDAHULUAN

Profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Masalah-masalah yang sering dihadapi perawat diantaranya: meningkatnya stres kerja karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak dapat menanggulangnya) cenderung tidak produktif, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi ^[1].

Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika ^[2].

Dari data yang penulis dapatkan penulis kemudian membagikan kuisioner kepada 19 perawat di RS Bhayangkara kota Palu. Dari 19 kuisioner yang dibagikan 12 perawat menyatakan bahwa mereka mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja, hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor.

Kondisi fisik di lingkungan tempat kerja yang tidak nyaman, hal ini didukung oleh teori Munandar (2008), lingkungan kerja yang bersih akan membuat perawat bekerja dengan senang dan lebih bersemangat kemudia sebaliknya jika lingkungan kerja kotor maka akan membuat perawat bekerja dengan tidak nyaman dan tidak bersemangat yang akan menimbulkan penurunan kinerja perawat.

Beban perawat tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki. Hal ini didukung oleh teori *National Institute of Occupational Safety and Health* (2006), beban kerja baik fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas kerja

para perawat yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebih sehingga dapat menimbulkan stres pada perawat.

Perawat merasa bingung terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan terlebih dahulu dikarenakan terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, bahkan perawat merasa bahwa kebutuhan mereka akan kesuksesan dan penghargaan dalam pekerjaannya belum terpenuhi. Hal ini juga didukung oleh *National Institute of Occupational Safety and Health* (2006), setiap perawat harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan kemampuan dan keahlian.

Berdasarkan permasalahan yang ada di Rumah Sakit Bhayangkara kota Palu, maka penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Palu.

BAHAN DAN CARA

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey analitik* dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Agustus-September 2016. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Palu. Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling*. Pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling* dimana besar sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 perawat.

HASIL

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu

Lingkungan kerja fisik perawat yang mengalami stres kinerja kurang sebanyak 63,2% dan kinerja baik

sebanyak 36,8%. Lingkungan kerja fisik perawat yang tidak mengalami stres kinerja kurang sebanyak 22,2% dan kinerja baik sebanyak 77,8% dan didapatkan nilai $p=0,029$.

Hubungan Peran Individu dalam Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu

Peran individu dalam organisasi perawat yang mengalami stres kinerja kurang sebanyak 63,6% dan kinerja baik sebanyak 36,4%. Peran individu dalam organisasi perawat yang tidak mengalami stres kinerja kurang

sebanyak 13,3% dan kinerja baik sebanyak 86,7% dan didapatkan nilai $p=0,007$.

Hubungan Hubungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu

Hubungan kerja perawat yang mengalami stres kinerja kurang sebanyak 60% dan kinerja baik sebanyak 40%. Hubungan kerja perawat yang tidak mengalami stres kinerja kurang sebanyak 40,6% dan kinerja baik sebanyak 59,4% dan didapatkan nilai $p=0,634$

Tabel 1 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu

Stres Kerja	Kinerja				Total	P
	Kurang Baik		Baik			
	N	%	N	%		
Lingkungan Kerja Fisik						
Stres	12	63,2	7	36,8	19	0,029
Tidak Stres	4	22,2	14	77,8	18	
Peran Individu dalam Organisasi						
Stres	14	63,6	8	36,4	22	0,007
Tidak Stres	2	13,3	13	86,7	15	
Hubungan Kerja						
Stres	3	60	2	40	5	0,634
Tidak Stres	13	40,6	19	59,4	32	

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari 3 variabel terdapat 2 variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat yaitu lingkungan kerja fisik dan peran individu dalam organisasi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar perawat yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan^[3].

Penelitian Salwa, menyatakan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan sehingga mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya^[4].

Penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Distribusi cahaya yang cukup, pemeliharaan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara yang sesuai dengan ruangan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja^[5]. Namun, pada penelitian Ernawati, menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai di kantor BKD Kabupaten Karanganyer^[6].

Peran individu dalam organisasi, Manusia adalah salah satu dimensi penting dalam organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Seluruh pekerjaan dalam organisasi itu, para anggotalah yang menentukan keberhasilannya. Sehingga berbagai upaya meningkatkan produktivitas organisasi harus dimulai dari perbaikan produktivitas anggota. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku organisasi

menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerjanya^[7].

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Karambut, menyatakan profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, orang yang terkena stres kerja cenderung kurang produktif, malas-malasan bekerja tidak efektif dan efisien serta melakukan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi^[8].

Variabel yang tidak berhubungan yaitu variabel hubungan kerja dengan kinerja perawat, hubungan kerja Hubungan kerja merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu tempat^[10].

Hubungan kerja yang terjalin diantara semua pihak yang ada di perusahaan sudah tentu hubungan kerja yang bertujuan untuk memajukan perusahaan. Kerja sama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerja sama tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola pikir karyawan menjadi satu sehingga terdapat pemahaman yang berbeda. Karyawan yang berasal dari usia dan demografi yang berbeda sudah tentu akan menimbulkan perbedaan pendapat dan berujung pada konflik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan^[9]. Pada penelitian Tajvar menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara hubungan kerja dengan kejadian stres pada perawat^[10].

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada dua variabel yang memiliki hubungan dengan kinerja yaitu lingkungan kerja fisik dan peran individu dalam organisasi, sedangkan yang tidak memiliki hubungan yaitu variabel hubungan kerja

Adapun saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu Diharapkan kepada pihak rumah sakit agar lebih memperhatikan kebutuhan serta kenyamanan perawat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada bapak Kopol dr Judy Darmawan, M.Kes selaku Kepala Rumah Sakit Bhayangkara Palu dan seluruh Kepala Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Karambut, 2012. *Analisis pengaruh kecerdasan Emosional, Stres kerja dan kepuasan kerja hal komitmen organisasional*. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Brawijaya, Malang
2. Hendarwati, M, 2015. *Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Marga Husada Wonogiri. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kusuma Husada. Surakarta.*
3. Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadal Media: Jakarta.
4. Salwa, Nazir, Adam. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aktivistis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh*. Jurnal Ilmu Manajemen. 2012 1(1).
5. Norianggono, Hamid, Ruhana. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. 2014, 8(2).
6. Ernawati Ambarini. 2010. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ekonomi 2010, 10 (2).
7. Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Harapan Press Solo. Surakarta.
8. Karambut, 2012. *Analisis pengaruh kecerdasan Emosional, Stres kerja dan kepuasan kerja hal komitmen organisasional*. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Brawijaya, Malang.
9. Rivai, Veitsal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Rajagravindo Persada. Jakarta.
10. Tajvar A, Gebraeil Nasl Saraji, Amin Ghanbarnejad, et al. 2013. *Occupational stress and mental health among nurses in a medical intensive care unit of a general hospital in Bandar Abbas in 2013*. Electronic Physician Volume: 7, Issue: 3, Pages: 1108-1113, DOI: 10.14661/2015.1108-1113.

