

## HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT JIWA ACEH

### *The Correlation between Stres in Workplace and The Nurses' Performance in Aceh Mental Hospital*

<sup>1</sup>Mirna Deviana, <sup>2</sup>Sri Novitayani

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2</sup>Bagian Keilmuan Keperawatan Jiwa, Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

Email: [srinovitayani@unsyiah.ac.id](mailto:srinovitayani@unsyiah.ac.id)

#### ABSTRAK

Stres kerja merupakan suatu fenomena yang sangat kompleks dan unik. Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku marah, gelisah, murung, cemas dan semangat kerja yang rendah. Hal ini dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Pelayanan yang sistematis dan tuntutan yang sering memunculkan kondisi yang dapat menimbulkan stres kerja pada perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh. Jenis penelitian adalah *deskriptif korelatif* dengan *cross sectional study*. Populasinya adalah perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh. Teknik *purposive sampling* digunakan dalam menentukan 88 responden dan tiga kuesioner meliputi data demografi, *The Workplace Stres Scale* dan kinerja perawat digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan pada 2 Agustus s.d 4 Agustus 2018. Analisa data dengan uji *Chi Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh (*p-value* 0,036). Peneliti menyarankan agar atasan dapat memfasilitasi perawat pelaksana dalam mengemukakan pendapat terkait kondisi kerja dan memberikan penghargaan atas pekerjaan mereka yang baik. Selain itu, perawat pelaksana juga diharapkan dapat melaksanakan kinerja yang maksimal dengan memberikan pelayanan keperawatan melalui tahapan proses keperawatan dengan benar.

Kata kunci: stres kerja, kinerja, perawat pelaksana.

#### ABSTRACT

*Workplace stres is a phenomenon that is very complex and unique. An individual who is experiencing stres has an angry, fidgety, moody, anxious and low morale. This can affect someone in doing their work. Systematic services and demands that often lead to conditions which can cause work stres on nurses. This study aims to determine the relationship between workplace stres and the nurses' performance in Aceh Mental Hospital. This study is descriptive correlative with cross sectional study. The population is nurses' practitioner in Aceh Mental Hospital. The purposive sampling technique was used to determine 88 respondents and three questionnaires consisting of demographic data, The Workplace Stres Scale and nurse performance were used in this study. Data collection was conducted on August 2 to August 4, 2018. Data analysis was done using the Chi Square test. The results showed that there was a relationship between workplace stres and the nurses' performance in Aceh Mental Hospital (*p-value* 0.036). Researchers suggest that the leader can facilitate practitioner nurses in giving their opinion about their work condition and give reward to them when they had provide good working. Beside, practitioner nurses also can maximal do their performance by giving service to the patient through nursing process in correctly.*

*Keywords: workplace stres, performance, practitioner nurses.*

#### PENDAHULUAN

Stres dapat terjadi pada setiap individu yang merupakan respon terhadap perubahan kondisi atau situasi, sehingga menimbulkan ketegangan. Salah satunya adalah perawat. Perawat tidak hanya memiliki kewajiban untuk memberikan perawatan kepada pasien, tetapi juga memiliki tugas status sosial. Belum lagi, mereka harus berhadapan dengan pasien

maupun keluarga pasien yang kurang kooperatif, sehingga dapat menghambat proses selanjutnya. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya stres pada perawat.

Undang-undang RI Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan pasal 1 ayat 1 menyatakan perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun diluar negeri yang

diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas perawat dalam melakukan perannya meliputi pemberi asuhan, komunikator, pendidik, advokad, konselor, pemimpin, manajer, manajer kasus, dan peneliti (Kozier, 2010). Dalam melaksanakan perannya sebagai perawat, perawat terkadang mengalami ketegangan pada suatu kondisi atau situasi saat berinteraksi dengan pekerjaannya yang ditandai dengan perubahan seseorang untuk menyimpang dari fungsi normal yang diistilahkan dengan stres kerja. Stres kerja merupakan tekanan yang terjadi ketika seseorang harus mengerjakan sesuatu yang tidak diinginkan (Luthan, 2011).

Stres dalam jangka waktu memberikan dampak pada emosional, kognitif, fisiologis dan perilaku seseorang. Dampak emosional meliputi cemas, depresi, tekanan fisik dan perilaku (Potter & Perry, 2005). Jika perawat memiliki stres kerja yang tinggi, kemungkinan perawat akan memiliki gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Perawat mengalami stres kerja yang umumnya berada pada kategori ringan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Juwita, Sedyowinarso, dan Nurjannah (2008) yang menunjukkan hasil bahwa 67,4% perawat rumah sakit jiwa mengalami stres kerja pada kategori rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Lumintang, Kumat, dan Mulyadi (2015) juga mendukung hal ini dimana 41,2% Perawat Intalasi Gawat Darurat mengalami stres ringan dikarenakan perawat mengalami kelelahan akibat dari tindakan keperawatan sangat cepat dan pasien yang secara tiba-tiba datang dengan jumlah sangat banyak sedangkan jumlah perawat terbatas.

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor instrinsik pekerjaan seperti beban kerja yang dirasakan berlebihan, konflik peran, hubungan dalam pekerjaan seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan dan bawahan, pengembangan karier serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan (Sitoris & Wulandari, 2015).

Stres pada perawat sangat perlu diperhatikan, karena apabila seorang perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak terhadap kualitas pelayanannya.

Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah. Oleh karena itu ketika seorang perawat mengalami stres, kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan kemungkinan akan menurun. Pelayanan yang kontinu dan sistematis serta peran dan tuntutan yang banyak akan sering memunculkan kondisi yang dapat menimbulkan stres kerja pada perawat (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Kinerja seseorang perawat dapat dilihat dari kepatuhan perawat profesional dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien sesuai standar (Triwibowo, 2013). Asuhan keperawatan terdiri dari lima tahapan yaitu pengkajian, menegakkan diagnosa (masalah keperawatan), merencanakan intervensi, implementasi dan evaluasi. Setelah itu, perawat sesegera mungkin melakukan dokumentasi keperawatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasie Bimbingan dan Asuhan keperawatan di Rumah Sakit Jiwa mengatakan bahwa perawat cemas saat menghadapi pasien dengan berbagai masalah gangguan yang diantaranya pasien sering melukai diri, melarikan diri dan banyak upaya yang pasien lakukan, dan mengatakan bahwa jumlah pasien di Rumah Sakit Jiwa melebihi dari daya tampungnya sehingga dapat meningkatkan stres kerja karena jumlah perawat dengan pasien tidak seimbang. Perawat juga terkadang tidak bisa dengan maksimal memberikan pelayanan keperawatan pada seluruh pasien.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melihat adakah hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh.

## **METODE**

Penelitian ini telah mendapatkan surat lulus uji etik dari Komite Etik Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala yang bertujuan untuk melindungi dan menjamin kerahasiaan responden. Penelitian ini merupakan deskriptif studi dengan pendekatan *cross sectional study*. Responden ditentukan dengan menggunakan teknik *proposive sampling* dengan kriteria inklusi meliputi perawat pelaksana, perawat yang bekerja minimal 1 tahun, perawat D3

dan S1. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari 2 Agustus sampai dengan 4 Agustus 2018 pada 88 responden di Rumah Sakit Jiwa Aceh (RSJA).

Ada dua kuesioner yang digunakan yaitu *The Workplace Stress* dikembangkan oleh Marlin Company untuk mengukur stres kerja dan kuesioner kinerja perawat yang dikembangkan oleh peneliti untuk mengukur kinerja. Masing-masing kuesioner dibuat dalam bentuk skala *likert*. Berdasarkan uji validitas kuesioner pada 15 perawat, seluruh item pada kuesioner *The Workplace Stress* dinyatakan valid dengan nilai  $r > 0,514$  dan kuesioner Kinerja Perawat digugurkan 4 item pernyataan karena nilai  $r < 0,514$ , sedangkan 21 item lainnya dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner *The Workplace Stress* dan Kinerja Perawat dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,938.

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa univariat dan bivariat. Analisa univariat menggunakan distribusi frekuensi dan presentase, sedangkan analisa bivariat dengan menggunakan *Chi Square*.

## HASIL PENELITIAN

### Data Demografi

Berdasarkan analisa data demografi, hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah dewasa awal (64,8%), menikah (94,3%), perempuan (60,2%), pendidikan terakhir pada tingkat diploma (63,6%), PNS (62,5%) dan lama bekerja antara 6-10 tahun (48,9%).

Tabel 1. Distribusi data demografi responden di RSJA (n=88)

No	Karakteristik Demografi	n	%
1	Usia (Depkes RI)		
	Dewasa awal (26-35)	57	64,8
	Dewasa akhir (36-45)	29	33
	Lansia awal (46-55)	2	2,3
2	Jenis kelamin		
	Laki-laki	35	39,8
	Perempuan	53	60,2
3	Status		
	Menikah	83	94,3
	Belum menikah	4	4,5
	Janda	1	1,1
4	Pendidikan terakhir		
	Sarjana	32	36,4
	Diploma	56	63,6

No	Karakteristik Demografi	n	%
5	Status kepegawaian		
	Kontrak	33	37,5
	PNS	55	62,5
6	Lama bekerja		
	1-5 tahun	16	18,2
	6-10 tahun	43	48,9
	11-15 tahun	25	28,4
	16-20 tahun	4	4,5

### Analisa Bivariat

Analisa bivariat dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit jiwa aceh. Hasil analisa data menunjukkan bahwa  $H_0$  di tolak karena nilai  $p < \alpha$  yaitu 0,036. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel stres kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh.

Tabel 2. Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSJA (n=88)

Stres kerja	Kinerja					
	Kurang baik		Baik		Total	
	f	%	f	%	f	%
Ringan	5	38,5	8	61,5	13	100
Sedang	5	19,2	21	80,8	26	100
Berat	6	22,2	21	77,8	27	100
Berbahaya	12	54,5	10	45,5	22	100
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>31,8</b>	<b>60</b>	<b>68,2</b>	<b>88</b>	<b>100</b>
<i>p-value</i> = 0,036						

## PEMBAHASAN

### Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Aceh. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septi, Sasmita dan Ganarsih (2014); Premana, Arisdiani dan Nurmalia (2015); dan Nainggolan dan Rointan (2017) dimana ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Bina Kasih.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang baik ketika stres kerja pada kategori ringan sebanyak 8 responden, sedang sebanyak 21 responden, dan berat sebanyak 21 responden. Namun, ketika responden memiliki stres kerja pada kategori berbahaya, sebagian besar responden memiliki kinerja kurang baik

yaitu sebanyak 12 responden (tabel 5.4). Menurut asumsi peneliti, walaupun semakin tinggi stres kerja yang dialami akan tetapi kinerjanya masih berada dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan perawat memiliki kemampuan dalam mengontrol pekerjaannya dan menggunakan keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Anatan (2009), stres dapat menimbulkan dampak pada kinerja seseorang. Stres bisa membuat seseorang mengalami penurunan kinerja dan/atau peningkatannya kinerja tergantung bagaimana seseorang menyingkapi stres yang dialaminya. Bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir seseorang. Namun, ketika stres kerja dijadikan sebagai motivator untuk memicu peningkatan kerja, maka seseorang terpicu untuk berprestasi lebih baik yang berdampak pada peningkatan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Sipatu (2013) tentang pengaruh motivasi, lingkungan dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu menyatakan bahwa ketika perawat mengalami peningkatan stres kerja sebanyak 78,5%, maka perawat mengalami peningkatan kinerja sebanyak 78,5% pula. Hal ini disebabkan karena stres kerja tinggi dapat meningkatkan kerja sama yang baik antara sesama rekan kerja, saling mendukung dalam menyelesaikan tugas serta pembagian tugas yang jelas. Dengan demikian, meskipun perawat memiliki beban kerja yang tinggi, perawat mampu melaksanakan pekerjaan dengan cara memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien.

Menurut asumsi peneliti, stres yang tidak teratasi dengan baik akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu kinerja perawat, kemampuan mengatasi stres yang di hadapi tidak sama pada semua orang. Seseorang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres sehingga mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya daya tahan sedikit dan kemampuan menghadapi stres rendah. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Anoraga (2009) menyatakan bahwa stres yang tidak teratasi akan mempengaruhi kondisi mental dan

emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi.

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan *The Workplace Stress*, hasil ditemukan bahwa sebagian besar responden sering menemukan kesulitan untuk mengungkapkan pendapat atau perasaan tentang kondisi pekerjaan mereka pada atasan, selalu merasakan tekanan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau pribadi mereka, dan jarang menerima penghargaan yang sesuai atau imbalan untuk pekerjaan yang baik. Namun, sebagian besar responden kadang-kadang memiliki kontrol yang adekuat atau kemampuan lebih terhadap pekerjaan dan mampu menggunakan keterampilan dan bakat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, mayoritas responden memiliki kinerja baik karena sebagian besar perawat melaksanakan proses keperawatan dengan baik, mulai dari tahap pengkajian, penegakan diagnosa keperawatan, intervensi keperawatan, dan implementasi, keperawatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dimana sebagian besar perawat sering melakukan pengkajian dengan menggunakan format yang baku sesuai dengan yang tersedia di ruangan dan melakukan pengkajian ulang setiap hari, mengidentifikasi masalah pasien, memprioritaskan masalah dan menetapkan tujuan saat membuat intervensi keperawatan, membuat intervensi sesuai dengan masalah yang muncul, dan melakukan tindakan sesuai dengan intervensi yang telah ditetapkan dengan berkolaborasi bersama tim kesehatan lainnya. Namun, sebagian besar responden masih kurang maksimal kinerjanya pada tahap evaluasi keperawatan dimana sebagian besar perawat kadang-kadang melakukan evaluasi terhadap setiap tindakan keperawatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit jiwa aceh, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana, dapat dilihat dari  $p\text{-value} = 0,036 < \alpha (0,05)$ .

Adapun rekomendasi dari hasil penelitian ini yaitu diharapkan agar atasan atau kepala ruangan memfasilitasi perawat pelaksana dalam mengemukakan pendapat atau perasaan mereka terkait dengan kondisi pekerjaan dan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang baik yang telah mereka lakukan.

Sedangkan untuk perawat pelaksana disarankan agar dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara maksimal dan totalitas mulai dari tahap pengkajian sampai evaluasi keperawatan. dalam setiap proses keperawatan itu saling berkesinambungan, sehingga jika salah satunya tidak dilaksanakan dengan baik akan mengganggu tahapan yang lainnya. Dengan demikian, pasien kemungkinan akan lama menjalani perawatan di rumah sakit jiwa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern. Bandung: Alfabeta.
- Fajrillah, Nurfitriani., (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. Jurnal Keperawatan Sriwijaya. 3 (2), 16-24.
- Hafsah, J., (2012). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai.
- Kozier, Erb, Berman & Synder., (2010). Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktik. Edisi 7. Volume 2. Jakarta: EGC.
- Lumintang, Kumaat, L., & Mulyadi., (2015). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Perawat Intalasi Gawat Darurat dan Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Pancaran Kasih Gmim Manado. E-Journal Keperawatan (e-kep). 3 (1), 1-6.
- Mulyono, Hamzah, A., & Abdullah, A., Z., (2013). Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. Jurnal AKK. 2 (1), 18-26.
- Potter, P., A & Perry, A., G., (2005). Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktik, Edisi 4, Volume 1. Jakarta: EGC.
- Premana, Arisdiani & Nurmalia., (2015). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat. Jurnal Keperawatan 7 (1), 12-19.
- Sipatu, L., (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. E-jurnal Katalogis. 1 (1), 146-157.
- Septi, Sasmita, J., & Ganarsih, L., R., (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Kelas II dan III pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau. Jom Fekom. 1 (2), 1-19.
- Triwibowo, Cecep., (2013). Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit. Jakarta: TIM.