

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG ANAK RSUD BANGLI BALI

*(Relationship Between Work Stress and Nurse Performance in The Children's
Ward of General Hospital of Bangli Regency, Bali)*

Ni Nengah Purniti^{*}, Made Rismawan^{}, I Ketut Alit Adianta^{***}**
(^{*}), (^{**}), (^{***}) Institut Teknologi dan Kesehatan Bali Jalan Tukad Balian No. 180 Renon
E-mail: maderismawan@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang: Perawat anak harus mampu melakukan pendekatan khusus pada pasien. Kondisi ini akan menimbulkan stres kerja yang berdampak pada kinerja perawat anak.

Metode: Penelitian korelasi dengan pendekatan *crosssectional* ini dilaksanakan pada Agustus – September 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Ruang Anak RSUD Bangli dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden yang dipilih secara *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrument berupa kuisioner stres kerja dan kinerja perawat dan dianalisa menggunakan *Spearman Rank Test*.

Hasil: Stress kerja perawat terbesar pada kategori sedang yaitu 19 responden (57,5%) dan kinerja perawat terbesar pada kategori cukup yaitu 23 responden (69,7%). Uji statistic menunjukkan $p < 0,05$ yang berarti ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang anak RSUD Bangli ($r=0,50$).

Kesimpulan: Ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Anak RSUD Bangli. Perlu dilaksanakan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor penyebab stres perawat di ruang anak sehingga dapat menjaga kinerja perawat khususnya di RSUD Bangli Bali.

Kata kunci: Stres Kerja, Kinerja Perawat, Perawat Anak, RSUD Bangli

ABSTRACT

Background: Pediatric nurses must be able to make a special approach to patients. This condition will lead to work stress that has an impact on the performance of child nurses.

Methods: This correlation study with a cross-sectional approach was conducted in August - September 2020. The population in this study were nurses in the children's ward at Bangli Hospital with a total sample of 33 respondents who were selected by total sampling. Collecting data using a job stress and nurse performance questionnaires and analyzed using the Spearman Rank Test.

Results: The statistical test shows $p < 0.05$, which means that there is a relationship between job stress and the performance of nurses in the children's ward at Bangli Hospital ($r = -0.50$). The biggest work stress of nurses and nurse's performance were in the medium category, 19 respondents (57.5%) and 23 respondents (69.7%) respectively.

Conclusion: There is a medium positive significant relationship between work stress and the performance of nurses in the Children's Room at Bangli Hospital. It is necessary to carry out further research to identify factors that cause stress for nurses in the children's room so that they can maintain the performance of nurses, especially at Bangli Bali Hospital.

Keywords: Job Stress, Nurse Performance, Pediatric Nurses, Bangli Hospital

LATAR BELAKANG

Perawat memegang peranan penting dalam pelayanan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan mencakup hampir semua bagian pelayanan baik promotif, preventif, kuratif dan rehabilitative (PPNI, 2016). Tidak hanya ini perawat merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) terbanyak di rumah sakit. Menurut data rekapitulasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) menunjukkan pertahun 2016, total SDM tenaga kesehatan dari 15.263 unit layanan kesehatan di seluruh Indonesia mencapai 601.228 dan paling banyak yaitu 49% (298.876 orang) adalah perawat (Kemenkes, 2017).

Banyaknya tenaga keperawatan harus sejalan dengan pelayanan atau kinerja yang baik. Pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja perawat yang baik. Dalam pelayanannya perawat tidak hanya berfokus terhadap tindakan mandiri keperawatan tetapi banyak pekerjaan lain baik tindakan kolaboratif, delegatif maupun administrative. Pelayanan juga tidak mengkhusus kepada pasien, perawat dalam pelayanannya juga harus menghadapi keluarga pasien seperti complain, kebutuhan informasi dan lain-lain. Beban kerja ini tentu akan menimbulkan stress kerja yang tinggi (Bakri, 2017). Stres dalam profesi keperawatan adalah masalah di seluruh dunia yang sedang berlangsung. Telah ditemukan bahwa perawat memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres kerja pada perawat dikaitkan dengan kepuasan kerja menurun, meningkatnya keluhan psikologis dan fisik dan meningkatnya absensi (Gelsema, 2016). Menurut Lenton, dkk dalam Mark & Smith (2014), salah satu penyebab stress pada perawat yaitu: konflik dengan dokter, diskriminasi, beban tinggi, menghadapi pasien, kematian pasien, dan keluarga pasien. Tugas dan tanggung jawab bisa menimbulkan stress kerja pada perawat, stress yang dihadapi oleh perawat di dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Stress kerja akan berpengaruh pada kondisi fisik, psikologis dan sikap perawat hingga kinerja kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Syurki (2014) menunjukkan hasil bahwa stress kerja

berhubungan secara signifikan dengan hubungan negative, yaitu semakin tinggi stress kerja maka kinerja perawat akan semakin turun dan sebaliknya jika stress kerja semakin rendah maka kinerja kerja akan semakin baik. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian Budi (2015) yang menunjukkan hubungan signifikan antara stress kerja dengan kinerja kerja perawat. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Sanjaya (2017) menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara stress kerja dengan kinerja kerja perawat.

Data kepegawaian Ruang Anak RSUD Bangli menunjukkan di ruang anak RSUD Bangli terdapat 33 perawat dan jumlah ini masih kurang dari standar jumlah perawat yang seharusnya yaitu sebanyak 47 perawat. Hal ini tentu akan memberikan beban kerja yang tinggi. Selain itu BOR (*Bed Occupancy Ratio*) juga melebihi standar ideal. Data per bulan Mei 2020, BOR ruang anak RSUD Bangli mencapai 97,9%, bulan April 2020 mencapai 90,1% dan bulan Maret 2020 sebesar 97,4%. Jika dibandingkan dengan standar ideal BOR menurut Kemenkes (2018) sebesar 60-85% ini berarti BOR ruang anak RSUD Bangli melebihi standar. Dengan tingginya BOR dan jumlah perawat yang lebih rendah dari kebutuhan tentu akan menimbulkan stress kerja berlebih pada perawat.

Sesuai uraian di atas maka peneliti melaksanakan penelitian untuk mengidentifikasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang anak RSUD Bangli.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian analitik korelasi yang merupakan metode penelitian untuk mencari hubungan antar variabel independen (Stres kerja) dan variabel dependen (Kinerja kerja). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan cross sectional. Sampel yang digunakan sebanyak 33 sampel yang diambil dengan total sampling. Pengumpulan data menggunakan instrument berupa kuisioner stress kerja dan kinerja kerja perawat.

HASIL

Pengamatan terhadap subjek penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik responden (N = 33)

| Karakteristik Responden | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|-------------------------|---------------|----------------|
| Umur (tahun) | | |
| 21-30 | 8 | 24,2 |
| 31-40 | 22 | 66,7 |
| 41-50 | 3 | 9,1 |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 2 | 6,1 |
| Perempuan | 31 | 93,9 |
| Pendidikan | | |
| S1, Ns | 14 | 42,4 |
| DIII | 19 | 57,6 |
| Keperawatan | | |
| Status pegawai | | |
| Kontrak | 13 | 39,4 |
| PNS | 20 | 60,6 |

Pada tabel di atas menunjukkan responden dalam penelitian ini berada pada rentang umur 20-50 tahun, paling banyak jenis kelamin perempuan yaitu 31 responden (93,9%), dengan pendidikan DIII Keperawatan yaitu sebanyak 19 responden (57,6%), dan paling banyak dengan status PNS yaitu 20 responden (39,4%).

Identifikasi stres kerja

Identifikasi stres kerja pada responden dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2 Identifikasi stres kerja responden (N = 33)

| Stres Kerja | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|-------------|---------------|----------------|
| Ringan | 12 | 36,4 |
| Sedang | 19 | 57,5 |
| Berat | 2 | 6,1 |

Dari tabel di atas menunjukkan responden dalam penelitian ini paling banyak stres kerja sedang yaitu sebanyak 19 responden (57,6%) dan ada 2 responden (6,1%) dengan stres berat.

Identifikasi kinerja kerja

Identifikasi kinerja kerja pada responden dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3 Identifikasi kinerja responden (N=33)

| Kinerja Kerja | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|
| Baik | 10 | 30,3 |
| Cukup | 23 | 69,7 |

Dari tabel di atas menunjukkan responden dalam penelitian ini tidak ada dengan kinerja kerja buruk dan paling banyak dengan kinerja kerja cukup yaitu sebanyak 23 responden (69,7%).

Analisa hubungan stres kerja dengan kinerja kerja

Skala data variabel dalam penelitian ini adalah skala ordinal, sehingga data diuji menggunakan Spearman Rank Test. Hasil uji ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 4 Hasil Analisa Uji Spearman Rho

| Parameter | Hasil |
|-----------|-------|
| r score | 0,50 |
| p value | 0,003 |

Dari tabel di atas menunjukkan nilai sig 0,003 ($P < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak atau ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang anak RSUD Bangli. Hasil uji juga menunjukkan *r score* sebesar 0,50 yang artinya hubungan antara stres kerja dengan kinerja kerja merupakan hubungan dengan kekuatan sedang dan memiliki arah hubungan positif. Hal ini mengindikasikan semakin berat stres kerja maka semakin buruk kinerja kerja dan sebaliknya semakin ringan stres kerja maka kinerja kerja akan semakin baik.

PEMBAHASAN

Identifikasi stress kerja perawat di ruang anak RSUD Bangli

Hasil analisa menunjukkan responden dalam penelitian ini paling banyak stres kerja sedang yaitu sebanyak 19 responden (57,6%) dan ada 2 responden (6,1%) dengan stres berat. Dalam peningkatan kinerja dan mutu pelayanan, stres kerja perawat penting diperhatikan. Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi stres kerja perawat di ruang anak RSUD Bangli. Hasil identifikasi stres kerja perawat Ruang Anak RSUD Kabupaten Bangli menunjukkan responden dalam penelitian ini paling banyak mengalami stres kerja sedang

yaitu sebanyak 19 responden dan ada 2 responden dengan stres berat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syurki (2014) yang menemukan sebagian perawat mengalami stres kerja sedang dan hanya sedikit mengalami stres kerja berat terutama bagi perawat dengan pengalaman kerja lebih dari satu tahun.

Stres dalam profesi keperawatan adalah masalah di seluruh dunia yang sedang berlangsung. Perawat telah ditemukan bahwa memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres kerja pada perawat dikaitkan dengan kepuasan kerja menurun, meningkatnya keluhan psikologis dan fisik dan meningkatnya absensi (Gelsema, 2016). Menurut Lenton, dkk dalam Mark & Smith (2014), salah satu penyebab stress pada perawat yaitu: konflik dengan dokter, diskriminasi, beban tinggi, menghadapi pasien, kematian pasien, dan keluarga pasien. Tugas dan tanggung jawab bisa menimbulkan stress kerja pada perawat, stress yang dihadapi oleh perawat di dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Stress kerja akan berpengaruh pada kondisi fisik, psikologis dan sikap perawat hingga kinerja kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan seluruh responden dalam hal ini perawat di ruang anak RSUD Bangli pernah mengalami gejala stres kerja dan gejala yang paling dominan muncul pada perawat saat bertugas adalah penurunan produktifitas kerja.

Identifikasi kinerja kerja perawat di ruang anak RSUD Bangli

Hasil analisa menunjukkan reponden dalam penelitian ini tidak ada dengan kinerja kerja buruk dan paling banyak dengan kinerja kerja cukup yaitu sebanyak 23 responden (69,7%). Variabel penting dalam pelayanan keperawatan adalah kinerja kerja. Dalam penelitian ini peneliti melakukan identifikasi kinerja kerja perawat di ruang anak RSUD Bangli. Hasil identifikasi kinerja kerja menunjukkan reponden dalam penelitian ini tidak ada dengan kinerja kerja buruk dan paling banyak dengan kinerja kerja cukup. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amaral et al. (2013) yang meneliti hubungan antara promosi kerja dengan kinerja tenaga perawat di RSUD Sinjai. Penelitian ini juga menunjukkan kinerja kerja perawat tidak ada yang buruk.

Hasil analisa distribusi frekuensi setiap item kuisioner menunjukkan responden dalam penelitian ini tidak ada yang menjawab tidak setuju (skor 3) dan sangat tidak setuju (skor 4) serta paling banyak memberikan penilaian setuju (skor 2). Hasil ini menunjukkan dalam situasi stres selama bertugas perawat masih tetap konsisten dalam memberikan pelayanan dengan memberikan kinerja kerja yang cukup dan bahkan baik.

Perawat merupakan tenaga profesional dan memiliki jiwa kemanusiaan yang tinggi. Dalam situasi beban kerja yang tinggi dan bahkan mengalami stres kerja, perawat tetap berupaya memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pasien. Pasien bukanlah sebuah objek berupa barang mati, sehingga akan terbina hubungan interpersonal yang kuat antara pasien dan perawat.

Kinerja adalah energi kerja, dalam bahasa Inggris adalah performance yaitu hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh seberapa banyak mereka memberi masukan pada institusi. Penampakan hasil kerja tidak terbatas pada pekerja yang duduk dalam posisi fungsional ataupun struktural, tetapi juga pada semua pekerja di dalam institusi tersebut (Kurniadi, 2013).

Menurut peneliti dalam hal ini perawat telah melakukan tanggung jawab menjadi tenaga profesional walaupun dengan stres yang tinggi perawat tetap mempertahankan kinerja kerja dalam pelayanan. Dari data menunjukkan ada dua responden dengan stres berat. Hasil kajian peneliti menunjukkan responden ini dalam kondisi memiliki anak yang baru berusia 1 bulan. Kondisi ini menyebabkan stres yang lebih bagi perawat namun perawat tetap melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Dari uraian di atas peneliti menyimpulkan perawat di ruang anak RSUD Bangli tetap berupaya memberikan kinerja yang baik dalam pelayanan walaupun dalam kondisi stres kerja.

Analisa hubungan stres kerja dengan kinerja kerja di ruang anak RSUD Bangli

Uji statistic menunjukkan $p < 0,05$ yang berarti ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang anak RSUD Bangli ($r=0,50$). Ruang anak merupakan ruangan dengan spesifikasi khusus. Tentu

dalam pelayanannya perawat akan memiliki beban yang lebih karena pasien yang dihadapi adalah seorang anak. Kondisi ini akan menimbulkan stres kerja bagi perawat dan mempengaruhi kinerja kerja dalam pelayanan. Penelitian ini bertujuan melihat hubungan stres kerja dengan kinerja kerja perawat di ruang anak RSUD Bangli. Hasil analisa statistik menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang anak RSUD Bangli. Hasil uji juga menunjukkan nilai *correlation coefficient* sebesar 0,502 yang artinya hubungan antara stres kerja dengan kinerja kerja merupakan hubungan sedang.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan stres kerja dengan kinerja kerja perawat. Hasil penelitian yang dilakukan Syurki (2014) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berhubungan secara signifikan dengan hubungan negative, yaitu semakin tinggi stress kerja maka kinerja perawat akan semakin turun dan sebaliknya jika stress kerja semakin rendah maka kinerja kerja akan semakin baik. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian Budi (2015) yang menunjukkan hubungan signifikan antara stress kerja dengan kinerja kerja perawat. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Sanjaya (2017) menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara stress kerja dengan kinerja kerja perawat.

Nilai *correlation coefficient* sebesar 0,502 bermakna hubungan antara stres kerja dengan kinerja kerja merupakan hubungan sedang dan memiliki hubungan positif yang artinya semakin berat stress kerja semakin buruk kinerja kerja dan sebaliknya semakin ringan stress kerja maka kinerja kerja akan semakin baik. Menurut peneliti stress kerja tidak selalu menentukan kinerja seorang perawat. Hasil analisa data menunjukkan beberapa responden dengan stress kerja sedang harusnya dengan kinerja kerja yang cukup tetapi beberapa perawat di ruang anak menunjukkan walaupun mereka dengan stress kerja tetap memberikan kinerja kerja yang baik. Namun secara keseluruhan stress kerja yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja kerja perawat

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak stress kerja sedang yaitu sebanyak 19 responden (57,6%)

dan ada 2 responden (6,1%) dengan stress berat. Identifikasi kinerja kerja perawat Ruang Anak RSUD Bangli menunjukkan responden dalam penelitian ini tidak ada dengan kinerja kerja buruk dan paling banyak dengan kinerja kerja cukup yaitu sebanyak 23 responden (69,7%). Ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja perawat di ruang anak RSUD Bangli.

Sesuai hasil penelitian ini maka kepada perawat khususnya di Ruang Anak RSUD Bangli agar tetap mampu mengelola diri sehingga mampu mengatasi stress kerja yang dihadapi saat bertugas. Penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi lebih mendalam faktor-faktor penyebab stress kerja khususnya di ruang anak juga perlu dilakukan.

KEPUSTAKAAN

- Amaral, G., Bushee, J., Cordani, U. G., KAWASHITA, K., Reynolds, J. H., ALMEIDA, F. F. M. D. E., ... Junho, M. do C. B. (2013). Hubungan antara promosi kerja dengan kinerja tenaga perawat di RSUD Sinjai. *Journal of Petrology*, 369(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Bakri, M. H. (2017). *Manajemen keperawatan (konsep dan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Fajrillah, F., & Nurfitriani, N. (2016). Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2), 17–24.
- Gerungan. (2015). *psikologi sosial*. Bandung: PT. Refika aditama.
- Haryanti, H., Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1), 111590.
- Hawari, D. (2013). *Stress, Cemas, dan Depresi*. Jakarta: FK UI.
- Hurlock, E. B. (2013). *Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga.

- Kemenkes, R. (2017). Infodatin Perawat 2017.Pdf. Retrieved from http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin_perawat_2017.pdf
- Kurniadi. (2013). *Managemen Keperawatan dan Prospektifnya Teori,. Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmojo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). *Metodologi penelitian Ilmu AKeperawatan : Pendekatan Praktis (Ed.3)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Potter, P. A., & Perry, A. G. (2010). *Fundamental Keperawatan Jilid 3*. (D. Nur Fitriani, O. Tampubolon, & F. Diba, Eds.) (7th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- PPNI, T. P. S. D. (2016). *Standar Diagnosis Keperawatan Indonesia Definisi dan Indikator Diagnostik (1st ed.)*. Jakarta Selatan: DPP PPNI.
- Schuller. (2015). *Managemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad 21*. Surabaya: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Swarjawa, K. (2016). *Statistik Kesehatan*. (Aditya Ari, Ed.) (Ed. I). Yogyakarta: ANDI.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.