

ANALISIS PENANGANAN STRESS DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM SIDOARJO

I Made Susianta

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Penanganan stres kerja terhadap kinerja perawat. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi seorang karyawan. Stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugas sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, dengan jumlah sampel 60 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi, untuk menguji pengaruh Penanganan stres kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang terdiri dari Penanganan stres dan Kelelahan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat

Kata kunci : Penanganan stress, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit bertujuan untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Indikator keberhasilan rumah sakit ditandai adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh sumber daya manusia. (Rahman, 2015). Saat ini konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena itu dibutuhkan kinerja sumber daya manusia yang tinggi. Salah satunya adalah kinerja perawat yang diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan tempatnya bekerja. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak dapat di gantikan oleh sumber daya lainnya, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelayanan kesehatan sebuah rumah sakit sangat bergantung terhadap kualitas tenaga kesehatan yang dimiliki oleh rumah sakit. (Efendi dan Makhfudli, 2009 : 131).

Salah satunya adalah tenaga perawat, perawat sebagai salah satu pemberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat dituntut untuk melayani pasien dengan cepat dan tepat serta membutuhkan kesabaran yang luar biasa. Kesiagaan setiap saat dari seorang perawat dalam menangani pasien, serta situasi pekerjaan dan beban kerja yang ada membuat para perawat mengalami tekanan yang membuat mereka stress. Profesi perawat merupakan profesi yang membutuhkan ketrampilan tingkat tinggi dan juga



membentuk kerja team dalam berbagai situasi, sehingga profesi ini di dalam tempat kerja memiliki banyak stressor.

Stress yang dialami seorang perawat dapat bervariasi dengan perawat lain, karena stress merupakan proses persepsi yang bersifat individual. Profesi perawat rentan akan mengalami stress, hal ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan perawat yang diharapkan dapat secara cepat dan tepat dalam menangani pasien. Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh Stressor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stress kerja tergantung dari Penanganan stress yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi Kelelahan Kerja tersebut. Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi seorang karyawan. Stress adalah kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang dia inginkan dan untuk itu keberhasilannya yang dianggap penting ternyata tidak pasti (Robbins, 1993). Stress pekerjaan dapat disebabkan oleh beban kerja dan kondisi kerja (Lazarus, dalam Abraham & Shanley, 1992). Menurut Hidayati, dkk (2008) Masalah stress kerja didalam organisasi atau instansi menjadi gejala penting untuk diamati sejak adanya tuntutan untuk efisien dalam 273 pekerjaan. Jika seorang individu tidak dapat mengatasi stress akan pekerjaan tersebut maka akan berdampak dan berlanjut pada tahap kelelahan kerja.

Lima sumber stress kerja perawat adalah beban kerja berlebihan, kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, kesulitan terlibat dalam merawat pasien kritis, berurusan dengan pengobatan / perawatan pasien, dan merawat pasien yang gagal untuk membaik. Adapun dampak lain dari stress, antara lain penyakit fisik yang diinduksi oleh stress, kecelakaan kerja, absenteisme, lesu kerja dan gangguan jiwa (Abraham & Shanley, 1997).

Fenomena yang banyak terjadi adalah banyaknya rumah sakit yang berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan dengan tujuan untuk menarik kepercayaan dari masyarakat, baik itu berupa fasilitas yang disediakan dan kualitas tenaga kerjanya. Dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada kinerja perawat karena melihat bahwa perawat merupakan mayoritas dari karyawan di rumah sakit, selain itu perawat juga berinteraksi langsung selama 24 jam penuh dengan pasien. Demikian juga yang dialami pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo

Tinjauan Literatur Penanganan Stress

Pada pandangan psikologi Penanganan stress yang dikenali dengan istilah *coping mekanisme* yang bermaksud menjelaskan suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan (baik yang berasal dari individu maupun tuntutan yang berasal dari Lingkungan) dengan sumber daya yang mereka gunakan dalam menangani situasi atau mengetahui gejala tekanan stress secara efektif (Lazarus dan Folkman, 1984) hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Murphy (1996) bahwa Penanganan stress adalah suatu teknik yang didesain untuk membantu pekerja mengubah pemikiran mereka mengenai situasi tekanan stress yang tinggi

Penanganan stress bertujuan untuk mencegah berkembangnya tekanan stress jangka pendek menjadi tekanan stress jangka panjang atau stress yang kronis. Pembentukan tim (*team building*) yang dapat mencegah atau mengatasi tekanan stressor

ditempat kerja seperti konflik peran, ketidak jelasan peran, hubungan interpersonal yang kurang mendukung antara rekan dan struktur organisasi dan iklim yang kurang menunjang. Tekanan stress yang berat menyebabkan penurunan prestasi pekerja karyawan, sehingga memerlukan tindakan atau intervensi.

Tekanan stres merujuk kepada keadaan kondisi internal individu untuk menyesuaikan diri dengan baik terhadap perasaan yang mengancam keadaan kondisi fisik dan psikis atau gejala psikologis yang mengakibatkan penyakit, reaksi kegelisahan dan ketidaknyamanan (Minner, 1992 dalam Prihatini, 2007). Beberapa kajian epidemiologis menunjukkan bahwa tekanan stres terutama sekali merusak selama berlangsung resesi. Tekanan Stres yang terlalu rendah mengakibatkan pekerja cenderung menjadi lesu, malas dan merasa cepat bosan. Sebaliknya, tekanan stres yang berlebihan mengakibatkan kehilangan efisiensi, kecelakaan kerja, kesehatan fisik terganggu dan dampak lain yang tidak diinginkan (Smet, 2004).

Mekanisme Stres Kerja

Munculnya stres kerja pada seorang tenaga kerja dapat melalui tiga tahap : tahap pertama adalah reaksi awal yang merupakan fase awal dengan timbulnya beberapa gejala/tanda, tetapi masih dapat diatasi dengan mekanisme pertahanan diri. Peringkat kedua; reaksi pertahanan yang merupakan penyesuaian maksimum dan pada masa tertentu dapat kembali seimbang. Sekiranya tekanan stres ini terus berlanjut maka ia akan mencapai ke tahap ketiga, yaitu kelelahan yang timbul karena mekanisme pertahanan diri telah runtuh (layu) (Nasution, 2000 dalam Prihatini, 2007). Menurut Selye (dalam Abraham & Shanley, 1997) ada 3 fase atau tahapan stres berdasarkan respons individu terhadap stres yang diterima antara lain :

1. Fase Reaksi Alarm

Merupakan respon siaga dimana pada fase ini terjadi perubahan fisiologis pengeluaran hormon oleh hipotalamus yang menyebabkan kelenjar adrenal mengeluarkan adrenalin, sehingga meningkatkan denyut jantung dan menyebabkan pernapasan dangkal dan cepat lelah

2. Fase Resistensi

Fase ini terjadi apabila respon adaptif tidak mengurangi stres dan orang yang mengalami stres

dalam waktu yang lama dapat menstimulasi pengeluaran hormon Adrenalin yang menyebabkan jantung harus bekerja lebih keras untuk mendorong darah yang pekat melewati arteri dan vena yang menyempit dengan semakin meningkatnya penggumpalan darah. Hal ini dapat berujung pada terjadinya penyakit kardiovaskular seperti stroke atau jantung coroner

3. Fase Kelelahan/Kelelahan

Fase ini terjadi bila fungsi fisik dan psikologis seseorang telah hancur sebagai akibat kerusakan selama fase resistensi

Dampak Stres Kerja

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Tetapi pada tahap tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan dapat mendorong pekerja menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Menurut Lubis (2006, dalam Prihatini, 2007), stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut

1. Stres kerja fisik, meliputi hipertensi, luka lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain.
2. Stres kerja psikologis, meliputi gangguan psikis yang ringan sampai berat. Gangguan psikis yang ringan, seperti mudah gugup, tegang, marah-marah, apatis dan kurang konsentrasi, gangguan psikis berat, seperti depresi dan ansietas.

Kelelahan Kerja

Seseorang yang menderita burnout ditandai dengan seorang indiPines et al. dalam Diaz (2007) mendefinisikan burnout sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Kreitner et al. (2005) berpendapat bahwa burnout atau kelelahan merupakan suatu kondisi yang muncul dari waktu ke waktu dan ditandai dengan kelelahan emosional dan juga kombinasi dari sikap-sikap negatif.vidu tidak mampu mengatasi stres yang dideritanya (Luthan 2011). Menurut Maslachdalam Diaz (2007) Burnout mempunyai lima dimensi utama, yaitu: a. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit. b. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung. c. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi. d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. e. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya

Prestasi Kerja

Tahap prestasi pekerja yang tinggi merupakan salah satu visi organisasi yang telah dicita - citakan oleh organisasi tersebut. Prestasi kerja berbeda dengan kinerja .Beberapa literature memberikan pemahaman yang sama antara kinerja dengan prestasi kerja, jadi agak membingungkan . Untuk mendapatkan pemahaman yang benar mengenai kinerja dengan prestasi kerja maka kami menyampaikan beberpa pemahaman tentang kinerja. Kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan (kemampuan untuk bekerja), orang yang mempunyai motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah akan menghasilkan prestasi kinerja yang rendah, begitu juga orang yang kemampuan tinggi tetapi motivasi rendah juga akan menghasilkan prestasi kinerja yang rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh diolah menggunakan analisis statistik.Selain itu, dilihat pada permasalahan yang dikaji makapenelitian ini dapat disebut sebagai penelitian kausal.Penelitian kausal ialah penelitian yang mengkaji suatu hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Penanganan stres(X1) dan Kelelahan Kerja (X2) dan satu variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

Dalam kegiatan pengumpulan data, dilakukan penyebaran angket kepada responden.Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang

bertugas di Rumah Sakit Umum Sidoarjo .Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat yang sedang bertugas di ruang rawat inap. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

Teknik pengambilan data dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* ialah teknik pengambilan data berdasarkan karakteristik tertentu. Adapun karakteristik yang ditentukan adalah responden yang sedang bertugas di ruang rawat inap. Data yang sudah diperoleh dari responden selanjutnya dapat dilakukan analisis data. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut diolah melalui program SPSS dan Microsoft Excel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Penanganan Stres Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.162	.344		3.375	.001
Penanganan Stres	.523	.074	.657	7.028	.000
Kelelahan Kerja	-.183	-.088	-.194	-2.077	.042

Sumber data diolah

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel Penanganan stres adalah 0.523 berarti menunjukkan pengaruh positif atau searah dengan Prestasi Kerja Karyawan, apabila Penanganan stres meningkat, maka Prestasi Kerja Karyawan juga meningkat, dan sebaliknya jika bukti langsung menurun maka Prestasi Kerja Karyawan juga menurun. besarnya pengaruh variabel terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 0,523 pengaruh ini signifikan karena probabilitas kurang dari 5%.

Sedangkan nilai t hitung $7,028 > t$ tabel 1.98 (probabilitas $0.000 < 0.05$), sehingga disimpulkan bahwa variabel Penanganan stres mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2. Pengaruh variabel Kelelahan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel Kelelahan Kerja adalah -0.183 berarti menunjukkan pengaruh negatif atau berlawanan arah dengan Prestasi Kerja Karyawan, maksudnya apabila Kelelahan Kerja meningkat, maka Prestasi Kerja Karyawan menurun, dan sebaliknya jika Kelelahan Kerja menurun maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat.

Besarnya koefisien regresi parsial variabel Kelelahan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan = 0.183, berarti kemampuan variabel Kelelahan Kerja dalam menjelaskan model sebesar 19,4%. pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan ternyata t hitung $2,077 > t$ tabel 1.98 (probabilitas menunjukkan angka $0.000 < 0.05$), sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel Kelelahan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan .

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gejala stress kerja yang diukur melalui tiga dimensi yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku secara mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Sidoarjo dan variabel Kelelahan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham , C., Shhanley, E, (1997) *Psikologi Sosial untuk perawat*. Jakarta, Penerbit Buku Kedokteran, EGC.
- Atkinson ,J.M., (1997) *Mengatasi Stres di Tempat Kerja* , Alih bahasa Budyanto, Editor saputra,
- Murphy,L,R., (1996) *Stres Penanganan In Work Setting* : a critical review of the health effects. American Journal Of Health Promotion
- Nimran, U, (1999) *Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Surabaya CV. Citra Media Karya Anak Bangsa.
- Nursalam, (2001) *Proses dan Dokumentasi Keperawatan* (konsep dan praktik), Jakarta Penerbit Salemba Medika.
- Potter, P.A (1985) *Fundamental of Nursing Concepts, Process and Praktice*, ST. Louis Toronto, Princeton, The CV. Mosby Company.
- Pujiharti, Y, (2001) Analisis Faktor Organisasi yang berpengaruh Terhadap Motivasi dan Kinerja Bidan Petugas KIA Puskesmas Kota Malang ,Tesis , Program Pasca Sarjana Brawijaya Malang.
- Robbin, S (1996) *Perilaku organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)* Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo.