

HUBUNGAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP (IRNA) RSUD KOTA DUMAI

Juliadi¹, Emmimay²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Duma. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian adalah tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Duma berjumlah 114 perawat. Alat ukur menggunakan lembar kuesioner yang terdiri dari 29 pertanyaan dan lembar observasi terdiri dari 14 item. Analisis bivariat dengan menghubungkan antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja, analisis dilakukan menggunakan uji Independent Samples t-test dengan nilai $P < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja memiliki kinerja yang rata-rata sedang dan perawat yang tidak mengalami stres kerja memiliki kinerja yang baik. Hasil uji menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Duma dengan nilai $P < 0,05$.

Kata Kunci: stres kerja, kinerja perawat

Abstract

This research aims to investigate the relationship between work stress toward nurse performance in In-Patient ward of RSUD Kota Duma. This study uses a descriptive correlation design with cross sectional approach. The samples are nurses in In-Patient ward of RSUD kota Duma in amount of 114 nurses. The instrument consists of questionnaire and observation list. The questionnaire is consist of 29 items and observation list consist of 14 items. Researchers used independent samples T Test. The result indicated that there was a significant relationship between work stress toward nurse performance in In-Patient ward of RSUD Kota Duma (P value $< 0,05$). This study showed that nurses with work stress have average performance, and the nurse who didn't work stress have good performance.

Keywords: work stress, nurse performance

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang serius diduma bahkan stres kerja dikatakan sebagai penyakit abad ke 20 oleh pemerintah Amerika Serikat (1992), sehingga merupakan masalah kesehatan yang harus ditangani. Peningkatan angka stres kerja dari sejumlah karyawan atau tenaga kerja terus meningkat pada seliap tahunnya. Antara tahun 1985 sampai tahun 1990 jumlah pekerja yang mengidentifikasi diri mengalami stres ditempat kerja bertambah dua kali lipat. Survei yang dilakukan oleh institut nasional untuk keamanan dan kesehatan kerja atau *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) ini menemukan bahwa 25% dari orang yang disurvei melaporkan bahwa pekerjaan merupakan satu-satunya sumber stres terbesar di dalam kehidupan (Ardan, 2006).

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres

karena kombinasi stressor. Beberapa faktor penyebab stres pada karyawan menurut Fathoni (2006) adalah beban kerja, tekanan dan sikap dari pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik, balas jasa dan masalah-masalah individual.

Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul, hal inilah yang bisa menimbulkan stres kerja pada perawat. Stres yang dihadapi oleh perawat di dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Stres kerja akan berpengaruh pada kondisi fisik, psikologis dan sikap perawat (Robbins, 1998) dalam Akhmad (2003). Faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dan stres kerja yaitu: luas ruangan, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, ventilasi, kebersihan ruangan, ruang istirahat, penempatan alat, ketersediaan meja dan kursi, ketersediaan pamflet SOP, ketersediaan tempat cuci tangan dan ketersediaan peralatan keperawatan.

Selain itu menurut Fathoni (2006), faktor-faktor yang menjadi penyebab stress kerja adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang adil dan wajar, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lainnya, *personal factors* (faktor pribadi), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

Beberapa penelitian yang dilakukan tentang risiko terjadinya stres kerja terhadap profesi keperawatan menunjukkan bahwa masih tingginya angka kejadian stres kerja yang dialami perawat di beberapa rumah sakit yang ada di Indonesia. Seperti hasil dari penelitian Tyas (2006) menunjukkan adanya hubungan antara tingkat stres kerja dengan tingkat empati pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Yogyakarta, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rony (2008) di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru menunjukkan perawat yang dapat mengatasi stres kerja secara adekuat sebesar 37,5%, sebagian besar perawat di Instalasi Rawat Darurat yang mengalami stres kerja dengan tingkat stres rendah sebesar 50% dan ditemui juga stres tingkat sedang, namun masih dalam persentase yang rendah yaitu 12,5%.

Pada tanggal 05 Maret 2010 peneliti melakukan survei awal di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai dengan melakukan wawancara terhadap 5 dari 17 perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap Isolasi. Perawat mengatakan stres yang dialami akibat adanya resiko penularan penyakit seperti TB, Hepatitis dan Flu Burung. Selain itu, 3 dari 5 perawat mengatakan faktor lain yang menimbulkan stres kerja adalah kurangnya perhatian dari pihak rumah sakit seperti tidak adanya tunjangan kesehatan terhadap penyakit infeksi, pelatihan dan rewards.

RSUD Kota Dumai merupakan sarana pelayanan kesehatan rujukan milik pemerintah Kota Dumai yang memiliki 8 (delapan) ruangan rawat inap dengan jumlah pasien yang dirawat pada setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.

Jumlah Pasien yang Dirawat pada Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2007 sampai 2009

No	Nama Ruangan	Jumlah Pasien Yang Dirawata		
		2007	2008	2009
1	IRNA A	1555	1971	2342
2	IRNA B	1392	1748	1938
3	IRNA C	1255	1422	2760
4	IRNA D	144	390	890
5	High Care	157	633	794
6	Kebidanan	1105	2372	2413
7	VIP	981	1446	1503
8	VVIP	0	1178	2122
Jumlah		6589	11160	14762

Sumber : Laporan Rekam Medis RSUD Kota Dumai (2007, 2008, 2009)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pasien rawat inap juga mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Bertambahnya jumlah pasien yang di rawat dapat menimbulkan permasalahan bagi perawat, terutama perawat yang bertugas di ruang rawat inap, untuk itu diperlukan perhatian khusus agar perawat mampu bekerja secara optimal sehingga menghasilkan pelayanan keperawatan yang bermutu.

Jumlah tenaga keperawatan juga mengalami peningkatan setiap tahunnya, dibawah ini adalah daftar jumlah tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai.

Tabel 2.

Jumlah Tenaga Keperawatan Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2007 sampai 2009

No	Nama Ruangan	Jumlah Tenaga Keperawatan		
		2007	2008	2009
1	IRNA A	17	19	21
2	IRNA B	18	20	22
3	IRNA C	17	13	15
4	IRNA D	10	12	14
5	High Care	16	16	14
6	Kebidanan	-	-	-
7	VIP	17	10	11
8	VVIP		14	17
Jumlah		95	104	114

Sumber : Sie Keperawatan 2009

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap pada setiap unitnya mengalami peningkatan setiap tahun, peningkatan ini dikarenakan adanya penambahan Instalasi Rawat Inap baru yakni VVIP pada tahun 2008, sebanyak 9 perawat dan penerimaan CPNS tahun 2009 sebanyak 14 perawat.

Berdasarkan peraturan MENKES RI NO. 262/MEN-KES/PER/VII/1979 tentang Standarisasi Ketenagaan Rumah Sakit Pemerintah yang tertuang dalam pasal 4 ayat 1, perbandingan antara jumlah tempat tidur dengan tenaga para medis adalah 1 berbanding (3-4), sesuai dengan PERMENKES tersebut maka dapat dilihat ketidak sesuaian antara jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur yang ada di Instalasi Rawat Inap.

Meningkatnya jumlah pasien yang dirawat inap dapat juga dilihat dari adanya indikator penilaian pelayanan Rumah Sakit seperti isian tempat tidur pasien rawat inap atau *Bed Occupancy Rate* (BOR), lamanya hari perawatan atau *Length of Stay* (LOS), jumlah lamanya tempat tidur tidak terpakai atau *Turn Over Interval* (TOI), dan berapa kali tempat tidur Rumah Sakit digunakan atau *Bed Turn Over Rate* (BTOR) yang dapat dilihat dari tabel 3 berikut ini.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2010

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	3	5.7
2	Perempuan	50	94.3
Jumlah		53	100

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin melihat fenomena nyata apakah ada hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat yang bekerja di Instalasi rawat Inap RSUD Kota Dumai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja di Instalasi rawat Inap RSUD Kota Dumai

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga keperawatan yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai yang berjumlah 114 perawat.

Penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Pengambilan sampel terdiri dari unit yang mempunyai karakteristik yang berbeda, peneliti mengambil sampel berdasarkan unit-unit anggota populasi (Notoatmodjo, 2005). Penelitian ini dilakukan pada tenaga keperawatan yang bekerja di 7 unit instalasi rawat inap sebanyak 58 orang dengan jumlah populasi sebesar 114 orang.

Pengambilan sampel dari setiap unit ditentukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Keterangan :

n_1 = Besar sampel yang harus diambil dari unit 1

N_1 = Besar Populasi dari unit 1

N = Besar Populasi

$$n_1 = \frac{21}{114} \times 58$$

$$n_1 = 10,6$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang diambil dari unit 1 IRNA A sebanyak 11, unit 2 IRNA B 11, unit 3 IRNA C 8, unit 4 IRNA D 7, unit 5 *High Care* 7, unit VIP 5, unit 7 VVIP 9. Sampel dari tiap unit diambil secara acak dengan teknik *lottery*. Metode penentuan besar sampel dilakukan dengan teknik *Stratified Random Sampling*. Lokasi penelitian yang terpilih adalah Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri atas : 1). Identitas responden, dengan menggunakan teknis *Chek List*, yang terdiri dari beberapa pertanyaan tertutup berupa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, jabatan pekerjaan, lama bekerja dan besar gaji; 2). Kinerja, dengan menggunakan kuesioner kinerja yang terdiri dari 13 pernyataan dengan menggunakan teknik skala likert. Yang terdiri dari 5 skala yaitu : SS (Sangat setuju), S (Setuju), R (ragu-ragu), TS (Tidak setuju), STS (sangat tidak setuju), 3). Stres kerja, dengan

menggunakan kuesioner stres kerja dari 16 pernyataan dengan menggunakan teknik skala likert; 4). Lingkungan kerja. Dengan menggunakan teknik observasi sistematis yang terdiri dari 12 faktor yang diamati pada 8 unit Instalasi rawat inap dengan kategori penilaian yaitu baik dengan nilai modus lebih dari 50% dan tidak baik dengan nilai kurang dari 50%. Modus nilai yang paling sering muncul atau memiliki frekuensi terbanyak lebih dari 50%.(Istijanto,2006)

Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji statistik univariat dan bivariat. Hasil analisis univariat berbentuk distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel. (Notoatmojo, 2005). Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan atau kolerasi variabel dependent kinerja perawat dan variabel dependent stres kerja perawat .Analisis dilakukan dengan pengujian statistik menggunakan *independent sample T Test*.

HASIL

A. Analisis univariat

1. Jenis kelamin

Tabel 4.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2010

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	3	5.7
2	Perempuan	50	94.3
Jumlah		53	100

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 50 orang (94,3%).

2. Usia

Tabel 5.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2010

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	18-25 Tahun	20	37.7
2	26-35 Tahun	29	54.7
3	36-45 Tahun	4	7.5
4	46-55 Tahun	0	0
Jumlah		53	100

Distribusi berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar umur responden adalah diantara 26 – 35 tahun yakni mencapai 29 orang (54,7%)

3. Pendidikan terakhir

Tabel 6.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2010

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SPK	3	5.7
2	AKPER	43	81.1
3	S1 Keperawatan	7	13.2
Jumlah		53	100

Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan bahwa kebanyakan perawat berpendidikan Diploma III keperawatan dengan jumlah 43 orang (81,1%).

4. Jenis jabatan

Tabel 7.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Jabatan Di Instalasi Rawat

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Perawat Pelaksana	46	86.6
2	Perawat Supervisi	3	5.7
3	Kepala Ruangan	4	7.5
Jumlah		53	100

Distribusi responden berdasarkan jenis jabatan didapatkan bahwa sebagian besar jabatan responden adalah perawat pelaksana dengan jumlah mencapai 46 orang (86,8%).

5. Lama bertugas

Tabel 8.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bertugas Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2010

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	6	11.3
2	1-2 Tahun	20	37.7
3	2,1 - 3 Tahun	3	5.7
4	3,1-5 Tahun	5	9.4
5	> 5 Tahun	19	35.8
Jumlah		53	100

Distribusi responden berdasarkan lama bertugas adalah antara 1-2 tahun yakni 20 orang (37,7%) dan yang paling sedikit 2-3 tahun 3 orang (5,7%).

6. Besar gaji dan tunjangan

Tabel 9.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Besar gaji & Tunjangan Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2010

No	Besar Gaji	Jumlah	Persentase (%)
1	< Rp 700.000	0	0
2	Rp 700.000 - 1 Jt	9	17
3	Rp 1 Jt - 2 Jt	12	22.6
4	Rp 2 Jt - 3 Jt	23	43.4
5	Rp 3 Jt - 4 Jt	9	17
6	> 5 Jt	0	0
Jumlah		53	100

Distribusi responden berdasarkan besar gaji dan tunjangan penghasilan responden yang paling banyak adalah antara Rp 2-3 juta/ bulan dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (43,4%).

7. Stres kerja

Tabel 10.

Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2010

No	Stres Bekerja	Jumlah	Persentase (%)	Mean
1	Stres	27	50.9	0.49
2	Tidak Stres	26	49.1	
Jumlah		53	100	

Distribusi responden terhadap stres kerja hasil penelitian terhadap 53 responden didapatkan 27 orang (50,9%) mengalami stres pada saat bekerja.

8. Kinerja

Tabel 11.

Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2010

No	Hasil Kinerja	Jumlah	Persentase (%)	Mean
1	Sangat Buruk	0	0	3.43
2	Buruk	0	0	
3	Rata-rata/Sedang	30	56.6	
4	Baik	23	43.4	
5	Sangat Baik	0	0	
Jumlah		53	100	

Distribusi responden berdasarkan kinerja dapat dilihat bahwa sebanyak 30 orang (56,6%) menunjukkan rata-rata / sedang dengan nilai rata-rata (3,43%).

9. Lingkungan fisik kerja

Tabel 12.

Distribusi Observasi Lingkungan Fisik Kerja Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2010

No	Keadaan	Jumlah	Persentase (%)
1	Baik	4	50
2	Tidak Baik	4	50
Jumlah		8	100

Distribusi observasi lingkungan fisik kerja di instalasi menunjukkan ruangan yang memiliki lingkungan kerja yang tidak baik sebanyak 4 ruangan (50%), sedangkan yang baik juga sebanyak 4 ruangan (50%)

B. Analisis bivariat

Tabel 13.

Distribusi rata-rata kinerja Perawat Menurut Stres Kerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2010

Variabel	Mean	SD	SE	P Value	N
Stres Kerja	Kinerja				
Stres	3.22	0.424	0.82	0.01	27
Tidak Stres	3.65	0.485	0.95		26

Distribusi rata-rata kinerja perawat menurut stres kerja dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja perawat yang mengalami stress kerja pada nilai 3,22 dengan kategori rata-rata/sedang sebanyak 27 orang ,dan rata-rata kinerja perawat yang tidak mengalami stres kerja pada nilai 3,65 dengan kategori rata-rata/sedang sebanyak 26 orang. Hasil uji statistik menunjukkan nilai P <0.05.

PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai, diperoleh distribusi responden sebagai berikut :

1. Jenis kelamin.

Salah satu upaya untuk mengurangi tingkat stres kerja pada perawat wanita yang bekerja pada malam hari Perhimpunan Rumah Sakit Seluruh Indonesia (PERSI) Cabang RIAU mengeluarkan sebuah ketetapan "Tentang Shift Malam Karyawan Rumah Sakit" No: 06/KET/V/2010 Tanggal 12 Mei 2010 sebagai berikut :

- (a). Shift malam dimulai jam 21.00 WIB s/d 07.00 WIB
- (b). Pengaturan shift untuk karyawan yang membutuhkan pelayanan 24 jam adalah 2

hari shift pagi, 2 hari shift siang, 2 hari shift malam, 2 hari libur, dan seterusnya

- (c). Untuk menjaga stamina karyawan yang dinas malam, pihak perusahaan akan memberikan snack atau puding
- (d). Untuk menjaga keamanan karyawan, maka pihak perusahaan menyediakan transportasi untuk menjemput dan mengantar karyawan yang dinas malam.

2. Usia.

Dapat disimpulkan bahwa tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai pada umumnya tenaga yang masih produktif sehingga usia yang masih muda diharapkan memiliki kinerja yang bagus dan memiliki semangat untuk bekerja serta berprestasi. Bila ditinjau dari segi umur, berarti responden belum lama menyelesaikan pendidikannya sehingga diharapkan dapat melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab yang pernah dipelajari di bangku pendidikan.

3. Jenjang pendidikan terakhir.

Jika dilihat dari jenjang pendidikan sebenarnya sudah memenuhi standar profesi yaitu minimal perawat yang bekerja di Rumah Sakit harus memiliki jenjang pendidikan D3 Keperawatan sehingga perawat tersebut mempunyai kemampuan dan keahlian untuk melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik.

4. Jabatan pekerjaan.

Jika dilihat dari penelitian tersebut maka responden yang terkena sampel penelitian terdiri dari perawat pelaksana, perawat supervisi dan kepala ruangan. Menurut KEPMENKES NOMOR : 1280/Menkes/SK/X/2002 dan Peraturan-peraturan jabatan fungsional perawat dan bidan oleh Badan DIKLAT DEPDAGRI (2006).

5. Lama bertugas.

Rata-rata tenaga keperawatan yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai telah memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan serta pelaksanaan asuhan keperawatan kepada pasien secara profesional. Lama bertugas atau masa kerja menggambarkan pengalaman seseorang dalam

menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan banyak bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit.

6. Besar gaji dan tunjangan perbulan.

Jika dilihat berdasarkan KEPMENKES No: 1235/MENKES/SK/XII/2007 Tanggal 7 Desember 2007 tentang standar gaji yang diberikan kepada responden adalah sesuai yaitu:

- a. Sarjana sebesar Rp. 4.000.000,- (Empat Juta Rupiah)/orang/bulan.
- b. Perawat mahir/ Penata Anestesi lulusan Diploma III dan memiliki sertifikat kemahiran tambahan sebesar Rp. 3.000.000,- (Tiga Juta Rupiah)/orang/bulan.
- c. Perawat/ Bidan/ Sanitarian/ Tenaga Gizi/ Penata Rontgen/ Analis Laboran lulusan Diploma III sebesar Rp. 2.500.000,- (Dua Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)/orang/bulan. Pada penghasilan antara Rp.1.000.000 – Rp. 2.000.000 sebanyak 12 orang (22,6%), dan Rp. 700.000 - Rp. 1.000.000 sebanyak 9 orang (17%), merupakan perawat dengan status honorer dan TKS yang belum diangkat sebagai CPNS. Menurut peneliti faktor penghasilan berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja pada perawat karena sebanyak 39,6% perawat berpenghasilan dibawah Rp. 2.000.000,-.

7. Tingkat stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah tidak adanya dukungan fasilitas terutama *safety health care at work* (pelayanan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja) bagi perawat merupakan salah satu sumber stres kerja yang terjadi pada responden seperti :

- a. Alat Pelindung Diri (APD)
- b. Sosialisasi keselamatan dalam bekerja
- c. Ketersediaan sarana pencegahan penularan infeksi

Namun jika dikaitkan dengan jumlah penghasilan perawat memungkinkan untuk diambil sebuah kesimpulan yakni salah satu penyebab stres kerja lainnya pada perawat yang bekerja dirawat inap adalah jumlah penghasilan

yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dapat dilihat dari penghasilan perawat yang dibawah standar sebesar 39,6%.

8. Tingkat kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai

Kinerja yang baik merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja yang baik adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

9. Lingkungan fisik kerja di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian ruangan rawat inap belum memenuhi standar seperti kesehatan dan keselamatan kerja, kebersihan dan ketersediaan sarana peralatan pendukung. Jika dilihat dari penyebab timbulnya stres kerja pada perawat, maka lingkungan fisik kerja sangat berperan penting, penyediaan sarana pendukung terutama keselamatan dalam bekerja merupakan poin penting dimana perawat berisiko terinfeksi.

B. Analisis Bivariat

Hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Kota Dumai Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja memiliki kinerja yang Rata-rata / sedang dan perawat yang tidak mengalami stres kerja memiliki kinerja yang baik. Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai dengan nilai $P < 0,05$. Dengan kata lain meningkatnya stres kerja akan mempengaruhi kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terkait yang dilakukan oleh Andraeni (2003) dengan hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan PT. H.M sampocerna Tbk Surabaya dengan $P\text{ value} = 0,030$ ($P < 0,05$) . Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik survey dengan analisis data regresi linear berganda.

Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Martoyo (2000, hal. 73) dimana stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

IMPLIKASI KEPERAWATAN

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja memiliki kinerja yang rata-rata/sedang dan perawat yang tidak mengalami stres kerja memiliki kinerja yang baik. Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai dengan nilai P Value = 0,001 ($P < 0,05$). Dengan kata lain meningkatnya stres kerja akan mempengaruhi kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terkait yang dilakukan oleh Andraeni (2003) dengan hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya dengan nilai $P < 0,05$. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik survey dengan analisis data regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini dapat di jadikan dasar pengambilan kebijakan pihak manajemen untuk mengurangi tingkat stres kerja pada perawat yang bekerja pada waktu malam hari agar dapat mengikuti ketetapan PERSI Cabang RIAU :06/KET/V/2010.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisa terhadap karakteristik responden, dapat disimpulkan bahwa seluruh perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai, merupakan tenaga yang sangat potensial untuk dapat bekerja lebih baik dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien.
2. Berdasarkan pembahasan pada bab yang lalu, fasilitas *safety health care* yang tidak mendukung dan kompensasi merupakan sumber terjadinya stres kerja.
3. Hasil distribusi tingkat kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai adalah rata-rata/sedang.

4. Distribusi lingkungan fisik kerja dapat disimpulkan sebagian ruangan di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai dikategorikan baik pada 4 ruangan dan 4 ruangan tidak baik dengan presentase masing-masing 50%.

SARAN

Diharapkan tulisan ini bisa dijadikan *Evidence Based* untuk penelitian selanjutnya dan mampu mengurangi tingkat stres kerja terhadap Kinerja Perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Dumai.

¹ Juliadi, S.Kep; Staf Keperawatan RSUD Kota Dumai

² Ennimay, S.Kp., M.Kes; Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan - Stikes Hangtuah Pekanbaru

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, F. A. (2003). Moderating Effect Of Locus Of Control For The Relationship Between Job Stress And Strains, (Online) <http://www.idtesis.com/2008/03/moderating-effect-of-locus-of-control.html> pada tanggal 7 Desember 2009
- Andraeni, N. (2003). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya*. Tesis Diterbitkan. Studi pengembangan Sumber Daya Alam. Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Ardan, B. S. (2006). *Bekerja tanpa stress*. Jakarta : Bhuana Ilmu Populer kelompok Gramedia
- Badan DIKLAT DEPDAGRI (2006). *Peraturan-peraturan Jabatan Fungsional Perawat Dan Bidan*
- Counsil, S. N. (2004). *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hidayat, A. A. (2007). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*, Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- KEPMENKES No: 1280/Menkes/SK/X/2002

- Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perawat
KEPMENKES No: 1235/MENKES/SK/XII/2007
Tentang Pemberian Insentif Bagi Sumber Daya Manusia Kesehatan Yang Melaksanakan Penugasan Khusus
KEPMENKES NO. 938/MENKES/SK/VIII/2007
Tentang Standar Asuhan Kebidanan
Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
Manullang, M. AMII (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Suber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BPFE- YOGYAKARTA
Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
Notoatmodjo, Soekidjo. (2005). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta
Nursalam. (2008). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika
Potter, Patricia, A. Anne Griffin Perry. (2005). *Fundamental Keperawatan, Konsep, Proses, dan Praktik*. Edisi 4. Volume 1. Jakarta : EGC
Rasmun. (2004). *Stres, Koping dan Adaptasi*. Jakarta : SAGUNG SETO.
Saikhnuddin. (2009). *Hubungan Faktor Individu Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di ICU RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik*, (online) <http://adln.fkm.unair.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=adlnfkm-adln-saikhnudd-1332> pada tanggal 8 Desember 2009
Salea, M. M. (2003). *Pengaruh Orientasi Peran Jender Dan Strategi Coping Proaktif Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Wanita Yang Bekerja Di bidang Kerja Tradisional Dan Non-Tradisional*. Tesis diterbitkan. pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradya Paramita
Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi
STIKES. (2009). *Panduan Skripsi Program Sarjana (S1) STIKES Hang Tuah*. Pekanbaru : STIKES Hang Tuah
Tyas. (2006). *Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Dengan Tingkat Empati Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Yogyakarta*. (Online) <http://www.innapni.or.id/index.pgp?name=news&file=article&sid=152> pada tanggal 7 Desember 2009
Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada Yasrilup,
Ronni. (2008). *Analisis Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Darurat RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau*. Skripsi tidak diterbitkan. PSIKM STIKES Hang Tuah .