

PENGARUH STRESS TERHADAP KINERJA PERAWAT DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS KOTA KABUPATEN ENREKANG*The Effect of Stress on the Performance of Nurses in the Providing Health Services at the City Health Center Enrekang District*

Elvitasari*, Ramlan, Usman

Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Parepare

*(Email: vhitaelvita18@gmail.com)**ABSTRAK**

Stress merupakan suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya. Stres dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada respon individu dalam menghadapinya. Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran seorang perawat yang ada di Puskesmas. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu bulan Agustus – September 2018 dengan jumlah responden 16 Orang yaitu perawat yang berada di puskesmas kota Kabupaten Enrekang. Tujuan peneliti Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat Di Puskesmas Kota Enrekang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yaitu total sampling karena seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel. Hasil analisis dengan uji statistik Chi Square diperoleh dengan p value 0,017. $p \text{ (value)} = 0,013 > 0,05$, maka H_a diterima, hal ini berarti ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan Di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang.

Kata kunci: Stress kerja, kinerja perawat**ABSTRACT**

Stress is a form of response both physically and psychologically to a person when faced with a situation that does not match demands with the ability to cope with them. Stress can have a positive or negative impact depending on the individual's response to it. Stress can have a positive or negative impact depending on the individual's response to it. Performance is how a person is expected to function and behave in accordance with the task that has been assigned to him. Every expectation regarding how someone should behave in carrying out their duties means showing the role of a nurse in the Puskesmas. This research was conducted for 2 months, namely August - September 2018 with 16 respondents, namely nurses who were in the municipal health center in Enrekang Regency. Researchers to determine the effect of work stress on the performance of nurses at the Enrekang City Health Center. This study uses a quantitative approach using a survey method. In survey research, information is collected from respondents using a questionnaire. The sampling technique is total sampling because the entire population will be used as a sample. The results of the analysis with Chi Square statistical test were obtained with a p value of 0.017. $p \text{ (value)} = 0.013 > 0.05$, then H_a is accepted, this means that there is an effect of work stress on the performance of nurses in providing health services at the City Health Center, Enrekang Regency.

Keywords: Job stress, nurse performance

PENDAHULUAN

Organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, sedangkan penggerakannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula kualitas organisasi. Oleh karena itu sangat penting memperhatikan sumber daya manusia suatu organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit ataupun Puskesmas.¹

Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Sebagai penyelenggara pembangunan kesehatan, puskesmas bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat, yang ditinjau dari Sistem Kesehatan Nasional merupakan pelayanan kesehatan tingkat pertama.²

Perawat merupakan segmen profesi terbesar dalam bidang kesehatan. World Health Organization (WHO) melaporkan bahwa

sekarang terdapat lebih dari 9 juta perawat dan bidan di 141 negara.³

Perawat sebagai salah satu profesi di rumah sakit maupun di puskesmas yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, organisasi tempat para perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka. Seorang perawat, karena pekerjaannya yang dinamis, perlu memiliki kondisi tubuh yang baik, sehat, dan mempunyai energi yang cukup. Kondisi tubuh yang kurang menguntungkan akan berakibat seorang perawat mudah patah semangat bilamana saat bekerja ia mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental. Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas paling banyak di setiap rumah sakit maupun puskesmas dan berperan besar dalam proses pelayanan kesehatan yang bersentuhan langsung dengan pasien secara kontinu dan sistematis. Posisi tenaga keperawatan juga menjadi penting sebagai tangan kanan Dokter yang menentukan keberhasilan kerja (saran/rujukan/arahan) sang Dokter. Oleh karena itu perawat dituntut untuk memberi pelayanan dengan mutu yang baik.⁴

Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran seorang perawat yang ada di Puskesmas. Puskesmas harus memiliki kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah

apa yang dilakukan atau tidak dilakukan perawat. Banyaknya program puskesmas yang harus dilaksanakan menuntut seluruh pegawai puskesmas memiliki kinerja yang tinggi.⁵

Menurut Robbins (2008 : 368), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Kondisi tersebut tentu tidak diharapkan,⁶

Berdasarkan pengambilan data awal jumlah perawat yang ada di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang adalah 8 orang di bagian UGD (Unit Gawat Darurat) dan 8 orang di pelayanan umum. Dan jumlah pasien yang keluar masuk sebanyak 1024 orang /bulan.⁷

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan bisa terjadi pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan

organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya.⁸

Berdasarkan latar belakang sebelumnya mengenai stress kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang, Maka penulis akan melakukan penelitian yang lebih lanjut dengan mengangkat judul “ Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang”.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang berjumlah 16 perawat. Teknik yang digunakan adalah total sampling perawat di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang sebanyak 16 orang. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung, wawancara langsung dan pengisian kuesioner terhadap/oleh perawat sesuai dengan kebutuhan penulisan. Data sekunder diperoleh melalui pengumpulan dokumen puskesmas dan buku-buku literatur yang berhubungan dengan penulisan.

Data hasil penelitian dioleh menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24 dengan analisis data menggunakan rumus *Chi-square* dengan ketentuan jika $p < \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima.

HASIL

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan umur sebagian besar responden berada pada kelompok umur 24 -28 tahun sebanyak 8 orang (50,0%), umur 29 - 33 tahun sebanyak 6 orang (37,5%), umur 34- 39 tahun sebanyak 2 orang (12,5%).

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan tingkat stress kerja sebagian besar responden mempunyai stress dalam tingkatan sedang sebanyak 9 orang (56.3%), dan stress tingkatan rendah 9 orang (43.8%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stress kerja di wilayah kerja Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang memiliki tingkat stress kerja sedang.

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan kinerja perawat sebagian besar responden mempunyai kinerja yang baik sebanyak 5 orang (31.3%), kinerja yang cukup sebanyak 11 orang (68.8%) dan kinerja yang kurang tidak ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di wilayah kerja Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang memiliki tingkat kinerja yang cukup.

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan menunjukkan bahwa responden yang mengalami stress tahap sedang kinerja baik sebanyak 5 orang (31,3%), kinerja cukup (25,0) . Responden yang mengalami stress tahap ringan dengan kinerja perawat kinerja cukup sebanyak 7 orang (43,7%).

PEMBAHASAN

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya. Stres dapat berdampak positif maupun negative tergantung pada respon individu dalam menghadapinya. Stres tidak selalu buruk dan merupakan bagian normal dari kehidupan sehari-hari. Namun, stres dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman jika seseorang tidak mampu menanganinya . Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang⁹

Hasil analisis dengan uji statistik Chi Square diperoleh dengan p (value) 0,017. p (value) = 0,017 > 0.05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini berarti ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan Di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan data tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang mengalami stress tahap sedang kinerja baik sebanyak 5 orang (31,3%), kinerja cukup (25,0) . Responden yang mengalami stress tahap ringan dengan kinerja perawat kinerja cukup sebanyak 7 orang (43,7%).

Terjadinya stres kerja di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang merupakan bagian dari stres dalam melaksanakan pekerjaan, stres dapat disebabkan karena kelelahan , ketegangan dalam berinteraksi dengan staf lain maupun dengan Kepala Puskesmas, dan peran ganda. Penelitian ini sejalan dengan Jimmy Posangi (2017) Menurut peneliti terjadinya stres kerja di ruang rawat inap RSUD GMIM

Kalooran Amurang merupakan bagian dari stres dalam melaksanakan pekerjaan, stres dapat disebabkan oleh banyaknya pertanyaan yang muncul dari pasien/keluarga pasien mengenai sakit yang dialami, ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan dan sesama pekerja, pekerjaan yang menuntut konsentrasi yang tinggi, dan lain-lainnya.¹⁰

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Bila kelelahan kerja terjadi maka akan menimbulkan penurunan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja, meningkat kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja.¹¹

Stress kerja juga dapat dilihat dari dari segi umur dimana Umur berhubungan dengan tingkat kedewasaan, kematangan jiwa dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. dan juga pada masa ini merupakan masa usia produktif dimana karakteristik perkembangannya pada masa ini stabilitas mulai timbul dan meningkat, citra diri dan sikap pandang lebih realitas, menghadapi masalah secara matang dan perasaan menjadi lebih tenang, sehingga yang terjadi pada perawat di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang lebih dapat meminimalisir kelelahan kerja.

Robbin & judge (2008)¹² mengungkapkan bahwa jika penelitian memisahkan antara profesional dan non profesional maka akan didapatkan bahwa tingkat kinerja cenderung meningkat pada profesional dengan bertambahnya usia,

sedangkan pada non profesional kinerja menurun seiring dengan bertambahnya usia. Dan usia berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan atau maturitas perawat. Kedewasaan adalah tingkat kedewasaan teknis dalam melakukan tugas maupun kedewasaan psikologis, seakin bertambah lanjut usia seseorang demikian juga psikologisnya akan menunjukkan kematangan jiwa.

Hasibuan (2003) berpendapat bahwa umur individu mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab dan cenderung absensi. Sebaliknya karyawan yang umurnya lebih tua, kondisi fisiknya kurang tetapi bekerja ulet, dan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar.¹³

Konflik peran individu terjadi ketika pengharapan dalam hal kinerja salah satu peran menimbulkan kesulitan dalam peran lain. Konflik pekerjaan-keluarga cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan seringkali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga-pekerjaan dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja. Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga.¹⁴

Thomas & Ganster menyatakan bahwa 38% pria dan 43% wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak, dilaporkan mengalami konflik pekerjaan - keluarga dan keluarga – pekerjaan terhadap stres kerja dan hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan stres kerja tetapi juga ketidakpuasan kerja, depresi, kemangkiran dan bahkan penyakit jantung. Konflik pekerjaan - keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga. Wanita dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran baik di dalam lingkungan pekerjaan maupun di dalam keluarga. Konflik yang berkepanjangan karena tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan jika tidak dapat dihadapi secara tepat dan baik maka akan mengakibatkan stres kerja.¹⁵

Karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres kerja tersebut. Maka diperlukan suatu kajian yang membahas tentang timbulnya stres kerja pada wanita yang berperan ganda¹⁵ Jadi, logikanya bahwa mereka yang bekerja dan juga memiliki peran di sisi lain yang memang juga penting membuat kegoncangan emosi sehingga dampak dari kegoncangan tersebut salah satunya adalah stress. Bagaimana tidak apabila kedua Peran tersebut

saling berbenturan dan mereka yang kurang mampu menahan tekanan menjadikan mereka lemah sehingga timbulah stress dalam bekerja. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang terjadi maka semakin tinggi pula stress yang terjadi, begitu sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda yang terjadi maka semakin rendah pula stress kerja yang terjadi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan selama 2 bulan maka diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan Di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang. Terjadinya stres kerja di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang merupakan bagian dari stres dalam melaksanakan pekerjaan, stres dapat disebabkan karena kelelahan, ketegangan dalam berinteraksi dengan staf lain maupun dengan Kepala Puskesmas, dan peran ganda. Dari kesimpulan yang telah diambil maka peneliti memberikan saran yaitu diharapkan pihak puskesmas dapat menyelenggarakan acara yang bertujuan untuk memperlancar hubungan antar tenaga kerja seperti antara bawahan dengan atasan. Pihak puskesmas juga harus lebih meningkatkan promosi untuk perawat, dan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja perawat karena stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga masih ada faktor lain yang memengaruhi kinerja perawat selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hasibuan Dalam bukunya yang berjudul : Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas, Terbitan Bumi Pusaka; 2009 [Diakses pada tanggal 13 Maret 2018].
2. Depkes RI, Sistem Kesehatan Nasional Jakarta; Sekertaris Jendral Departemen Kesehatan RI ; 2009 [Diakses pada tanggal 4 April 2018].
3. Profil Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang. Enrekang. Profil Kesehatan Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang ; 2017 [Diakses pada tanggal 16 Maret 2018].
4. H Haryanti, Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Gangguan Kesehatan Perawat di IRD RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten; <http://skripsistikes.wordpress.com/2009/04/27/hubungan-antara-stress-kerja-dengan-gangguan-kesehatan-perawat-di-ird-rsup-dr-soeradji-tirtonegoro-klaten>. [Diakses pada tanggal 16 Maret 2018].
5. Sulaeman, Endang Sutisna. Manajemen Kesehatan Teori da Praktik di Puskesmas. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press; 2009 [Diakses pada tanggal 13 Maret 2018].
6. Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. Perilaku Organisasi Edisi 12. Penerbit Salemba Empat; 2008. [Diakses pada tanggal 13 Maret 2018].
7. Profil Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang. Enrekang. Profil Kesehatan Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang ; 2017 [Diakses pada tanggal 16 Maret 2018].
8. Andini, Yossi Tri. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pasar Kota Semarang. Skripsi S 1. Fakultas Psikologi UNIKA Soegija Pranata ;2005 . [Diakses pada tanggal 13 Maret 2018].
9. Astianto, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen2014, [Diakses pada tanggal 16 Maret 2018].
10. Jimmy Posangi, Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD GIMIM KALORAN AMORANG ;2017 [Diakses pada tanggal 16 Maret 2018].
11. Eko Nurmianto. Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Surabaya: Guna Widya;2003. [Diakses pada tanggal 30 Maret 2018].
12. Robbins, S.P. & Judge, T.A. Perilaku Organisasi. Jakarta :Salemba ; 2008 [Diakses pada tanggal 26 Juli 2018].
13. Hasibuan, H. Malayu, S.P. Manajemen *Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara;2003. [Diakses pada tanggal 26 Juli 2018].
14. Tarwaka, Solichul HA Bakri Sudiajeng L. Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas, Surakarta; 2004. [Diakses pada tanggal 26 Juli 2018].
15. Rusliana, Stres Kerja, 2014 (<http://www.epsikologi.com/artikel/organisasi-industri/stress-kerja>); 2014 [Diakses pada tanggal 26 Juli 2018].

LAMPIRAN

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden berdasarkan umur di wilayah kerja Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang

Umur	Frekuensi	Presentase
24-28	8	50,0
29-33	6	37,5
34-39	2	12,5
Total	16	100,0

Sumber : *Data Primer Tahun 2018*

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan tingkat stress kerja di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang

Stress kerja	Frekuensi	Presentase(%)
Berat	0	0
Sedang	9	56,3
Ringan	7	43,8
Total	16	100,0

Sumber : *Data Primer Tahun 2018*

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan kinerja perawat di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang

Kinerja	Frekuensi	Presentase (%)
Baik	5	31,3
Cukup	11	68,8
Kurang	0	0,0
Total	16	100,0

Sumber : *Data Primer Tahun 2018*

Tabel 4. Distribusi reponden berdasarkan pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan di Wilayah kerja Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang

STRESS KERJA	KINERJA PERAWAT						TOTAL		χ^2
	Baik		Cukup		Kurang		n	%	
	N	%	N	%	N	%			
Berat	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0.017
Sedang	5	31,3	4	25,0	0	0,0	9	56,3	
Ringan	0	0	7	43,7	0	0,0	7	43,7	
Total	5	31,3%	1	68,7%	0	0,0	16	100,0	

Sumber : *Data Primer Tahun 2018*