

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
MELALUI KEPUASAN KERJA
(Studi pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang)**

Mokhamad Afif Faudin¹⁾ Samiadji²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas
Wisnuwardhana Malang

²⁾ Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Wisnuwardhana
Malang

Email :faudin_studentmm@yahoo.com

Abstract, *The purpose of this research is to determine the direct effect of work stress on performance, job stress on job satisfaction, job satisfaction on performance, and the indirect effect of job stress on performance through nurse job satisfaction. The research design used is explanatory research. The number of nurses in the Inpatient Installation of the Military Hospital of Malang City was 154 people, while the respondents in this study were 106 people. The data collection method in this study used a questionnaire measured by the linkert scale. While the data analysis used descriptive data analysis techniques and Path Analysis. The results of this study are: (1) Job Stress has a significant effect on Nurse Performance, (2) Job Stress has a significant effect on Nurse Job Satisfaction, (3) Job Satisfaction has no significant effect on Nurse Performance, (4) There is no indirect effect of Job Stress on Nurse Performance through Job Satisfaction. This shows that nurses who serve in the Inpatient Installation of Military Hospitals in Malang City are able to control work stress on nurses, so that the job satisfaction felt by nurses has no effect on nurse performance.*

Keywords: *job stress, performance, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sarana utama dan tempat penyelenggaraan pelayanan kesehatan memiliki peran besar dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Sebagai salah satu pusat pelayanan kesehatan rumah sakit dituntut untuk dapat selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang menggunakan dan memanfaatkan sarana kesehatan ini. Salah satu unsur yang harus diperhatikan oleh rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang prima adalah

perawat.

Perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki andil besar dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, hal ini disebabkan selama 24 jam perawat berperan menghadapi masalah kesehatan pasien secara terus-menerus.

Rumah Sakit Militer Kota Malang sebagai badan pelaksana pelayanan kesehatan dan dukungan kesehatan bagi prajurit di wilayah Komando Daerah Militer

V/Brawijaya. Sesuai dengan visinya menjadi Rumah Sakit kebanggaan setiap prajurit berkomitmen memberikan pelayanan kesehatan secara profesional kepada personel TNI dan keluarga, dengan misi memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi Prajurit, PNS dan keluarganya serta masyarakat umum. Rumah Sakit Militer Kota Malang merupakan rumah sakit rujukan bagi Rumah Sakit TNI dan Rumah Sakit lainnya di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Permasalahan yang dihadapi oleh perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang adalah perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga harus menyelesaikan pekerjaan diluar waktu jam kerja. Akibat negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai yang diharapkan pasien. Karena beban kerja yang berlebihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas perawat.

Indriyani (2009) menyatakan bahwa apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres. Apabila stres yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan

dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja (Luthfan Atmaji, 2011).

Ivancevich dan Mateson (dalam Luthans,2006:441) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekwensi tindakan, situasi, atau kejadian pada seseorang. Selain stres kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Hasibuan (2014) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pendapat Robbins (2006:162) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif.

Kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil

dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu keadaan yang mana seorang individu berhadapan dengan suatu masalah, peluang, atau tuntutan dengan apa yang diinginkannya dan kondisi didalam keadaan tersebut adalah tidak pasti namun penting. Stres merupakan respon adaptif terhadap suatu kondisi seseorang yang dirasa mengancam atau menantang. Stres juga terdapat dua macam yaitu eustres (stres yang menguntungkan) dan distres (stress yang merugikan). (Sopiah, 2008). Stres Kerja adalah keadaan dimana kesulitan, ketidaknyamanan, melelahkan, dan menakutkan yang dialami oleh pekerja. (Daft, 2010)

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kepuasan Kerja

Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Militer Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi Penelitian ini adalah perawat instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang sebanyak 145 orang. Teknik pengambilan sampel dihitung menggunakan rumus *Slovin* dengan batas toleransi kesalahan 5%. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 106 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan *software SPSS versi 17 for windows*. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, maka dikemukakan hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 1 Pengaruh antar variabel

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	t statistik	t-tabel	Keterangan
Stress kerja Kepuasan Kerja	0.674	10.945	1.983	signifikan
Kepuasan Kerja Kinerja	0.691	9.736	1.983	signifikan
Stress Kerja Kinerja	0.282	4.579	1.983	signifikan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai t statistik sebesar 10.945 dengan t tabel sebesar 1.983. Karena t statistik lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang. Koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja bernilai 0,674 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 67.4%.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai t statistik sebesar 9.736 dengan t tabel sebesar 1.983. karena t statistik lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit

Militer Kota Malang. Koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja bernilai 0,691 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 69.1%.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat menghasilkan nilai t statistik sebesar 4.579 dengan t tabel sebesar 1.983. Karena t statistik lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang. Koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat bernilai 0,282 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 28.2%.

Hasil analisis pengaruh langsung, tidak langsung dan total, disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2 Pengaruh Antar Variabel Secara Langsung, Tidak Langsung dan Total

Pengaruh Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja	Pengaruh Total
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0.674	-	0.674
Kepuasan Kerja → Kinerja	0.691	-	0.691
Stres Kerja → Kinerja	0.282	$(0.674) \times (0.691) =$ 0.466	0.748

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian dengan uji t diperoleh bukti bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,674 dan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,691. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat dan besarnya koefisien pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0.466.

Berdasarkan hasil koefisien dari analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total dari stres kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil uji statistik dari hipotesis pertama, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa penyebab stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator diantaranya lingkungan peran atau tugas yang diterima,

karakteristik pribadi dan organisasi berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung mengalami stres yang disebabkan oleh faktor lingkungan fisik dan faktor tuntutan peran atau tugas.

Perawat yang mempunyai tingkat stress kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis sehingga kinerjanya jauh dari yang ditetapkan oleh manajemen sedangkan perawat dengan tingkat stress kerja yang sedang tidak memiliki gejala fisiologis.

Sopiah (2008:91) menyebutkan bahwa dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Hasil ini menguatkan kajian yang dilakukan oleh Dwi Septi (2014), Azizah Indriyani (2009), Any Isvandiari (2015) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja perawat

Hasil uji statistik dari hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa dalam pengujian analisis regresi secara parsial maupun keseluruhan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Kategori skala kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang menunjukkan tertinggi dalam kategori sedang (3,50). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja perawat tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja perawat sehingga kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kepuasan kerja yaitu stres kerja atau variabel lain diluar penelitian ini.

Indikasi yang mengakibatkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dapat dimungkinkan dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Hal ini cukup beralasan sebab faktor kepuasan materiil dapat dianggap sudah cukup baik kondisinya mengingat semua responden dalam penelitian ini adalah PNS. Selain itu, mayoritas responden yang mempunyai usia antara 26-35 tahun yaitu sebanyak

70 responden (66 %) menjadi menarik untuk diidentifikasi guna mengetahui penyebab kurang sesuai tingkat kepuasan dengan kinerja yang dihasilkan.

Faktor individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis mempengaruhi kinerja. Sistem penempatan pegawai negeri sipil (PNS) yang masih perlu disempurnakan mengakibatkan kemampuan sumber daya manusia

terkadang kurang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan. Beban psikologi pegawai negeri sipil (PNS) dalam melaksanakan pekerjaan umumnya berbeda dengan pegawai swasta yang senantiasa dituntut prima karena tidak mempunyai jaminan keamanan dalam masa depan pekerjaan. Selain kemampuan dan keterampilan yang menghambat kinerja, ada juga usia perawat yang berusia masih relatif dewasa awal.

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan mayoritas berusia 25-36 tahun yaitu 66 %, hasil ini menunjukkan bahwa responden belum memiliki jam kerja yang tinggi namun umumnya menginginkan masa depan karier yang bagus. Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian ini bahwa pencapaian indikator kepuasan kerja tertinggi adalah kepuasan terhadap promosi. Jenjang karier pegawai negeri sipil (PNS) yang jelas akan membuat responden puas atas promosi yang nanti akan diberikan. Kondisi ini tentu mempunyai efek negatif, yaitu responden merasa aman atas pekerjaan yang dilakukan selama ini. Kinerja yang biasa tidak menjadi masalah sebab jaminan jenjang karier sangat terbuka tanpa khawatir akan di berhentikan.

Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja baik dalam hal gaji, promosi, penyelia maupun organisasi memberikan berpengaruh ke arah positif pada peningkatan kinerja

perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang.

KESIMPULAN

Stres kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang Kepuasan kerja perawat dipersepsikan cukup puas, Kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang menunjukkan hasil yang cukup baik, s kualitas dan kuantitas kerja memiliki peran besar dalam membentuk variabel kinerja perawat. Stress kerja yang dialami perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang dalam klasifikasi yang tidak terlalu tinggi atau sedang, sebaiknya karyawan lebih memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan sehingga dapat selesai tepat pada waktunya. Sehingga kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang dalam klasifikasi tinggi sehingga harus dipertahankan dan diintensifkan pembinaan, pelatihan untuk mendongkrak kinerja perawat dalam memberikan pelayanan terhadap pasien di Rumah Sakit Militer Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah, 2013. *Penelitian Manajemen*. Malang : Bayumedia Publishing.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama Budiawan, 2015. Hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja perawat pelaksana dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali.

Buku Petunjuk Pengisian, Pengolahan, dan Penyajian Data Rumah Sakit. Depkes RI.2005. Jakarta : Depkes RI. 2005.

Dwi Septi, Jumiati Sasmita, Raden Lestari Ganarsih,2014. *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat ruang inap kelas ii dan iii pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau*. Universitas Riau:jurnal online mahasiswa

Fred Luthans, 2006. *Perilaku organisasi edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta : Andi.

Gary Dessler, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks. Handoko, T.H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE .

Ike Kusdiyah Rachmawati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Malayu. S. P Hasibuan,2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi aksara.

Moh nazir, 2005 *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Munandar, Ashar Sunyoto,2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI. Press.

Mustafa Edwin Nasution dan Hardius Usman, 2008. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia.

Nursalam, 2011. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.

- Ratnasari: 2009. *Stress pada Pekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya..*
- Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro, 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta : Prenhalindo.
- Sanusi Hamid, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta : Deepublish
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sopiah, 2008. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunaryo, 2004. *Psikologi untuk keperawatan*. Jakarta : EGC.
- Widoyoko, S. Eko Putro. 2013. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar