

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT RSUD SARAS HUSADA PURWOREJO

Oleh:

Umi Setyowati

set.umie@yahoo.com

Ridwan Baraba, S.E., M.M.

barabaridwan@gmail.com

Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si.

em.utami@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja yang terdiri dari stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku terhadap prestasi kerja perawat RSUD Saras Husada Purworejo secara parsial dan simultan.

Populasi penelitian ini adalah perawat rawat inap RSUD Saras Husada Purworejo yang bekerja lebih dari 2 tahun berjumlah 160 orang. Sampel penelitian berjumlah 100 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert yang di modifikasi dimana masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi berganda, uji t, dan uji F.

Berdasarkan hasil regresi berganda dengan stres fisiologis (X_1), stres psikologis (X_2), dan stres perilaku (X_3) sebagai variabel bebas dan prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat diperoleh $Y = -190X_1 - 0,230X_2 - 0,557X_3$. Dari hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 32,576 dengan taraf signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa stres fisiologis (X_1), stres psikologis (X_2), dan stres perilaku (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) perawat RSUD Saras Husada Purworejo. Dari hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung X_1 sebesar -2,603 dengan taraf signifikansi 0,011, nilai t hitung X_2 sebesar -3,110 dengan taraf signifikansi 0,002, dan nilai t hitung X_3 sebesar -7,447 dengan taraf signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa stres fisiologis (X_1), stres perilaku (X_2), dan stres perilaku (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) perawat RSUD Saras Husada Purworejo.

Kata kunci: Stres Fisiologis, Stres Psikologis, Stres Perilaku, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Departemen Kesehatan RI [DepKesRI], 2001).

Dirumah sakit tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia terbanyak dari segi jumlah dan paling lama berinteraksi dengan klien. Oleh karena itu tenaga keperawatan rumah sakit adalah ujung tombak pelayanan kesehatan, dimana tenaga keperawatan bekerja selama 24 jam mendampingi dan memonitor kesehatan pasien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan professional (Sondang, 2003).

Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas dimasa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit (DepKesRI,2001). Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul. Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres (Golizeck,2005).

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001). Stres kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yang mengalaminya baik yang berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2006). Gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan seperti perubahan metabolisme, menimbulkan sakit kepala dan meningkatkan tekanan darah. Gejala psikologis berkaitan dengan dampak terhadap keadaan psikis karyawan seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, ketidakpuasan, serta suka menunda-nunda pekerjaan. Pada gejala perilaku,

stres kerja mengarah pada perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan.

Handoko (2001) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Handoko (2001) Stres yang dialami oleh karyawan dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan prestasi kerja, tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) prestasi kerja. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami karyawan. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja tidak ada sehingga prestasi kerja cenderung rendah, Karena tidak ada usaha untuk menghadapi tantangan. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja karyawan cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja yang terdiri dari stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku terhadap prestasi kerja perawat RSUD Saras Husada Purworejo secara parsial dan simultan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besar prestasi kerja karywan yang bersangkutan (Hasibuan, 2000).

Untuk mengetahui prestasi kerja yang dicapai karyawan baik, sedang atau kurang maka di perlukan suatu penilaian atau evaluasi. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja karyawan yang nantinya apakah karyawan itu akan dipromosikan, didemosikan, atau bahkan jasanya akan dinaikan. Dalam hal ini yang mempunyai wewenang untuk melakukan penilaian adalah atasan langsung dari bawahan. Hal ini tentu

saja paling logis karena yang mengetahui pekerjaan bawahan sehari-harinya adalah atasan.

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2004). Akibat dari stres banyak dan bervariasi. Beberapa diantaranya tentu saja positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Robbins (2002) telah mengidentifikasi 3 kategori efek dari stres yang potensial yaitu:

- 1) Stres fisiologis adalah stres yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- 2) Stres psikologis adalah stres yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
- 3) Stres perilaku adalah stres yang berpengaruh terhadap perubahan produktifitas, absensi, perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah, serta gangguan tidur.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah perawat rawat inap RSUD Saras Husada Purworejo yang bekerja lebih dari 2 tahun berjumlah 160 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 sampel dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut sudah melebihi jumlah sampel minimal ($n=30$) dalam penelitian studi korelasional dan studi komparatif yang dikemukakan oleh Gay dan Diehl (Kuncoro, 2003).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian diisi oleh responden yang tidak lain adalah perawat RSUD Saras Husada purworejo.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: stres fisiologis (X_1), stres psikologis (X_2), dan stres perilaku (X_3), sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

- 1) Stres fisiologis adalah stres yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung (Robbins, 2002).
- 2) Stres psikologis adalah stres yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda (Robbins, 2002).
- 3) Stres perilaku adalah stres yang berpengaruh terhadap perubahan produktifitas, absensi, perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah, serta gangguan tidur (Robbins, 2002).
- 4) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2000).

Metode pengukuran data menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dengan menghilangkan pilihan jawaban netral atau ragu-ragu, yang bertujuan agar subyek penelitian menjawab dengan pasti dan sesuai dengan dirinya (Hadi, 1984).

Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpul Data

Pengujian validitas untuk skala prestasi kerja, skala stres fisiologis, skala stres psikologis, dan skala stres perilaku dilakukan dengan validitas konstruk (*construk validity*). Sedangkan pengujian reliabilitas alat ukur di uji kembali dengan menggunakan analisis

varian *cronbach alpha*. Analisis data untuk mengetahui koefisien validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer SPSS versi 19.0 *for windows*.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan mempunyai r hitung $> 0,3$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *alpha* $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel dalam instrumen dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan teknik untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku) terhadap variabel terikat (prestasi kerja perawat) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematika. Langkah dalam analisis regresi berganda adalah dengan menentukan persamaan garis regresi. Untuk melakukan analisis regresi linier berganda digunakan bantuan komputer program SPSS *for windows*, dengan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,272	,216		24,448	,000
X ₁	-,203	,078	-,190	-2,603	,011
X ₂	-,294	,094	-,230	-3,110	,002
X ₃	-,693	,093	-,557	-7,447	,000

Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,190X_1 - 0,230X_2 - 0,557X_3$$

Maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. $b_1 = -0,190$, koefisien regresi faktor stres fisiologis (X_1) negatif artinya jika stres fisiologis tinggi, maka prestasi kerja perawat rendah.
- b. $b_2 = -0,230$, koefisien regresi faktor stres psikologis (X_2) negatif artinya jika stres psikologis tinggi, maka prestasi kerja perawat rendah.
- c. $b_3 = -0,557$, koefisien regresi faktor stres perilaku (X_3) negatif artinya jika stres perilaku tinggi, maka prestasi kerja perawat rendah.

3. Uji hipotesis

Uji t

Uji t merupakan suatu pengujian variabel bebas (stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) secara parsial atau individu.

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa:

a. Pengujian koefisien regresi variabel stres fisiologis (X_1)

Hasil uji t untuk variabel stres fisiologis (X_1) diperoleh $p_{value} = 0,011 < 0,05$ (taraf signifikan 5%) maka H_0 ditolak, artinya variabel stres fisiologis (X_1) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja perawat.

b. Pengujian koefisien regresi variabel stres psikologis (X_2)

Hasil uji t variabel stres psikologis (X_2) diperoleh $p_{value} = 0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya variabel stres psikologis (X_2) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja perawat.

c. Pengujian koefisien regresi variabel stres perilaku (X_3)

Hasil uji t variabel stres perilaku (X_3) diperoleh $p_{value} = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya variabel stres perilaku (X_3) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja perawat.

Uji F

Uji F merupakan suatu pengujian variabel bebas (stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 2

Uji Nilai F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,011	3	3,337	32,576	,000
Residual	9,834	96	,102		
Total	19,844	99			

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS versi *19.0 for windows* dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 32,576 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikan F hitung \leq *level of significance* 5% ($\alpha=0,05$) artinya variabel independen yaitu stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja perawat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres fisiologis berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja perawat RSUD Saras Husada Purworejo.
2. Stres psikologis berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja perawat RSUD Saras Husada Purworejo.
3. Stres perilaku berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja perawat RSUD Saras Husada Purworejo.
4. Stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Saras Husada Purworejo.

Implikasi

1. Bagi Perawat RSUD Saras Husada Purworejo

Stres pada perawat harus tetap di *manage* dengan baik, sebab stres memang ada. Muchlas (1999) mengatakan sekecil apapun stres harus di tanggulangi dan di *manage* dengan baik, karena akan mengganggu karyawan dalam bekerja. Karena stres kerja memiliki dampak yang negatif pada peningkatan prestasi kerja maka disarankan perawat dapat menekan stres kerja di lingkungan kerja maupun saat berada di luar rumah sakit dengan melakukan kontrol terhadap stres kerja melalui tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan.

2. Bagi Pihak Manajemen RSUD Saras Husada Purworejo

Pihak manajemen rumah sakit melakukan pendekatan secara baik kepada para perawat agar segala bentuk permasalahan yang menyangkut keberadaan perawat di rumah sakit dapat terselesaikan dengan baik sehingga tidak menghambat atas aktivitas yang dilakukan di rumah sakit. Pihak manajemen rumah sakit sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi stres kerja terhadap prestasi kerja, serta memberikan beban kerja disesuaikan dengan kemampuan dan motivasi setiap perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Kesehatan RI. 2001. *Rencana Strategi Pembangunan Kesehatan 2001-2004*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I.D. 1996. *Organisasi*. Jild Pertama. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Golizeck, A. 2005. *60 Second Manajemen Stres*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S, P ,Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Akasara.
- Ismail. 2005. *Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Purworejo*. Skripsi, tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, A, P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muchlas, M. 1999. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Yogyakarta: Pascasarjana MARS UGM.
- Puspitasari. 2005. Pengaruh Stres kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rumah Sakit Syaiful Anwar Malang. *Jurnal Studi Manajemen Swagata*. Volume 2, Nomor 2. Hlm: 34-46.

- Robbins, S. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jilid Ketiga. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- . 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall Edisi Kesepuluh.
- Siagian, P, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subanegara, HB. 2005. *Diamond Head rill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: Andi offset.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV Alfa Beta.
- Suswati, Endang. 2008. *Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan, jurnal manajemen Gajayana*, Volume 5, No.2, November 2008, hal.119-128.