

ANALISIS MANAJEMEN STRES DAN PRESTASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DR. SAIFUL ANWAR KOTA MALANG

Any Fatmawati, Asih Purwanti dan Yusuf Iskandar

Program Studi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

ABSTRACT *Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh Stresor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stres kerja tergantung dari manajemen stres yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi stresor pekerjaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen 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 Dr. Saiful Anwar Kota Malang. 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 manajemen stres kerja terhadap kinerja perawat. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang terdiri dari Manajemen stres dan Stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat*

Kata kunci : *Manajemen stress, prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh Stresor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stres kerja tergantung dari manajemen stres yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi stresor pekerjaan tersebut. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi seorang karyawan. Stres 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). Stres pekerjaan dapat disebabkan oleh beban kerja dan kondisi kerja (Lazarus, dalam Abraham & Shanley, 1992).

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

Tinjauan Literatur Manajemen Stres

Pada pandangan psikologi manajemen stress yang dikenali dengan istilah *coping mecanisme* 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 menanggapi situasi atau mengetahui gejala tekanan stress secara efektif (Lazarus dan Folkman, 1984) hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Murphy (1996) bahwa manajemen stress adalah suatu teknik yang didesain untuk membantu pekerja mengubah pemikiran mereka menenai situasi tekanan stress yang tinggi

Manajemen 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 Kepayahan/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.

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 beberapa 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 maka penelitian 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 manajemen stres (X1) dan stresor pekerjaan (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 RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. 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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Manajemen Stres Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Tabel 1
Coefficients^a

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

Sumber data diolah

Pada tabel 1. dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel manajemen stres adalah 0.523 berarti menunjukkan pengaruh positif atau searah dengan Prestasi Kerja Karyawan, apabila manajemen 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%.

Besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) variabel manajemen stres terhadap Prestasi Kerja Karyawan = 0.567, berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan model sebesar 56,7%. pada tingkat signifikansi $\alpha=1\%$, t hitung 7,028 > t tabel 1.98 (probabilitas 0.000 < 0.05), sehingga disimpulkan bahwa variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2. Pengaruh variabel stres kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pada tabel 5.10 dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel stres kerja adalah 0.183 berarti menunjukkan pengaruh positif atau searah dengan Prestasi Kerja Karyawan, maksudnya apabila stres kerja meningkat, maka Prestasi Kerja Karyawan juga meningkat, dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka Prestasi Kerja Karyawan juga menurun.

Besarnya koefisien regresi parsial variabel stres kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan = 0.183, berarti kemampuan variabel stres 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 stres 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 bersama sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di

RSUD Saiful Anwar di Malang dan variabel gejala stress kerja yaitu gejala perilaku terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh secara dominan.

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* , AlihbahasaBudyanto, Editor saputra,
- Murphy, L,R., (1996) *Stres Manajemen 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.