

## HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI GAWAT DARURAT RSUD NGUDI WALUYO KABUPATEN BLITAR DAN RSUD MARDI WALUYO KOTA BLITAR

*Correlation between job stress and coping mechanism with job performance of nursing at the emergency department in RSUD Ngudi Waluyo and RSUD Mardi Waluyo Blitar*

**Sri Haryuni<sup>1</sup>, Retty Ratnawatii<sup>2</sup>, Rinik Eko Kapti<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Kediri

<sup>2</sup>Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang

<sup>3</sup>Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang

<sup>1</sup>email: sisri\_83@yahoo.co.id

### ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dalam menentukan kualitas pelayanan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara stres kerja dan mekanisme koping terhadap kinerja perawat di Instalasi gawat darurat RSUD Ngudi Waluyo Kab. Blitar dan RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. Desain penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel 34 orang dengan teknik total sampling. Alat ukur yang digunakan adalah kuisioner dan lembar observasi. Pada penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara stres kerja dengan mekanisme koping, adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat, adanya hubungan antara mekanisme koping dengan kinerja perawat serta tidak adanya hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja perawat. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat adalah mekanisme koping. Penelitian ini merekomendasikan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat seperti peran kepala ruangan, adanya manajemen stres kerja dan mekanisme koping untuk meningkatkan kinerja perawat.

**Kata Kunci** : stres kerja, mekanisme koping dan kinerja perawat.

### ABSTRACT

*Nursing job is an integral part which cannot separate to confirm the service quality to patient. The aim of this research is to identify the correlation between job stress and coping mechanism with job performance of nursing in emergency department RSUD Ngudi Waluyo and RSUD Mardi Waluyo Blitar. This research uses cross sectional design. The number of sample used is 34 respondents using total sampling. The instrument of this research uses questionnaires and observation tool. The result indicated that there was no correlation job stress with coping mechanism, there was correlation job stress with job performance, there was correlation coping mechanism with job performance and no correlation individual characteristics with job performance. The dominant factor that influence of job performance is coping mechanism. It is recommended to research another factor which influences the nursing job performance such as the role of head nurse, the management of job stress and coping mechanism to improve the nursing job.*

**Keywords** : job stress, coping mechanism and job performance

### LATAR BELAKANG

Kinerja perawat merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dalam menentukan kualitas pelayanan kepada pasien. Menurut Mrayyan & Al-Faouri (2008) kinerja perawat adalah melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang

telah ada. Pada kenyataannya kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien merupakan penentu terbesar terhadap kenyamanan pasien (Greenslade & Jimmieson, 2007) sehingga kinerja perawat sangat berdampak pada kesehatan pasien baik secara fisik maupun psikologis pasien baik

selama maupun setelah keluar dari rumah sakit.

Adanya penilaian kinerja klinis bisa memastikan pelayanan medis untuk memenuhi standar berkualitas tinggi (Tim IGD RSSA, 2012). Kinerja perawat yang buruk dikhawatirkan bisa berdampak terhadap kondisi pasien yang semakin memburuk, sehingga dengan adanya penurunan kinerja perawat bisa mempengaruhi mutu layanan kesehatan. Kinerja perawat bisa dilihat dari indikator kematian pasien serta kemampuan menangani kasus *life saving* dari pasien (Tim IGD RSSA, 2012).

Menurut AbuAIRub (2004) kinerja perawat juga bisa menurun akibat situasi kerja yang *stressfull*, kualitas dan kuantitas pelayanan bisa berkurang akibat stres kerja yang dialami oleh perawat. Adanya stres kerja yang dialami oleh perawat akan membuat dirinya melakukan suatu koping (Nasir dan Muhith, 2011). Menurut Lazarus dan Folkman, (1984) ada 2 strategi koping yaitu koping berfokus pada masalah dan koping berfokus pada emosi. Koping yang *adaptif* bisa meningkatkan kualitas kinerja seseorang (Liu *et al*, 2010). Identifikasi stres kerja pada perawat dan mekanisme koping yang digunakan sangat penting untuk perbaikan sumber daya manusia khususnya perawat instalasi gawat darurat.

## METODE

Desain penelitian ini menggunakan analitik korelasi dengan pendekatan *cross*

*sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di instalasi gawat darurat RSUD Ngudi Waluyo Kabupaten Blitar dan RSD Mardi Waluyo Blitar sejumlah 34 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah semua perawat pelaksana di instalasi gawat darurat RSUD Ngudi Waluyo Kabupaten Blitar dan RSD Mardi Waluyo Blitar. Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah kuisioner yang sebelumnya dilakukan uji validitas dengan menggunakan uji korelasi pearson dan reliabilitasnya dengan uji *Cronbach Alpha* serta menggunakan lembar observasi. Analisis dalam penelitian ini adalah univariat, bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* serta multivariat dengan menggunakan regresi logistik.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hubungan antara stres kerja dengan mekanisme koping

Hasil uji *Chi Square* didapatkan nilai  $p = 0,067 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan mekanisme koping pada perawat. Berdasarkan hal ini menunjukkan tingkat stres kerja seseorang tidak akan mempengaruhi mekanisme koping yang digunakan oleh seseorang (Tabel 1)

Tabel 1. Hubungan antara stres kerja dengan mekanisme koping

	Mekanisme koping		Total	P
	PFC	EFC		
	n(%)	n(%)		
Stres				
Ringan	3 (8,8)	14 (41,2)	17 (50)	0,067
Sedang	8 (23,5)	9 (26,5)	17 (50)	
Total	11 (32,4)	23 (67,6)	34 (100)	

### Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami stres kerja ringan dengan kinerja

baik sebanyak 14 orang (41,2%). Hasil uji *Chi Square* didapatkan hasil  $p = 0,031 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat ( Tabel 2 ).

Tabel 2. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat

	Kinerja		Total	P
	Baik	Buruk		
	n(%)	n(%)		
Stres Kerja				
Ringan	14 (41,2)	3 (8,8)	17 (50)	0,031
Sedang	8 (23,5)	9 (26,5)	17 (50)	
Total	22 (64,7)	12 (35,3)	34 (100)	

### Hubungan antara mekanisme koping dengan kinerja perawat

Berdasarkan Tabel 3 didapatkan bahwa sebagian besar responden yang menggunakan mekanisme koping *EFC (Emotion Focused*

*Coping*) dengan kinerja baik sebanyak 19 orang (55,9%). Hasil uji *Fisher* didapatkan hasil  $p = 0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat.

Tabel 3. Hubungan antara mekanisme koping dengan kinerja perawat

	Kinerja		Total	P
	Baik	Buruk		
	n(%)	n(%)		
Mekanisme koping				
PFC	3 (8,8)	8 (23,5)	11 (32,4)	0,005*
EFC	19 (55,9)	4 (11,8)	23 (67,6)	
Total	22 (64,7)	12 (35,3)	34 (100)	

\* signifikan bila  $p < 0.05$

### Hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat disimpulkan bahwa semua karakteristik

responden yang meliputi usia, lama bekerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status kepegawaian, status pernikahan tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat.

Tabel 4. Karakteristik individu dengan kinerja perawat

	Kinerja		P
	Baik	Buruk	
	n(%)	n(%)	
Usia			
≤ 35 tahun	15 (44,1)	9 (26,5)	1,000*
> 35 tahun	7 (20,6)	3 (8,8)	
Lama bekerja			

≤ 10 tahun	12 (35,3)	8 (23,5)	0,717*
> 10 tahun	10 (29,4)	4 (11,8)	
<b>Jenis kelamin</b>			
Perempuan	8 (23,5)	7 (20,6)	0,218
Laki-laki	14 (41,2)	5 (14,7)	
<b>Tingkat pendidikan</b>			
DIII	16 (47,1)	8 (23,5)	0,714*
S1	6 (17,6)	4 (11,8)	
<b>Status kepegawaian</b>			
Tetap	19 (55,9)	12 (35,3)	0,537*
Honorar	3 (8,8)	0 (0)	
<b>Status pernikahan</b>			
Menikah	18 (52,9)	12 (35,3)	0,273*
Belum menikah	4 (11,8)	0 (0)	
Total	22 (64,7)	12 (35,3)	

\* signifikan bila  $p < 0.05$

### Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja

Berdasarkan Tabel 5 didapatkan hasil bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah mekanisme

koping. Nilai koefisien mekanisme koping bernilai negatif yaitu -2,539. Hal ini menunjukkan hubungan yang tidak searah artinya semakin perawat menggunakan EFC semakin baik kinerjanya.

Tabel 5. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat

		Koefisien	P	OR	IK 95%	
					Lower	Upper
Langkah 3	Koping(1)	-2.539	0.004	0.08	0.014	0.436
	Konstanta	1.558	0.005	4.75		

### Pembahasan

#### Stres kerja dengan mekanisme koping

Penelitian yang dilakukan oleh Atmaji (2011) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan mekanisme koping. Menurut (Liu et al, 2010) mekanisme koping *emotion focused coping* adalah individu melibatkan usaha-usaha untuk mengatur respon emosinya dalam rangka menyesuaikan diri dengan dampak yang akan ditimbulkan oleh situasi atau kondisi yang penuh tekanan, sedangkan *problem focused coping* merupakan suatu pencarian penyelesaian masalah secara aktif oleh individu untuk

menghilangkan situasi atau kondisi yang tertekan.

Hasil penelitian ini menunjukkan responden cenderung lebih banyak menggunakan mekanisme koping *emotional focused coping* baik pada stres ringan maupun stres sedang, sehingga hal ini yang dapat membuat tidak adanya hubungan yang bermakna antara stres dengan mekanisme koping. Mekanisme koping dipandang sebagai suatu usaha untuk menguasai situasi tertekan, tanpa memperhatikan akibat dari tekanan tersebut. Koping bukan merupakan suatu usaha untuk menguasai seluruh situasi menekan, karena tidak semua situasi tersebut dapat benar-benar dikuasai (Liu et al, 2010).

Menurut (Liu et al, 2010) ada 2 mekanisme coping yaitu *problem focused coping* dan *emotional focused coping*. Individu cenderung menggunakan *problem focused coping* dalam menghadapi masalah-masalah yang dapat dikontrolnya, sebaliknya individu akan menggunakan *emotional focused coping* dalam menghadapi masalah yang sulit menurutnya sulit untuk dikontrol, Namun individu dapat menggunakan kedua strategi tersebut secara bersamaan, namun tidak semua strategi coping pasti digunakan individu dalam menghadapi stres yang dihadapi. Hal inilah mungkin yang bisa dikaitkan tidak adanya hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan mekanisme coping.

### **Stres kerja dengan kinerja**

Penelitian Park (2007), AbuAlRub (2008) serta Lu, *et al.* (2010) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat.

Stres kerja dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja (Atmaji, 2011). Adanya stres kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja perawat. Stres kerja yang tinggi bisa menyebabkan kinerja perawat menjadi lebih rendah, sedangkan stres kerja yang rendah akan menyebabkan kinerja perawat menjadi lebih baik. Penelitian Atmaji (2011) juga menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Menurut Nasir & Muhith (2011) bekerja dalam sebuah instansi atau organisasi stres kerja tidak dapat dihindarkan lagi, karena merupakan bagian dalam kehidupan sehari-hari pada manusia sebagai respon terhadap hasrat atau kehendak. Stres kerja bisa mempengaruhi kinerja perawat., terbukti dari penelitian ini sebagian besar perawat yang mengalami stres ringan kinerjanya baik, sehingga pada penelitian ini terdapat hubungan

yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat.

### **Mekanisme coping dengan kinerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Sudhaker & Gomes (2010), Liu, *et al.* (2010) dan Lu, *et al.* (2010) yang mendapatkan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara mekanisme coping dengan kinerja perawat.

Coping yang *adaptif* bisa meningkatkan kualitas kinerja seseorang (Liu, *et al.*, 2010). Coping yang efektif adalah coping yang membantu seseorang untuk mentoleransi dan menerima situasi yang menekan, serta tidak merisaukan tekanan yang tidak dapat dikuasainya. Perawat yang berhasil menggunakan mekanisme coping dengan efektif dapat membuat kinerjanya baik sesuai dengan standar pelayanan keperawatan, sehingga hal ini yang bisa menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara mekanisme coping dengan kinerja perawat (Liu et al, 2010).

### **Karakteristik individu dengan kinerja**

Penelitian Nabirye *et al.* (2011) dan AbuAlrub (2004) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara karakteristik responden yang meliputi usia, lama bekerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan dengan kinerja perawat.

Penelitian Rosyidah, *et al.* (2008) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu tidak ada hubungan yang bermakna antara karakteristik responden yang meliputi usia, lama bekerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status kepegawaian, status pernikahan dengan kinerja perawat.

Karakteristik responden merupakan faktor internal perawat yang sulit bahkan sudah tidak dapat diubah, sehingga karakteristik responden hanya sebagai faktor predisposisi saja sehingga bukan merupakan

faktor penyebab secara langsung terhadap kinerja perawat. Hal inilah yang bisa membuat tidak ada hubungan yang bermakna antara karakteristik responden yang meliputi usia, lama bekerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status kepegawaian, status pernikahan dengan kinerja perawat.

### **Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja**

Dalam penelitian ini menunjukkan jenis kelamin, stres kerja dan mekanisme koping merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Namun faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat pada penelitian ini adalah mekanisme koping perawat. Penelitian AbuAlrub (2004) serta Rosyidah, et al (2008) menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja perawat. Namun penelitian yang dilakukan Izzudin (2006) menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan laki-laki. Adanya perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin merupakan hal yang sudah melekat dan tidak bisa dirubah pada diri seseorang sehingga jenis kelamin hanya sebagai faktor predisposisi dan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat. Hal ini yang dapat menjadikan jenis kelamin bukan merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja perawat.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja perawat, hal ini sudah terlihat dari beberapa penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Park (2007), AbuAlRub (2008) serta Lu, et al. (2010) mendapatkan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat. Namun ketika perawat mengalami stres kerja maka perawat akan melakukan mekanisme koping untuk menghadapi masalah yang diatasinya meskipun tidak semua stres kerja yang dialami dapat teratasi (Lazarus dan Folkman, 1984). Penggunaan mekanisme

koping di harapkan dapat berdampak pada perilaku seseorang, salah satunya yaitu kinerja perawat. Kinerja seseorang tentu akan lebih dekat tergantung dari bagaimana seseorang mengatasi masalahnya yaitu mekanisme koping bukan dari ringan atau berat stres kerja yang dialami. Penggunaan mekanisme koping yang adaptif dapat meningkatkan kualitas kinerja seseorang (Liu, et al. 2010). Hal inilah yang menjadikan mekanisme koping sebagai faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setengah responden mengalami stres kerja ringan dan setengahnya stres kerja sedang. Sebagian besar responden menggunakan mekanisme koping *emotion focused coping* Sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik. Tidak ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan mekanisme koping pada perawat, Ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat. Tidak adanya hubungan yang bermakna antara karakteristik responden dengan kinerja perawat. Mekanisme koping merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini memberi saran: mengkaji variabel yang lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat seperti peran kepala ruangan. Mengkaji dengan pendekatan kualitatif sehingga dapat memperoleh data yang lebih dalam terkait fenomena penelitian ini serta meningkatkan sistem manajemen yang baik untuk mengelola stres kerja dan mekanisme koping perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

AbuAlRub, R.F. 2004. Job Stress, Job Performance, and Sosial Support among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 36 (1) : 73-78.

- AbuAlRub, R.F dan Al-Zaru, I.M. 2008. Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of Management*. 16 : 227-236.
- Atmaji Lutfan. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Greenslade, JH and Jimmieson, NL. 2007. Distinguising between task and contextual performance for nurses : development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*. Blackwell Publishing Ltd
- Izzudin. 2006. *Analisa pengaruh faktor personality terhadap asuhan keperawatan pada perawat inap RSJD Dr. Amiiino Gondo Hutomo Semarang..* Tesis. Semarang
- Liu W, Pan F, Wen P, Chen S, Lin S. 2010. Job Stressors and Coping Mechanism among Emergency Department Nurses in the Armed Force Hospitals of Taiwan. *International Journal of Human and SocialScience*. 5 : 10
- Lu Luo, Kao S,Siu O, Lu C.2010. Work stressors, Chinese coping strategies and job performance in Greater China. *International Journal of Psychology*. 45 (4) : 294-302.
- Mrayyan M T and Al Faouri Ibrahim. 2008. Career Commitment and Job Performance of Jordanian Nurses. *Nursing Forum*. Vol 43 No 1.
- Nabirye R.C, Brown K.C, Pryor E.R, Maples E.H. 2011. Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala Uganda. *Journal of Nursing Management*. 19 : 760-768
- Nasir Abdul dan Muhith Abdul.2011. *Dasar-Dasar Keperawatan Jiwa*. Salemba Medika. Jakarta. p. 75-95.
- Park Jungwee. 2007. Work stress and job performance. *Statistic Canada*. No 75-001-XIE
- Rosyidah, Haryono dan Oktafiani R. 2008. Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *KES MAS*. Vol 2 No 3 : 133-193
- Sudhaker,C and Gomes L.A. 2010. Job Stress, Coping Strategies and the Job Quality Index of Nurses Working in Selected Multispeciality Hospital toward Human Resource Development. *Journal of the Academy of hospital Administration*.Vol 22 No 1&2.
- Tim IGD RSSA. 2012. *Standar Pelayanan dan Sistem Kendali Mutu di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum*. RSSA.Malang