

Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai

Rafika Dewi Hasyim¹, Moh Malikul Mulki², Sintong H. Hutabarat³

^{1,2,3} Universitas Widya Nusantara

e-mail: ikha.hasyim1988@gmail.com

Abstrak

Banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat dapat mengganggu penampilan kerja dari perawat. Akibat negatif dari banyaknya tugas tambahan perawat diantaranya timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berdampak buruk bagi produktifitas perawat. Permasalahan umum yang sering dijumpai oleh tenaga kerja dan merupakan bagian darinya adalah kelelahan kerja. Tujuan penelitian ini adalah dianalisisnya hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai. Jenis penelitian ini adalah *kuantitatif* dengan pendekatan analitik menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di unit pelayanan bedah 14 orang, isolasi 12 orang, di unit pelayanan Dalam 15 orang RSUD Banggai Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 41 orang. Sampel berjumlah 41 orang, dengan teknik pengambilan sampel *total populasi*. Hasil penelitian dari 41 responden yang menunjukkan tingkat stres kerja normal sebanyak 27 responden (65,9%) dan yang mengalami stres sebanyak 14 responden (34,1%). Responden yang menunjukkan kinerja baik sebanyak 23 responden (56,1%) dan kurang baik sebanyak 18 responden (43,9%), uji *Chi-Square* nilai *p value*: 0,004 (*p value* ≤ 0,05). Simpulan ada hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai. Saran bagi pihak RSUD Banggai dapat dijadikan kerangka acuan dalam membuat kebijakan untuk mencegah stres kerja pada perawat sehingga diharapkan terjadi peningkatan kinerja perawat.

Kata kunci: *Stres, Kinerja Perawat*

Abstract

The number of additional assignments that must be done by nurses could interfere with their work performance. The negative consequences of the many additional assignments for nurses such as nurses' emotions occur at an unexpected time and it also impacts their productivity. A common problem found is job exhaustion. The aim of the research was to analyze the correlation between the level of work stress and nurse performance in the Wards of Banggai General Hospital. This is quantitative research with an analytic approach using a cross-sectional design. The total population in this research is about 41 respondents which consists of the nurses who work in the surgical ward about 14 staff, the isolation ward 12 staff, in the medical ward 15 staff at Banggai General Hospital, Central Sulawesi Province. The total sample was 41 respondents which was taken by total population sampling technique. The results of the research of 41 respondents found about 27 respondents (65.9%) had a normal level of work stress and 14 respondents (34.1%) had stress experience. About 23 respondents (56.1%) had good performance, and 18 respondents (43.9%) had poor performance. The result of the Chi-Square test obtained a *p-value* = 0.004 (*p-value* ≤ 0.05). The conclusion mentioned that there is a correlation between the level of work stress and nurse performance in the Wards of Banggai Hospital. Suggestions for the Banggai General Hospital could be used as a reference to make the policies in the prevention of nurses' work stress, so that it is expected have improve nurses' performance.

Keywords: *Stress, Nurse Performance.*

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan yang bermutu dapat dicapai salah satunya tergantung pada seimbangannya antara banyaknya tenaga serta beban kerja perawat di suatu rumah sakit. Untuk membuat perencanaan ketenagaan harus benar-benar diperhitungkan sehingga tidak menimbulkan dampak pada beban kerja yang tinggi yang dapat mengakibatkan turunnya kualitas pelayanan keperawatan. Sistem kerja yang tidak dirancang dengan baik dapat menyebabkan keluhan subyektif, beban kerja berat, tidak efektif dan tidak efisien yang pada gilirannya mengakibatkan dapat menimbulkan ketidakpuasan bekerja, sehingga produktivitas kerja/kinerja menurun. Kurangnya tenaga keperawatan baik kuantitas maupun kualitas akan sangat mengganggu kualitas asuhan keperawatan yang diberikan, karena akan semakin menambah beratnya beban kerja yang pada gilirannya prestasi kerja menurun, kepuasan kerja berkurang, sehingga akan mengakibatkan turunnya kualitas asuhan keperawatan dan kepuasan pasien berkurang.

Menurut hasil survey Nasional bahwa perawat register nurse kondisi kerjanya mengalami perubahan yang menyebabkan kualitas pelayanan perawatan mengalami penurunan. Salah satu penyebabnya mereka merasa bahwa pada saat berada di ruang kerja, mereka sering lupa untuk istirahat dan makan snack (5711 responden), merasa terjadi peningkatan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan (5340 responden), tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan setelah shift (4210 responden), tidak bisa menyelesaikan pendidikan berkelanjutan dan mengalami stress dan sakit (3762 responden), merasa sangat kelelahan dan tidak ada motivasi setelah kerja (3617 responden), merasa tidak termotivasi dan sedih karena karena tidak bisa memberikan pelayanan keperawatan (3222 responden) dan 2928 responden merasa tidak punya tenaga untuk memberikan pelayanan keperawatan secara kualitatif yang optimal, yang semua itu disebabkan beban kerja yang tinggi. *Work load* yang tinggi karena *staffing* tidak bisa optimal.

Era pandemi covid-19 ini menuntut sumber daya berperan penting dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang berada pada garis terdepan dalam penanggulangan pandemi ini adalah tenaga kesehatan atau medis khususnya perawat. Tenaga kesehatan inilah yang seharusnya mendapatkan perhatian dan perlindungan berlebih. Perawat memiliki peran penting dalam melakukan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat memiliki beban kerja disertai tuntutan kerja yang tinggi terlebih lagi bagi perawat yang bekerja di Insitulasi Rawat Inap. Hal tersebut disebabkan perawat memiliki peran dan tanggung jawab yang besar.

Era sekarang ini masyarakat menuntut tenaga kerja diberikan upaya perlindungan yang kuat. Harapan dari masyarakat secara besar agar perawat setelah melakukan pekerjaannya dapat kembali selamat dan sehat yang tentunya harus didukung dengan penerapan K3 yang harus dilakukan manajemen perusahaan sebagai upaya perwujudan hak asasi manusia. Nilai ambang batas pada suatu iklim kerja merupakan iklim yang bisa diterima oleh para pekerja tanpa mengakibatkan efek samping berupa kesehatan yang terganggu dan diikuti munculnya penyakit. Hal tersebut diwujudkan dalam satuan waktu yang tidak lebih dari 40 jam disetiap minggunya atau 8 jam setiap harinya. Apabila tenaga kerja mengalami beban kerja fisik yang tinggi maka tingkat terjadinya kelelahan maka akan semakin meningkat.

Beban kerja berkaitan erat dengan stress kerja yang dapat berdampak pada produktifitas tenaga kesehatan, dimana 53,2% waktu yang benar-benar produktif yang digunakan pelayanan kesehatan langsung dan sisanya 39,9% digunakan untuk kegiatan penunjang. Tenaga kesehatan khususnya perawat, dimana analisa beban kerjanya dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utamanya, begitupun tugas tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang di peroleh, waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik.

Banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat dapat mengganggu penampilan kerja dari perawat. Akibat negatif dari banyaknya tugas tambahan perawat

diantaranya timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berdampak buruk bagi produktifitas perawat. Permasalahan umum yang sering dijumpai oleh tenaga kerja dan merupakan bagian darinya adalah kelelahan kerja. Faktanya tidak hanya pekerja yang berasal dari bidang kesehatan yang mengalami kelelahan kerja namun dimungkinkan juga dari bidang kesehatan yang tercermin dari perawat.

Hasil penelitian sebagian besar tenaga kerja yaitu perawat di RSUD Madani mengaku lelah bekerja pada tingkat menengah atau sedang. Begitu pula dengan masa kerja, masa kerja sangat erat hubungannya dengan berapa lama seseorang tersebut melakukan pekerjaan. Individu yang melakukan pekerjaannya dengan waktu atau masa yang lebih lama cenderung memiliki risiko yang tinggi pula dalam kelelahan bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah beban fisik kerja.

Hasil penelitian dengan hasil penelitian, responden memiliki tingkat stres ringan sebanyak 108 orang (99,1%), sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 87 orang (71,5%), dan ada korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di rawat inap Panti Waluya Sawahan Rumah Sakit Malang

Didukung oleh penelitian Usman (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami pada perawat di RSUD Labuang Baji yaitu tingkat stres kerja kategori ringan sebesar 75.9% dan stres kerja kategori sedang sebesar 24.1%. Kinerja perawat di RSUD Labuang Baji yaitu kinerja kategori baik sebesar 83.3% dan kurang baik sebesar 16.7%. Ada hubungan stres kerja berdasarkan gejala pskologis ($p=000$), gejala fisik ($p=0.007$), gejala perilaku ($p=0.010$) serta Ada hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat RSUD Labuang Baji di masa pandemi covid-19 dengan nilai $p=0.004<0,05$.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 5 perawat ruang rawat inap ditemukan adanya keluhan-keluhan dari tenaga perawat yang bekerja RSUD Banggai yaitu mereka mengatakan bahwa mereka sering pusing, tegang pada leher, cepat marah dan cepat lelah yang disebabkan karena stres kerja yang berlebihan yang akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien atau tidak sesuai dengan standar pelayanan. Salah satu alasan utama yang dikemukakan oleh perawat terkait dengan stres kerja adalah tingginya beban kerja yang dirasakan oleh perawat di ruang tersebut di karenakan jumlah pasien yang cukup banyak dan tidak seimbang dengan jumlah tenaga perawat di ruangan, konflik dengan tenaga kesehatan lainnya seperti jam datang dokter yang tidak sesuai sehingga pasien dilayani siang yang membuat pasien dan keluarga sering komplain ke perawat. Disamping itu adanya pasien titipan dari pejabat bahwa keluarganya harus dilayani dengan cepat dan tepat. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai". Tujuan penelitian ini adalah dianalisisnya hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai.

METODE

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang data-datanya berhubungan dengan angka-angka baik yang diperoleh dari pengukuran maupun dari nilai suatu diatas yang diperoleh dengan jalan mengubah kualitatif ke dalam data kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah survei analitik artinya survei atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi. Desain yang dipakai dalam penelitian ini adalah *cross sectional study* dimana peneliti melakukan observasi atau pengukuran variabel pada satu saat, yaitu tiap subyek hanya diobservasi satu kali saja dan pengukuran variabel dilakukan pada saat pemeriksaan. Variabel yang akan diteliti adalah tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek diteliti yang ciri-cirinya akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di unit pelayanan bedah 14 orang, solasi 12 orang, di unit pelayanan Dalam 15 orang RSUD Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 41 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang merupakan wakil dari

populasi itu. Besar sampel dalam penelitian ini adalah total populasi (total sampling) yaitu semua perawat di unit pelayanan bedah 14 orang, solasi 12 orang, di unit pelayanan Dalam 15 orang RSUD Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 41 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square*.

Sumber Data

Menurut Arikunto, teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Data yang ditunjukkan berupa data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui kuesioner stress kerja dan kinerja perawat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari catatan rekam medik berupa data jumlah perawat di RSUD Banggai.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner. Instrumen stres menggunakan *Depression Anxiety Stress Scales* (DASS 42) yang memiliki 42 aspek Penilaian. Pernyataan skala stress ada pada no 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18, 22, 27, 29, 32, 33, 35, 39. Teknik penentuan skor 0: Tidak ada atau tidak pernah, 1: Sesuai dengan yang dialami sampai tingkat tertentu, atau kadang-kadang, 2: Sering, 3: Sangat sesuai dengan yang dialami, atau hampir setiap saat. DASS mempunyai tingkatan *discrimant validity* dan mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,91 yang diolah berdasarkan penilaian Cronbach's Alpha. Adapun kisi-kisi pernyataannya, DASS 42 dijabarkan dengan indikator-indikatornya.

Kuesioner kinerja perawat diadopsi dari penelitian dengan menggunakan skala *Likert* dengan alternative jawaban SS= Sangat Sering, S=Sering, J= Jarang, TP= Tidak Pernah. Bila responden menjawab tidak pernah mendapat skor 1, jarang mendapat skor 2, sering mendapat skor 3 dan sangat sering mendapat skor 4. Jumlah pernyataan sebanyak 37 dimana skor tertinggi adalah 148 dan skor terendah adalah 37. Hasil uji validitas dengan sampel 30 adalah 0,421, dari hasil R hitung semuanya diatas 0,361. Hasil uji *reliability* nilai *Alpha Cronbach* 0,832 lebih besar daripada nilai tabel r 0,36.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Lama Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai ($f=41$)^a

Karakteristik Responden	<i>f</i>	%
Jenis kelamin		
Perempuan	23	56,1
Laki-laki	18	43,9
Jumlah	41	100
Umur		
26-35 Tahun	26	63,4
36-45 Tahun	12	29,3
45-55 Tahun	3	7,3
Jumlah	41	100
Pendidikan		
D3	27	65,9
Profesi Ners	14	34,1
Jumlah	41	100
Lama Kerja		
< 5 Tahun	19	46,3

≥ 5 Tahun	22	53,7
Jumlah	41	100

^aTotal sampel keseluruhan. Sumber: Data primer 2023

Tabel 1 menunjukkan dari 41 responden jenis kelamin perempuan sebanyak 23 responden (56,1%) dan laki-laki sebanyak 18 responden (43,9%). Sebagian besar umur responden adalah umur 26-35 Tahun yaitu sebanyak 26 responden (63,4%) dan umur yang paling sedikit adalah umur 41-55 Tahun sebanyak 3 responden (7,3%). Pendidikan D3 sebanyak 27 responden (65,9%) dan profesi ners sebanyak 14 responden (34,1%). Lama kerja < 5 Tahun sebanyak 19 responden (46,7%) dan lama kerja ≥ 5 tahun sebanyak 22 responden (53,7%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Perawat Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai (f=41)^a

Variabel	f	%
Tingkat Stres Kerja		
Normal	27	65,9
Stres	14	34,1
Jumlah	41	100
Kinerja Perawat		
Baik	23	56,1
Kurang baik	18	43,9
Jumlah	41	100

^aTotal sampel keseluruhan. Sumber: Data primer 2023

Tabel 2 dari 43 responden menunjukkan tingkat stres kerja normal sebanyak 27 responden (65,9%) dan yang mengalami stres sebanyak 14 responden (34,1%). Kinerja baik sebanyak 23 responden (56,1%) dan kurang baik sebanyak 18 responden (43,9%).

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai (f=41)^a

Stres Kerja	Kinerja Perawat				Total N	P.value
	Baik		Kurang baik			
	n	%	n	%		
Normal	20	74,1	7	25,9	27	0,004
Stres	3	21,4	11	78,6	14	
Jumlah	23	56,1	18	43,9	41	

^aTotal sampel keseluruhan. Sumber: Data primer 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 41 responden, stres kerja yang normal sebanyak 27 responden, dimana 20 responden (74,1%) kinerjanya baik dan 7 responden (25,9%) kurang baik. Responden yang mengalami stres sebanyak 14 responden, dimana 3 responden (21,4%) kinerjanya baik dan 11 responden (78,6%) kinerjanya kurang baik.

Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* nilai *p value*: 0,004 (*p value* ≤ 0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai.

Stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai

Berdasarkan analisa data diperoleh dari 41 responden yang menunjukkan tingkat stres kerja normal sebanyak 27 responden (65,9%) dan yang mengalami stres sebanyak 14 responden (34,1%). Menurut asumsi peneliti responden yang tidak mengalami stres karena

responden sudah lama bekerja sehingga sudah terbiasa menghadapi lingkungan kerja, dan responden menganggap pekerjaan yang dilakukan bukanlah beban. Sedangkan responden yang mengalami stres kerja dikarenakan perawat yang mengalami stres fisik kategori ringan yang disebabkan oleh pembagian shift kerja malam dengan beban tugas yang berat mengalami tekanan akan tetapi seorang perawat dididik untuk mengutamakan memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.

Responden yang mengalami stres jika dilihat dari masa kerja lebih banyak yang masa kerjanya < 5 tahun, hal ini dapat terjadi karena responden belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, disamping itu responden juga banyak perlu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta situasi kerja yang mereka hadapi.

Sejalan dengan teori yang menyatakan faktor yang mempengaruhi moral distress pada perawat dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang menyebabkan moral distress adalah termasuk usia, pendidikan dan gelar, departemen tempat bekerja, sifat pekerjaan, jabatan, pendapatan bulanan serta ketidakberdayaan dalam pengambilan keputusan. Beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah adanya persepsi terkait komunikasi tim yang buruk, pemberian perawatan yang tidak tepat, staffing yang tidak memadai atau kurangnya sumber daya manusia. Sejalan dengan penelitian yang mengemukakan bahwa faktor individu, karakter atau kualitas pribadi, cara pandang perawat, pengalaman dalam mengatasi situasi etis, relasi kerja, ketersediaan sumber daya, level staf, caring, akses keperawatan merupakan faktor yang mempengaruhi moral distress perawat

Hasil penelitian dengan hasil penelitian, responden memiliki tingkat stres ringan sebanyak 108 orang (99,1%), sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 87 orang (71,5%), dan ada korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di rawat inap Panti Waluya Sawahan Rumah Sakit Malang.

Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai

Hasil analisis data diperoleh dari 41 responden yang menunjukkan kinerja baik sebanyak 23 responden (56,1%) dan kurang baik sebanyak 18 responden (43,9%). Menurut asumsi peneliti, lingkungan kerja yang baik seperti ketersediaan fasilitas dan kenyamanan ruangan dapat menjadi penyemangat responden dalam bekerja. Ketika responden dalam melakukan tindakan perawat ke pasien dengan fasilitas yang memadai membuat responden sangat bersemangat dan bisa bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Lingkungan kerja yang kurang baik seperti ruangan yang panas dapat mempengaruhi kinerja responden. dengan ruangan yang tidak nyaman membuat responden tidak bisa bekerja dengan maksimal sesuai SPO yang ada.

Kinerja responden yang kurang baik jika dilihat dari masa kerja sebagian besar < 5 tahun. Hal ini dapat terjadi karena pada masa ini responden masih tahap penyesuaian diri dengan situasi tempat kerjanya sehingga kinerja responden belum maksimal karena harus masih di bimbing. Faktor pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja responden, dimana kinerja yang kurang baik terkait dengan kemampuan intelektual responden. Pendidikan responden D3 keperawatan lebih banyak dimiliki oleh kinerja yang kurang baik. Semakin tinggi pendidikan maka kemampuan dalam menganalisa masalah akan semakin baik, sehingga kinerja responden akan baik juga.

Sejalan dengan pendapat lingkungan praktik keperawatan yang nyaman, tenang, dan bersih sangat bermanfaat bagi perawat dan dapat meningkatkan kualitas perawatan klien. Komponen dari lingkungan fisik yaitu sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi warna, cahaya, udara, suara serta musik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat terjadi pada setiap level manajemen dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja pelayanan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat membuat individu merasakan stres yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Lingkungan kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan

lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya perawat yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja perawat.

Kinerja perawat dalam penerapan proses keperawatan juga merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien. Penerapan proses keperawatan mulai tahap pengkajian sampai evaluasi sudah dilakukan dengan benar dan tepat oleh perawat sesuai standar. Kinerja perawat yang berhasil dapat dinilai dari ungkapan rasa lega atau senang pasien karena kebutuhannya terpenuhi.

Kinerja perawat adalah pencatatan bermacam hasil kerja yang di capai oleh perawat atau kelompok perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan imoral dan etika. Untuk mengetahui pencapaian hasil kerja dilakukan proses penilaian menggunakan instrument penilaian kerja. Penilaian kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja perawat dengan membandingkan standar pada penampilan. Kegiatan penilaian kerja ini membantu dalam pengambilan keputusan manajer dalam membuat umpan balik kepada perawat tentang pelaksanaan pekerjaannya. Melalui penilaian ini kita akan mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian tugas yang telah disusun. Ada empat komponen Kinerja yang dinilai meliputi : 1). jumlah kerja yang dibebankan kepada perawat, 2). Kerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan 3). Tanggung jawab atau kesanggupan perawat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat, dan 4). Kedisiplinan atau ketaatan perawat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

Karakteristik individu yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah pendidikan, pelatihan, promosi, jenjang karir, lama bekerja, sistem penghargaan, gaji, tunjangan, insentif dan bonus. Sistem penghargaan yang paling dominan berhubungan dengan kinerja adalah gaji dan pengakuan. Tingkat pendidikan perawat mempengaruhi kinerja perawat dan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara umur, jenis kelamin, status perkawinan, serta lama bekerja perawat dengan kinerja perawat.

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasional. Dalam sebuah organisasi elemen yang paling penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar dapat mencapai suatu tujuan umum. Di tambah lagi supervisi dan kapasitas pekerjaan atau beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Supervisi merupakan segala bantuan dari pimpinan/penanggung jawab kepada perawat yang ditujukan untuk perkembangan para perawat dan staf lainnya dalam mencapai tujuan asuhan keperawatan. Selain itu, perawat pelaksana akan mendapat dorongan positif sehingga mau belajar dan meningkatkan kemampuan profesionalnya. Dengan kemauan belajar, secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja perawat. Sedangkan kapasitas pekerjaan adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian sebagian besar tenaga kerja yaitu perawat di RSUD Madani mengaku lelah bekerja pada tingkat menengah atau sedang. Begitu pula dengan masa kerja, masa kerja sangat erat hubungannya dengan berapa lama seseorang tersebut melakukan pekerjaan. Individu yang melakukan pekerjaannya dengan waktu atau masa yang lebih lama cenderung memiliki risiko yang tinggi pula dalam kelelahan bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah beban fisik kerja.

Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai

Berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa dari 41 responden, stres kerja yang normal sebanyak 27 responden, dimana 20 responden (74,1%) kinerjanya baik dan 7 responden (25,9%) kurang baik. Responden yang mengalami stres sebanyak 14 responden, dimana 3 responden (21,4%) kinerjanya baik dan 11 responden (78,6%) kinerjanya kurang baik. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* nilai *p value*: 0,004 (*p value* ≤ 0,05), maka H₀ ditolak

dan Ha diterima yang artinya ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai.

Menurut asumsi peneliti, stress kerja yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja perawat ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu, bahwa kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres, oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *burnout*, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Moral *distress* memiliki banyak dampak negative baik bagi diri perawat, pasien maupun kualitas pelayanan. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa moral *distress* perawat secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* dan kinerja petugas.

Responden yang stres kerjanya normal dan kerjanya baik karena jika dilihat dari responden masih D3 sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam dunia kerja belum maksimal. Disamping itu responden juga belum lama bekerja (<5 tahun), sehingga belum memiliki pengalaman di dunia kerja, dan ketika responden dihadapkan dengan masalah pekerjaan responden belum mampu menyelesaikannya dengan baik.

Didukung oleh teori yang dikemukakan yang menyatakan dalam melakukan pelayanan, tenaga kesehatan memang tidak lepas dari permasalahan mengenai tekanan moral (moral *distress*). Moral *distress* merupakan fenomena global yang banyak dialami oleh mereka yang bekerja di pelayanan kesehatan. Moral *distress* adalah reaksi terhadap ketidakseimbangan psikologis yang dihasilkan dari mengetahui apa yang pantas dilakukan secara etis, tetapi tidak mampu melakukannya. Perawat yang mengalami tekanan moral biasanya menunjukkan berbagai gejala, termasuk rasa bersalah, perasaan tidak aman, kecemasan, kemarahan, perasaan dendam, dan kesedihan. Selain masalah mental, tenaga kesehatan yang mengalami moral *distress* juga dapat mengalami masalah fisik seperti sakit kepala dan hipertensi yang didefinisikan sebagai gangguan yang berkaitan dengan stress dan ketidakpuasan kerja. Hal ini dapat berdampak terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan.

Didukung oleh penelitian dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami pada perawat di RSUD Labuang Baji yaitu tingkat stres kerja kategori ringan sebesar 75.9% dan stres kerja kategori sedang sebesar 24.1%. Kinerja perawat di RSUD Labuang Baji yaitu kinerja kategori baik sebesar 83.3% dan kurang baik sebesar 16.7%. Ada hubungan stres kerja berdasarkan gejala psikologis ($p=000$), gejala fisik ($p=0.007$), gejala perilaku ($p=0.010$) serta Ada hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat RSUD Labuang Baji di masa pandemi covid-19 dengan nilai $p=0.004<0,05$.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar tingkat stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai berada pada kategori normal 65,9%.
2. Sebagian besar kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai berada pada kategori baik 56,1%.
3. Ada hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai dengan p value 0,004.

DAFTAR PUSTAKA

- Nursalam, 2020. Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya. Salemba Medika, Jakarta
- Anna, 2022. Penilaian Beban Kerja Berdasarkan Tingkat Kebutuhan . Badan Standar Nasional, Jakarta
- Maharja, 2020. Analisis Tingkat Kelelahan Kerja berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health 4, 89–96.

- Pajow, S.& L., 2021. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja di PT Timur Laut Jaya Manado. *Jurnal Ilmiah Farmasi* 5.
- Irwady, 2020. *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Atiqoh, W.& L., 2021. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Amara Books, Yogyakarta.
- Prameswari, J., 2020. *Burnout antara perawat rawat inap (IRNA) dan perawat rawat jalan (IRJ) Rumah Sakit Fatmawati*. Unika Atma Jaya, Jakarta.
- Nurchayani, 2022. Hubungan antara stres dan kinerja perawat di ruang perawatan inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. *Jurnal Care* 4, 42–50.
- Usman, 2021. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Nasir, Muhith, I., 2021. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan, Konsep Pembuatan Karya Tulis dan Thesis untuk Mahasiswa Kesehatan*. Nuha Medika, Yogyakarta.
- Machfoedz, 2022. *Statistika Deskriptif Bidang Kesehatan, Keperawatan, dan Kebidanan (Bio Statistik)*. Fitramaya, Yogyakarta.
- Arikunto, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Harnovinsah, 2022. *Metodologi Penelitian*. Universitas Mercu Buana, Semarang.
- Yuliati, 2021. Kinerja perawat di tinjau dari distress moral, work engagement, kepemimpinan di instalasi rawat inap dan instalasi gawat darurat di Rumah Sakit Umum Daerah Torabelo Kabupten Sigi. *Institut Ilmu Kesehatan Strada Indonesia, Kediri*.
- Nurchayani, 2022. Korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di rawat inap Panti Waluya Sawahan Rumah Sakit Malang *Jurnal Care* 4, 42–50.
- Nursalam, 2020. *Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya*. Salemba Medika, Jakarta
- Ilyas, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, 2021. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.