

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMKIT TK III 07.08.01 R. W. MONGINSIDI TELING MANADO

Royke Lukito*, Odi. R. Pinontoan*, Sri Seprianto Maddusa*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami seseorang pekerja yang disebabkan oleh pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat membuat pekerja merasa stres dalam pekerjaan yang mempengaruhi produktivitas pekerja menurun. Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi pengguna cara produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat inap di Rumkit TK III 07.08.01. R. W. Monginsidi Teling Manado. Penelitian ini menggunakan metode analitik dengan rancangan penelitian cross sectional study dan sampel penelitian ini adalah seluruh populasi perawat di ruang rawat inap yang berjumlah 51% responden. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kelompok responden mengalami stres kerja dan produktivitas kurang adalah sebanyak 8 orang (15,7%), dan kelompok responden mengalami stres kerja dan produktivitas baik adalah 1 orang (2,0%). Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji statistik Chi-Square dengan nilai $p = 0,000 < \alpha = 0,5$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak atau terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di Rumkit TK. III 07.08.01. R. W. Monginsidi Teling Manado.

Kata Kunci: Stres kerja, Produktivitas kerja.

ABSTRACT

Work Stress is a feeling of distress experienced by a worker caused by his work. Many factors can make workers feel stressed in jobs and thus decreases productivity. The purpose of this study was to understand the relationship between work stress and work productivity of nurses of inpatient room at R. W. Monginsidi Level III Hospital Teling Manado. The study used analytical survey method with cross sectional study design. Population was all nurses of inpatient room as 104 nurses were selected as sample using Slovin formula. Sampling was done by simple random sampling method. The result of the study showed that 8 respondents (15.7%) were experiencing work stress and have poor productivity and only 1 respondents (2.0%) who experiencing work stress with good productivity. Based on data analysis using Chi-Square statistic test, p value obtained at $p = 0.000 < \alpha = 0.5$, which means H_0 was rejected and H_1 alternative was accepted. The study revealed that there was relationship between job stress and work productivity of nurses of inpatient room at R. W. Monginsidi Level III Hospital Teling Manado.

Keywords: Work Stress, Work Productivity

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu tempat kerja, yang wajib melaksanakan Program K3RS yang bermanfaat baik bagi SDM Rumah Sakit, pasien, pengunjung/pengantar pasien, maupun bagi masyarakat di lingkungan sekitar Rumah Sakit.

Rumah Sakit Tk III 07.06.01 R. W. Mongisidi Teling Manado melayani personil TNI, Pegawai Negeri Sipil Hankam dan keluarganya diwilayah korem 131/Santiago yang terdiri dari 6 (enam) wilayah yaitu Kodim 1301/ Sangir Talaud, Kodim 1309/ Manado, Kodim 1302/ Minahasa, Kodim 1303/ Bolmong, Kodim 1310/ Bitung, dan Kodim 1304/ Gorontalo. Selain melayani komunitas militer dan sipil di wilayah Manado dan sekitarnya, rumah sakit ini juga melayani pasien rujukan dari wilayah Kodam VII/ Wirabuana maupun dari luar Kodam seperti dari Ternate dan Ambon. Dengan adanya otonomi daerah dan pengembangan wilayah seperti Gorontalo menjadi provinsi tersendiri serta mengantisipasi adanya rencana penambahan satuan baru di wilayah Korem 131/Santiago, maka kinerja rumah sakit perlu ditingkatkan dan dikembangkan. Lokasinya yang dekat dengan wilayah Indonesia Timur dan dikelilingi daerah konflik seperti Ambon, Ternate dan Poso, rumah sakit ini sering menerima pasien rujukan dari ketiga

daerah tersebut. Hal ini membuat tenaga medis termasuk perawat harus memiliki produktivitas yang baik (profil Rumkit TK III 07.08.01 R. W. Mongisidi Teling Manado, 2015).

Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres dengan produktivitas kerja salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Widiani (2011) juga menyatakan bahwa ada hubungan antara stres dengan produktivitas tenaga kerja wanita bagian linting rokok di PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Selain itu juga produktivitas dapat dipengaruhi oleh waktu kerja dari tenaga kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh pangemanan (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara manajemen waktu dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Irina A RSUP. Prof. Dr. R. D. Kandou Manado, dimana manajemen waktu ditentukan oleh shift kerja perawat. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat Inap di Rumkit TK III 07.08.01 R. W. Mongisidi, Teling Manado. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat Inap di Rumkit TK III 07.08.01 R. W. Mongisidi, Teling Manado.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian analitik dengan desain *cross sectional study* (potong lintang). Penelitian ini dilakukan di Rumkit TK III 07.08.01 R. W. Mongisidi Teling Kota Manado yang merupakan salah satu Rumah Sakit TNI-AD yang ada di Manado. Waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Desember 2015 Maret 2016. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di ruang rawat nginap di Rumkit TK III 07.08.01 R. W. Mongisidi Teling Kota Manado yang berjumlah 104 orang. Sampel pada penelitian ini adalah perawat di Rumkit TK III 07.08.01 R. W. Mongisidi Teling Kota Manado yang berada di ruang rawat inap. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n= sampel

N= populasi

e= derajat kemaknaan (10%).

kemudian dengan menggunakan rumus Slovin, maka:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{104}{1 + 104(0,1)^2} \\ &= \frac{104}{2,04} = 50,9 = 51 \end{aligned}$$

Besar sampel pada penelitian ini berjumlah 51 perawat. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*. Kuesioner

berisi pertanyaan mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja pada responden. Skala yang digunakan untuk jawaban pada kuesioner yaitu skala likert dengan berjumlah 20 pertanyaan dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Maka didapat total skor tertinggi adalah 100 dan skor terendah adalah 20. Adapun ketentuan pemberian skor untuk pertanyaan 1-20, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor = 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Berdasarkan jumlah skor, selanjutnya tingkat stres kerja pada responden dikategorikan sebagai berikut (Skala Nominal):

1. Mengalami stres kerja, apabila memiliki jumlah skor ≥ 60
2. Tidak mengalami stres kerja, apabila memiliki jumlah skor < 60 .

Produktivitas kerja adalah hasil suatu kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan. Pada produktivitas kerja menggunakan alat pengukuran kuesioner dengan skala ordinal. Sedangkan skala yang digunakan untuk jawaban pada

kuesioner yaitu skala likert dengan berjumlah 10 pertanyaan dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Maka didapat total skor tertinggi adalah 75 dan skor terendah adalah 15. Adapun ketentuan pemberian skor untuk pertanyaan 1-10, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor = 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Berdasarkan jumlah skor, selanjutnya tingkat produktivitas kerja pada responden dikategorikan sebagai berikut (Skala Nominal):

1. Produktivitas kurang jika skor total ≤ 28 (median)
2. Produktivitas baik jika skor total >28 (median).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Sumber Daya Manusia (SDM)

No	Tenaga Kerja	Jumlah
1	Personel Militer	39
2	Personel PNS	34
3	Honor	277
Jumlah Total		338

Rumah Sakit TNI – AD terbagi 3 kategori yaitu Militer, PNS dan Karyawan Honorar dengan tingkat pendidikan tenaga kesehatan dan non tenaga kesehatan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Hasil penelitian ini dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan umur pada tabel dibawah ini.

Kelompok Umur	N	%
23-27 Tahun	29	56,9
28-32 Tahun	21	41,2
33-37 Tahun	1	2,0
Jumlah	51	100

Tabel 2, menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah terdapat pada kelompok umur 23-27 tahun yaitu berjumlah 29 responden sebesar 56,9 %.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dibawah ini.

Jenis kelamin	n	%
Laki-laki	7	13,7
Perempuan	44	86,3
Jumlah	51	100

Tabel 3, menunjukkan bahwa paling banyak responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 44 responden (86,3%), dan paling sedikit responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 7 responden (13,7%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Hasil penelitian ini dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel 4.

Tingkat Pendidikan	n	%
SMA/Sederajat	0	0
Diploma	38	74,5
Strata Satu (S1)	13	25,5
Jumlah	51	100

Tabel 4, menunjukkan tingkat pendidikan responden yang diketahui bahwa paling banyak responden lulusan pendidikan diploma dengan jumlah 38 orang (74,5%), selanjutnya lulusan strata satu (S1) dengan jumlah 13 orang (25,5%).

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja,

Hasil penelitian ini dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel dibawah ini.

Masa Kerja	N	%
< 6 Tahun	44	86,3
6-10 Tahun	5	9,8
> 10 Tahun	2	3,9
Jumlah	52	100

Tabel 5, menunjukkan bahwa responden yang sudah bekerja < 6 tahun dengan

jumlah 44 orang (86,3%) dan yang bekerja 6 - 10 dengan jumlah 5 orang (9,8%) dan yang bekerja > 10 dengan jumlah 2 orang (3,9%).

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja

Stres Kerja	N	%
Stres	9	17,6
Tidak Stres	42	82,4
Total	51	100

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan bahwa stres kerja dibagi 2 kategori yaitu stres, dan tidak stres. Dimana responden dengan kategori stress berjumlah 9 orang (17,6%) dan kategori tidak stres berjumlah 42 orang (82,4%).

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	n	%
Produktivitas Baik	33	64,7
Produktivitas Kurang	18	35,3
Jumlah	51	100

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan distribusi responden berdasarkan produktivitas kerja yaitu produktivitas baik sebanyak 33 responden (64,7%), sedangkan produktivitas kurang sebanyak 18 responden (35,3%).

Tabel 8. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat

Stres Kerja	Produktivitas kerja				Total	<i>P value</i>
	Kurang		Baik			
	n	%	n	%	n	
Stres	8	15,7	1	2,0	9	17,6
Tidak stres	10	19,6	32	62,7	42	82,4
Jumlah	18	35,3	33	64,7	51	100

Tabel 8. dapat dilihat bahwa kelompok responden mengalami stres kerja dan produktivitas kurang adalah sebanyak 8 orang (15,7%) dan kelompok responden mengalami stres kerja dan produktivitas kerja baik adalah 1 orang (2,0%).

Kelompok responden yang mengalami tidak stres dan produktivitas kurang adalah sebanyak 10 orang (19,6%), dan kelompok responden tidak stres dan produktivitas baik sebanyak 32 orang (62,7).

Berdasarkan analisa data dengan menggunakan uji statistic *chi-square* dengan nilai $p = 0,000 < \alpha = 0,5$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini kelompok responden mengalami stres kerja dan produktivitas kurang adalah sebanyak 8 orang (15,7%) dan kelompok responden mengalami stres kerja dan produktivitas kerja baik adalah 1 orang (2,0%). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan stress memberikan pengaruh terhadap produktivitas yang tinggi. Hasil penelitian Saputri (2012) menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan produktivitas. Semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah produktivitas kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat

stress maka semakin tinggi tingkat produktivitas para pekerja.

Kelompok responden yang mengalami tidak stres dan produktivitas kurang adalah sebanyak 10 orang (19,6%), dan kelompok responden tidak stres dan produktivitas baik sebanyak 32 orang (62,7%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar produktivitas kerja responden masuk dalam kategori produktivitas baik yang berjumlah 33 orang atau sebesar 64,7% dan sisanya sebanyak 18 orang atau sebesar 35,3% yang masuk dalam produktivitas kurang.

Hal ini disebabkan karena sebagian besar tenaga kerja perawat di Rumah Sakit R. W. Monginsidi Teling Manado memiliki tingkat hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Selain itu perawat di Rumah Sakit R. W. Monginsidi Teling Manado memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga datang tepat waktu dan menggunakan waktu kerja dengan baik. Selain itu juga sebagian besar perawat mengaku bahwa pihak rumah sakit menyediakan fasilitas untuk perawat seperti memberikan, tempat istirahat untuk perawat, menyediakan tempat untuk pengunjung pasien, televisi, ac, lingkungan tempat kerja bersih, nyaman dan peralatan medis yang memadai. Selain fasilitas rumah sakit juga memberikakan jaminan sosial,

tunjangan dan promosi guna untuk meningkatkan produktivitas baik bagi para pekerjanya.

Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelompok responden yang mengalami stres kerja dengan produktivitas kurang adalah sebanyak 8 orang atau sebesar 15,7% dan kelompok responden mengalami stres kerja dengan produktivitas kerja baik adalah 1 orang atau sebesar 2,0%. Kemudian kelompok responden yang tidak mengalami stres kerja dengan produktivitas kurang sebanyak 10 orang atau sebesar 19,6%, dan kelompok responden yang tidak mengalami stres dengan produktivitas baik sebanyak 32 orang atau sebesar 62,7%. Berdasarkan analisa data dengan menggunakan uji statistic *chi-square* dengan nilai $p = 0,000 < \alpha = 0,5$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat ruang rawat inap di Rumkit TK III 07.08.01. R.W. Monginsidi Teling Manado. Ini menunjukkan adanya interaksi baik antara atasan dengan bawahan dan teman kerja sehingga tidak menimbulkan masalah stres pada perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Saputri (2012) menunjukkan ada

hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah produktivitas kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat stress maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja. Dari hasil penelitian Sutrisno (2010) menyatakan beberapa upaya yang dapat di tempuh untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu: melakukan perbaikan secara terus menerus, meningkatkan kualitas pekerja, dan pemberdayaan tenaga kerja. Dari hasil penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa pihak rumah sakit harus memberikan semangat dan saling mendukung antara atasan dengan bawahan serta dengan rekan kerja untuk menciptakan tingkat kinerja perawat semakin baik sehingga mengurangi masalah stress.

Timbulnya stres bisa terjadi karena tuntutan pekerjaan yang dapat memicu stres seperti penelitian Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Purnomo dkk (2015) Yaitu tidak ada hubungan antara stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi. Hal ini berarti rendahnya produktivitas yang dialami oleh karyawan perusahaan tersebut, bukan diakibatkan oleh faktor stres kerja, karena stres kerja sendiri dalam penelitian Purnomo dkk (2015) hanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar stres kerja, seperti motivasi, kedisiplinan, etos kerja, dan pendidikan.

KESIMPULAN

Bagi Rumah Sakit dapat dijadikan sebagai peningkatan produktivitas kerja pada perawat. Bagi pekerja perawat dapat juga dijadikan sebagai pengetahuan, pemikiran dan pengembangan serta penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS). Bagi mahasiswa hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti lain akan meneliti stres kerja dan produktivitas kerja. Bagi mahasiswa sendiri untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai hubungan antara stres kerja dan produktivitas kerja perawat di Rumkit TK III 07.08.01

DAFTAR PUSTAKA

Jojang, Hajir. 2015. *Hubungan Antara Shift Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat*

dan Bidan di Rumah Sakit Islam Sitti Maryam Manado. Skripsi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi Manado.

Natalia, Wijono, S dan Purnomo, J. T. 2015. *Hubungan antara stress kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan produksi CV. Luxindo Kota Cirebon*. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Pangemanan, E. J, 2014. *Hubungan manajemen waktu dengan produktivitas kerja perawat pelaksanaan di Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandow Malalayang*. Manado: Program study Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran UNSRAT Manado.

Profil Rumkit TK III 07.08.01. R. R. W. Mongisidi Teling Kota Manado

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Saputri, N. E. 2012. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jurnal

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Widayana; Wiratmaja, 2014. *Kesehatan
Dan Keselamatan Kerja*.
Singaraja. Penerbit: Graha Ilmu.