

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS MUBUNE KECAMATAN LIKUPANG BARAT MINAHASA UTARA

David D. Goni*, Febi K. Kolibu*, Paul A.T. Kawatu*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Unuversitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Faktor penyebab stres yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja. Hasil observasi kinerja dari tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Mubune belum bisa dikatakan baik karena tugas setiap tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab ganda sekaligus sehingga tidak sesuai dengan standar prosedur yang ada, maka dalam melaksanakan kerjanya banyak ditemui laporan bulanan mereka yang tidak lengkap sehingga pada saat pembuatan laporan yang akan dimasukkan kedinas kesehatan banyak yang kurang akibatnya banyak laporan yang hasil dari setiap bulannya sama. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh stres kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian Cross Sectional (potong lintang). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Mubune yang berjumlah 49 tenaga kesehatan. Hasil penelitian terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune dengan nilai p.value 0,029. Kesimpulan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune. Saran diharapkan agar setiap program yang diberikan harus sesuai dengan profesi masing-masing tenaga kesehatan sehingga dapat mengurangi stress kerja tenaga kesehatan dan dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Stres dan Kinerja

ABSTRACT

Performance is the result obtained from an organization both the organization is profit oriented and non profit oriented which is produced over a period of time. Performance is the result of work that has a strong relationship and strategic objectives of the organization, customer satisfaction, and economic contribution. Factors causing stress are excessive workload, pressure and attitudes of leaders that are less than fair and reasonable, inadequate time and working equipment, conflicts between individuals and leaders or work groups. The results of observations of the performance of health workers in the Mubune Health Center can not be said to be good because the task of each health worker has multiple responsibilities at once so it is not in accordance with existing standard procedures, so in carrying out their work many of their monthly reports are found incomplete so at the time of manufacture many of the reports that will be submitted to the health department are a result of which many reports have the same results every month. The research objective was to analyze the effect of work stress on the performance of health workers in the Mubune Health Center. The research method is quantitative research with cross sectional study design. The population and sample in this study were all health workers in Mubune Puskesmas, which totaled 49 health workers. The results of the study found that there was an effect of work stress on the performance of health workers in the Mubune Community Health Center with a p value of 0.029. The conclusion is that there is an effect of work stress on the performance of health workers in the Mubune Community Health Center. Suggestions are expected that each program given must be in accordance with the profession of each health worker so that it can reduce the work stress of health workers and can improve the performance of health workers.

Keyword: Stress and Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2016).

Berdasarkan Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Tahun 2018 tentang capaian kinerja menunjukkan rata-rata kinerja tujuan BPS pada tahun 2018 sebesar 112,04 persen naik dibandingkan capaian kinerja tujuan tahun 2017 sebesar 110,79 persen. Rata-rata kinerja sasaran juga naik sebesar 105,57 persen dibandingkan tahun 2017 sebesar 91,38 persen (Badan Pusat Statistik, 2018).

Faktor-faktor penting terwujudnya kinerja pelayanan kesehatan adalah faktor pelayanan kesehatan yang diharapkan untuk memperhatikan dan mengarahkan untuk terwujudnya pelayanan kesehatan yang

dikembangkan atas dasar kemitraan lintas sektor dan lintas program terkait, pelayanan kesehatan yang mandiri sehingga mampu mengembangkan program kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta kemampuan yang tersedia dan mengutamakan kualitas pelayanan untuk itulah diperlukan adanya petugas kesehatan yang berkemampuan, berkemauan, mempunyai *mindset* baru yaitu cara berpikir, budaya kerja, motivasi kerja (Mangkunegara, 2015).

Stres merupakan suatu masalah yang sangat umum dan terjadi pada kehidupan modern, yang didalamnya termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan (ILO, 2016). Stres kerja akan menimbulkan respon fisik dan emosional yang dapat membahayakan pekerja ketika melebihi kemampuan atau kontrol kerja (Alberta, 2014).

Berdasarkan hasil observasi ditempat penelitian diketahui bahwa kinerja dari tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Mubune belum bisa dikatakan baik karena dilihat dari tugas setiap tenaga kesehatan yang memiliki tanggung jawab ganda atau memiliki dua tanggung jawab sekaligus sehingga petugas kesehatan pada saat dirumahpun masih terpikirkan dengan pekerjaan mereka yang ada di Puskesmas karena tidak sesuai dengan standar prosedur

yang ada, maka dalam melaksanakan kerjanya banyak ditemui laporan bulanan mereka yang tidak lengkap sehingga pada saat pembuatan laporan yang akan dimasukkan ke dinas kesehatan banyak yang kurang akibatnya banyak laporan yang hasil dari setiap bulannya sama.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *Cross Sectional* (potong lintang), yang dilaksanakan di Puskesmas Mubune pada bulan Agustus 2019 dengan Sampel yang diambil adalah total populasi yang berjumlah 49 orang tenaga kesehatan. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diambil dari Yahya Tametaka (2012). Proses pengolahan data yaitu proses editing, koding, penilaian, entry data dan tabulasi. Analisis data yaitu Analisis Univariat digunakan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi dan persentase dari karakteristik subjek penelitian yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja, variabel stres kerja dan kinerja tenaga kesehatan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan Analisis bivariat dilakukan untuk melihat adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune Kecamatan Lingkungan Barat

Minahasa Utara dengan menggunakan uji analisis regresi sederhana dengan tingkat kemaknaan 95% atau $p.value = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Mubune yang berjumlah 49 responden. Karakteristik responden berdasarkan umur yang paling banyak berada pada umur 21-30 tahun yang artinya tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Mubune sebagian besar berada pada umur yang produktif. Hutagalung (2016) mengatakan bahwa usia memberikan makna positif tapi tidak memiliki pengaruh positif dan terlalu signifikan terhadap kinerja.

Distribusi jenis kelamin responden yaitu responden dengan jenis kelamin perempuan jauh lebih banyak dibandingkan dengan responden yang dengan jenis kelamin laki-laki, Penelitian yang dilakukan oleh Terok (2015) juga responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki karena jumlah tenaga kesehatan lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan daripada laki-laki. Distribusi tingkat pendidikan responden yaitu responden yang berpendidikan diploma jauh lebih banyak dibandingkan responden yang

bergelar S1, Hasil penelitian dari Tombokan A.T.V (2016) juga didapatkan bahwa jumlah tenaga kesehatan paling banyak yaitu yang berpendidikan diploma.

Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mubune

Tabel 1. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mubune

Stres	Kinerja				Total		p value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak Stres	3	23,1	10	79,6	13	100	0,029
Stres	21	58,3	15	41,7	36	100	
Jumlah	24	49,0	25	51,0	49	100	

Berdasarkan hasil uji pengaruh stress kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune dengan menggunakan uji statistik *regresi linear sederhana* dengan nilai $p = 0,029$ atau ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune. Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Mubune dapat dilihat bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja yang artinya jika pegawai mengalami stress maka produktifitas kinerja dari pegawai tersebut juga akan mengalami penurunan.

Hasil analisis tentang pengaruh stres pada tenaga kesehatan rata-rata yang mengalami stres karena memiliki lebih dari satu tanggung jawab sehingga pada saat bekerja dapat menyebabkan kesalahan-kesalahan kecil terjadi, pada umumnya semakin tinggi tingkat stress

petugas kesehatan, maka kinerja petugas kesehatan juga cenderung menurun dan begitu juga sebaliknya. Pegawai yang mengalami stress kerja juga dapat mengalami gangguan kesehatan dan dapat menyebabkan tingkat konsentrasinya akan menurun sehingga secara kualitas dan kuantitas kinerja akan menurun, selain itu juga hubungan interpersonal antar pegawai akan menjadi tidak baik dan dapat menyebabkan kinerjanya tidak maksimal.

Hasil ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sagala (2011) yang menyatakan bahwa ketika stress yang dialami seseorang meningkat, maka tingkat kinerja juga yang dihasilkan juga ikut meningkat, namun ketika stress dialami melebihi kapasitas individu tersebut dalam menghadapinya maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) bahwa stress kerja merupakan suatu saksi antara sumber-sumber stress kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif. Jika respon bersifat positif, maka sebenarnya sumber stres merupakan pemicu bagi semangat pegawai, sedangkan respon bersifat negatif merupakan indicator bahwa sumber stress merupakan penekan. Penelitian lain juga yang dilakukan oleh Fatoni (2018) pada pegawai di Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung, didapatkan hasil bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karena tingkat stress kerja pegawai yang tinggi akan menurunkan kinerja sedangkan pegawai yang mengalami stress kerja yang rendah akan mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Umam (2012) menyatakan bahwa segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Perubahan kondisi fisik dan psikologis seseorang sebagai akibat dari respon adaptif terhadap keadaan lingkungannya yang kemudian dapat mengganggu pelaksanaan tugas pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune dapat disimpulkan

1. Stress kerja dalam penelitian ini paling banyak adalah responden yang mengalami stres berjumlah 36 responden (73,5%).
2. Kinerja dari tenaga kesehatan paling banyak adalah responden dengan kategori kinerja baik berjumlah 25 responden (51,0%).
3. Terdapat pengaruh stress kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune.

SARAN

1. Puskesmas
Diharapkan agar setiap program yang diberikan harus sesuai dengan profesi masing-masing tenaga kesehatan sehingga dapat mengurangi stress kerja tenaga kesehatan dan dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.
2. Peneliti Selanjutnya
Dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terutama dibidang kesehatan dan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alberts Government. (2014). *Psychosocial hazard*. <http://work.alberta.ca/documents/OHS-Teacher-Resource-Binder-Chapter07.pdf>. diakses tanggal
- Dewi, dkk. (2016) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5 No.12.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatoni, G.A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bansari, Kabupaten Temanggung.
- Hutagalung, S, dkk. (2016). *Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen afektif*. (Online). (<https://media.neliti.com/media/publications/133096-ID-pengaruh-karakteristik-demografis-usia-g.pdf>).
- ILO. (2016). *Workplace Stress : a collective challenge*.
- Puskesmas. (2019). *Profil Puskesmas Mubune*
- Sagala, E.J dan Rivai, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Terok, G. 2015. *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tuminting*. (online). (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/12694/12292>). (Diakses 10 April 2017)
- Tombakan, V. A. 2016 *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Bitung Barat Kota Bitung*. Buletin Sariputra, Februari 2016 Vol. 6 (1). (Online). (<http://jurnal.unsrittomohon.ac.id/index.php/jurnalprint/article/download/188/178>, Diakses 10 April 2017).