

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN PENGHARGAAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT NOONGAN

Cyntia A. Mundung*, Febi K. Kolibu*, Woodford B. S. Joseph*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Beban kerja dan penghargaan yang sangat berpengaruh terhadap stress kerja dari perawat. Stress kerja yang dialami oleh perawat keadaan yang menekan diri dan jiwa di luar batas kemampuannya. Sehingga perawat yang mengalami stres akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Hasil observasi awal yang dilakukan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan (RSUD) dengan beberapa perawat bahwa perawat menghadapi beban kerja berlebihan karena kurangnya perawat yang bertugas di rawat inap dan penghargaan yang tidak seimbang atau masih belum optimal yang menyebabkan stress kerja. Metode penelitian ini adalah penelitian Survei Analitik dengan menggunakan pendekatan Cross Sectional. Dilaksanakan pada bulan April-Agustus tahun 2017 di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan, dengan responden 50 perawat. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji korelasi spearman melalui aplikasi statistik komputer dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dari masing-masing variable yaitu beban kerja dan penghargaan dengan stress kerja. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat hubungan antara beban kerja dan penghargaan dengan stress kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Saran perlu penambahan jumlah perawat mengingat jumlah perawat yang masih kurang dibandingkan dengan kebutuhan pasien yang semakin meningkat. Diharapkan untuk pemberian penghargaan dapat disesuaikan dengan apa yang telah perawat lakukan bagi rumah sakit, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari perawat dan menurunkan tingkat stress kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Penghargaan, Stres Kerja.

ABSTRACT

Workload and rewards are very influential towards the work stress of the nurse. The work stress experienced by the nurse is a suppressing state of oneself and soul beyond the limits of his/ her abilities. Therefore nurses who experience stress will greatly affect the quality of nursing services provided to the patients. The results of initial observations made at the Inpatient Installation of Noongan Regional Public Hospital with several nurses indicated that the nurse encountered excessive workload due to the lack of nurses who served in the in-patient section, unbalanced or unoptimal rewards which then caused work stress. This research method was analytical survey research with the use of cross-sectional approach. This research was implemented in April-August 2017 at Noongan Regional Public Hospital, with 50 nurses as the respondents. The research instrument used was questionnaire. Data analysis was conducted by using spearman correlation test through computer statistic application using 95% confidence level ($\alpha = 0,05$). The results of this research indicated that there was a significant relationship of each variable, namely workload and rewards towards work stress. Conclusion from this research was that there was a relationship between workload and reward towards work stress in nurse at the Inpatient Installation of Noongan Regional Public Hospital. Suggestions: additional nurses are needed, given the low number of nurses compared to the increasing needs of the patient. It is recommended to provide awards, this can be adjusted to what the nurse has given for the hospital, thus increasing the work motivation of the nurse and lowering the work stress level.

Keywords: workload, reward, work stress

PENDAHULUAN

Kesehatan kerja adalah suatu aspek kesehatan yang sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja, baik itu secara langsung maupun tidak langsung yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kesehatan kerja bertujuan untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, dan sosial bagi masyarakat pekerja dan masyarakat yang berada di lingkungan perusahaan. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dilakukan di seluruh tempat kerja yang memiliki pekerja, termasuk Rumah Sakit. (Tarwaka, 2015).

Menurut Undang-undang No. 44 tahun 2009, Rumah Sakit adalah bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan, sehingga pengembangan rumah sakit tidak dapat dilepaskan dari kebijaksanaan pembangunan kesehatan. Stres kerja yang dialami oleh perawat adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa di luar batas kemampuannya. Sehingga perawat yang mengalami stres akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Seorang perawat membutuhkan kesehatan yang prima untuk mengatur suasana hati dan mengendalikan stres, bertahan sehingga memungkinkan bekerja dengan produktif

(secara sosial, fisik, dan psikologis) (Chusna, 2010).

Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja bersifat fisik meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart pasien. Dan beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan shift atau bergiliran, kompleksitas pekerjaan (mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama bagi yang akan memerlukan operasi atau dalam keadaan kritis), bekerja dengan ketrampilan khusus dalam merawat pasien, tanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien (Tarwaka, 2015).

Pemberian penghargaan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan, maka seringkali perusahaan atau instansi memberikan sistem imbalan atau penghargaan atas kinerja yang telah dicapai oleh individu. Penghargaan/ imbalan tersebut dapat bersifat finansial (pemberi uang, hadiah) dan nonfinansial (ucapan terima kasih, pujian, isi kerja dan lingkungan kerja). Penghargaan/imbalan dalam bentuk finansial saat ini masih menduduki peringkat teratas dibandingkan dengan nonfinansial.

Secara tidak langsung pemberian penghargaan/imbalan dapat menjadi pemicu stres kerja (Kristianto, 2009).

Hasil dari penelitian Abdillah (2011) menunjukkan adanya hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap. Beban kerja 40% responden ada pada kategori ringan dan 50% responden pada kategori sedang, sedangkan 10% responden ada pada kategori beban kerja berat. Stress kerja 58,3% reponden dalam kategori ringan dan 41,7% responden ada pada kategori stress kerja sedang. Berdasarkan uji korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja pada perawat ruang rawat inap di RSD Dr. Soebandi Jember, dengan $p=0,00 < \alpha= 0,05$ dan tingkat korelasi yang cukup berarti yaitu sebesar 0,586.

Hasil dari penelitian Nendy Tooy (2015) menunjukan Uji statistik dengan menggunakan *spearman* didapatkan hasil ρ value 0,009 kurang dari 0,05 dan nilai r value 0,308. Dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara penghargaan (*reward*) dengan Stres kerja perawat di poliklinik BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Kota Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Wanabakti (2011), mengenai pengaruh penghargaan (*reward*) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas teknisi

dimana mengatakan bahwa penghargaan (*reward*) dapat menghilangkan munculnya ketidak puasan yang memicu stres kerja pada karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pendataan yang dilakukan di bagian catatan rekam medik selama 5 tahun berjalan pasien yang ada di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan semakin meningkat. Bisa dilihat bahwa pada tahun 2016 didapatkan hasil jumlah pasien masuk sebanyak 5098 pasien dengan jumlah tenaga perawat yang bertugas pada shift pagi, siang, malam sebanyak 3 perawat atau 4 perawat. Jumlah kunjungan rawat inap tersebut tidak sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas, dan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan. Hasil observasi awal dan melakukan wawancara dengan beberapa perawat yang ada di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan (RSUD) bahwa dalam melakukan pekerjaan yang didapatkan bahwa perawat menghadapi beban kerja berlebihan karena kurangnya perawat yang bertugas di rawat inap dan penghargaan yang tidak seimbang atau masih belum optimal yang menyebabkan stres kerja. Dari hasil observasi juga peneliti belum menemukan penelitian tentang stres kerja di RSUD Noongan

untuk itu peneliti ingin meneliti stres kerja yang ada di RSUD Noongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan april-agustus 2017 di RSUD Noongan. Populasi pada penelitian 75 Perawat dengan jumlah sampel 50 Perawat. Instrumen pada penelitian ini adalah perangkat alat tulis menulis, kuesioner dan computer untuk mengetik hasil olahan dari data yang ada. Setelah dilaksanakan maka tahap selanjutnya adalah pengolahan analisis data dengan tahap sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data (*editing*).
2. Tabulasi (*tabulating*).
3. Pembersian data (*cleaning*).

Analisis data yang dilakukan penelitian ini adalah analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan dan mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Analisis bivariate dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu

hubungan antara beban kerja dan penghargaan dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan (RSUD) dengan menggunakan uji korelasi *spearman* dimana variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 43 responden (86,0%) sedangkan untuk responden laki-laki yaitu sebanyak 7 responden (14,0%). Umur responden pada penelitian ini rata-rata berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 22 responden (44,0%). Pendidikan terakhir responden pada penelitian ini sebagian besar berpendidikan D3 yaitu sebanyak 34 responden (68,0%). Masa kerja responden yang paling banyak berada pada 1-10 tahun dengan jumlah responden 35 (70,0%).

Tabel 1. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban Kerja	Stres Kerja						Total		Koefisien korelasi	p value
	Kurang Stres		Cukup Stres		Sangat Stres					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Ringan	1	25,0	0	0,0	0	0,0	1	2,0	0,525	0,000
Sedang	3	75,0	44	100	2	100	49	98,0		
Total	4	100	44	100	2	100	50	100		

Berdasarkan hasil uji korelasi *spearman* diperoleh nilai p 0,000 atau ($p < 0,05$) dan nilai koefisiensi korelasi $r = 0,525$ dan menurut teori dari Sugiono (2010),

koefisien korelasi berada pada tingkat hubungan sedang maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Tabel 2. Hubungan antara Penghargaan dengan Stres Kerja

Penghargaan	Stres Kerja								Koefisien korelasi	p value
	Kurang Stres		Cukup Stres		Sangat Stres		Total			
	n	%	n	%	n	%	N	%		
Tinggi	1	25,0	0	0,0	0	0,0	1	2,0	0,309	0,029
Sedang	3	75,0	40	90,9	2	100	45	90,0		
Rendah	0	0,0	4	9,1	0	0,0	4	8,0		
Total	4	100	44	100	2	100	50	100		

Berdasarkan hasil uji korelasi *spearman* diperoleh nilai p 0,029 atau ($p < 0,05$) dan nilai koefisiensi korelasi $r = 0,309$ dan menurut teori dari Sugiono (2010), koefisien korelasi berada pada tingkat hubungan rendah. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu terdapat hubungan antara penghargaan dengan stres kerja.

dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 7 responden dengan nilai persentase 14,0%. dengan distribusi status perkawinan sebagian besar responden sudah menikah sebanyak 40 responden dengan nilai persentase 80,0% dan responden belum kawin sebanyak 10 responden dengan nilai persentase 20,0%. Hasil penelitian ini berada pada kategori cukup stres berjumlah 46 responden dengan nilai persentase 92,0%.

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan yang terdiri dari 6 ruang rawat inap yaitu Ruang Interna Pria, Ruang Interna Wanita, Ruang Anak, Ruang Isolasi, Ruang Bedah, Ruang Maternal. Jumlah responden yang didapatkan adalah 50 perawat. Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan pada 50 perawat dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 43 responden dengan nilai persentase 86,0%

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Yana (2014), mengenai Stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat di RSUD Pasar Rebo bahwa perawat di RSUD memiliki tingkat stress (45,8%) mayoritas dialami oleh perawat perempuan yang berstatus sudah menikah. Menurut Tarwaka (2015), bahwa perbedaan reaksi antara individu tersebut sering disebabkan karena faktor psikologis dan sosial yang dapat merubah dampak stres bagi

individu. Kondisi individu, seperti umur, jenis kelamin, temperamental, genetik, intlegensia, pendidikan, kebudayaan, dan lain-lain.

Perawat yang berpartisipasi pada penelitian ini berada pada kelompok umur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 22 responden (44,0%), dan 21 – 30 tahun sebanyak 19 responden (38,0%), 41 – 50 tahun sebanyak 7 responden (14,0%) dan > 50 tahun yaitu 2 responden (4,0%). Pada penelitian ini berdasarkan data tingkat pendidikan perawat yaitu D3 sebanyak 34 responden (68,0%), dan perawat memiliki tingkat SKep sebanyak 13 responden (26,0%) dan tingkat pendidikan sebagai Spesialis Keperawatan (Nurse) sebanyak 3 responden (6,0%). Masa kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan empat kategori yaitu 1 – 10 tahun sebanyak 35 responden (70,0%), 11 – 20 tahun sebanyak 12 responden (24,0%), 21 – 30 tahun sebanyak 2 responden (4,0%) dan >30 tahun 1 responden (2,0%).

B. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian 50 perawat tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan melalui pengujian data, menghasilkan nilai *p value* 0,000 dan nilai *r* sebesar 0,525 maka dapat

dikatakan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanti (2013), di RSUD Kabupaten Semarang yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Uji statistik diperoleh hubungan signifikan dengan *p value* 0,000. Bisa dikatakan bahwa hubungan antara stres kerja dan beban kerja bahwa cukup stress dalam bekerja disebabkan oleh beban kerja cukup tinggi yakni sebanyak 46 responden dari 50 responden. Semakin tinggi beban kerja menyebabkan meningkatnya stres kerja pada perawat. Hasil penelitian ini didukung juga dari hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Abdillah adanya hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap ditunjukkan dengan hasil uji statistik $p= 0,00 < 0,05$, dengan tingkat korelasi cukup berarti yaitu sebesar 0,586. Tingkat korelasi yang cukup kuat antara beban kerja terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan beban kerja akan diiringi

dengan peningkatan stres kerja. Hasil penelitian juga yang dilakukan oleh Saribu (2012) dengan hasil uji korelasi pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat ($r = 0,840, p = 0,000$). Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan stres kerja perawat.

C. Hubungan Antara Penghargaan dengan Stres Kerja

Hasil penelitian pada perawat sebanyak 50 responden tentang penghargaan dengan stres kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan melalui pengujian data, menghasilkan nilai *pvalue* 0,029 dan nilai *r* sebesar 0,309 maka dapat dikatakan H_0 ditolak, yang artinya terdapat hubungan antara penghargaan dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nendy Tooy mengenai hubungan *reward* dengan stres kerja bahwa sangat stres disebabkan oleh *reward* (penghargaan), Nendy Tooy menjelaskan bahwa *reward* (penghargaan) yang sangat baik dapat memberikan pengaruh baik terhadap stres kerja atau sebaliknya bahwa kurangnya pemberian *reward* dapat

menyebabkan stres kerja. Jadi pada penelitian ini ditemukan bahwa cukup stres disebabkan oleh penghargaan sedang atau belum cukup puas akan penghargaan yang diberikan kepada perawat seperti imbalan yang tidak sesuai dengan beban kerja perawat. Karena beban kerja perawat cukup banyak dan tenaga perawat hanya sedikit yang tidak sesuai dengan pasien yang dirawat dan sistem penghargaan yang diberikan belum sesuai dengan usaha dalam melakukan pekerjaan. Kadang ada perawat yang mengeluh karena pekerjaan yang banyak tapi gaji serta imbalan atas jasa yang diberikan kepada perawat belum mencukupi untuk biaya dalam kebutuhan sehari-hari padahal ada beberapa perawat menggantungkan kehidupannya pada gaji atau imbalan yang dia dapatkan.

Kondisi kerja perawat Indonesia saat ini masih belum memuaskan, hal ini dapat dilihat dari rendahnya sistem penghargaan rumah sakit negeri dari pada rumah sakit swasta yang secara otomatis mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas, antara lain gaji yang kurang memadai. Rendahnya imbalan jasa bagi perawat selama ini mempengaruhi kinerja perawat. Pada dasarnya perhitungan besaran gaji pokok sekarang ini mengacu pada masa kerja dan golongan yang sama

akan memiliki gaji pokok yang sama walaupun bobot pekerjaannya berbeda. Kondisi ini tidak mendorong PNS untuk lebih berprestasi sesuai dengan kompetensinya (Rahayu, 2013).

KESIMPULAN

Dari hasil uji statistik tentang hubungan antara beban kerja dan penghargaan dengan stress kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Noongan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan.
2. Terdapat hubungan antara penghargaan dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Noongan.

SARAN

1. Perlu penambahan jumlah perawat mengingat jumlah perawat yang masih kurang dibandingkan dengan kebutuhan pasien yang semakin meningkat.
2. Diharapkan untuk pemberian penghargaan dapat disesuaikan dengan apa yang telah perawat lakukan bagi rumah sakit, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari perawat dan menurunkan tingkat stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, P. I. 2011. *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSD Dr. Soebandi Jember*. Diakses 20 Maret 2017. (http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/10695/lip%20P.A_1.pdf?sequence=1).
- Chusna, A. J. 2010. *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Di Instalasi Rawat Inap RSU Islam Surakarta*. Skripsi (diterbitkan). Surakarta: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah.
- Depkes, RI. 2009. *Peraturan UU No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*. Diakses 23 Maret 2017. (online) (<http://www.depkes.go.id/resources/download/peraturan/UU-No.-44-Th-2009-ttg-Rumah-Sakit.PDF>).
- Haryanti. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang*. Semarang: STIKES Ngudi Waluyo, Ungaran, Indonesia. Diakses 20 Juni 2017. (<http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/949/1001>).
- Kristianto, D. 2009. *Hubungan Pemberian Reward Ucapan Terima Kasih dengan Kedisiplinan Waktu Saat Mengikuti Timbang Terima Perawat di Ruang Bedah*

- RSUP Dr. Kariadi Semarang.*
Skripsi (diterbitkan). Semarang:
Fakultas Kedokteran Universitas
Diponegoro.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi
Penelitian Kesehatan*. Jakarta:
Rineka Cipta.
- Rahayu, S. Dewi, E. 2013. *Hubungan
Antara System Reward Dengan
Kinerja Perawat Dengan
Melaksanakan Asuhan
Keperawatan Di RSUD
Sragen*.Keperawatan FIK UMS,
Jln. Ahmad Yani Tromol Pos 1
Pabelan Kartasura. Diakses 21 Juni
2017.
- Saribu, D. S. 2012. *Hubungan Beban
Kerja Dengan Stres Kerja Perawat
Pelaksana Di Ruang IGD Dan ICU
RSUD Haji Abdul Manan
Simatupang Kisaran*. Diakses 20
Juni 2017.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian
Kuantitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta
- Tooy, N. 2015. *Hubungan Antara Beban
Kerja Dan Reward Dengan Stres
Kerja PadaPerawat Di Poliklinik
BLU. RSUP. Prof. Dr. R. D.
Kandou Kota Manado*. Diakses 7
April 2017.
- Yana, D. 2014. *Stres Kerja pada Perawat
Instalasi Gawat Darurat di RSUD
Pasar Rebo*. Jakarta: Dinas
Kesehatan Provinsi DKI Jakarta.

