

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA DOKTER DI RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA GMIM TOMOHON

Debby L. A. Mintjelungan*, A.Joy.M.Rattu*, B.H. Ralph Kairupan*

*Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan atau kontrol kerja yang dimiliki oleh pekerja. Stres kerja menjadi hal yang beresiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya dan kemampuan pekerja secara berkepanjangan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada dokter di Rumah sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dilaksanakan dengan cara survei dan data diperoleh dari kuesioner serta pengolahan datanya dilakukan secara deskriptif analitik, dengan pendekatan cross-sectional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja p value $0,029 < 0,05$, beban kerja p value $0,013 < 0,05$ dan sarana prasarana p value $0,001 < 0,05$ dengan stres kerja pada dokter di rumah sakit umum Bethesda GMIM Tomohon sedangkan supervisi p value $0,249 > 0,05$ dan iklim organisasi p value $0,135 > 0,05$ tidak berhubungan dengan stres kerja pada dokter di rumah sakit umum Bethesda GMIM Tomohon. Kesimpulan hasil menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja pada dokter adalah sarana prasarana. Saran untuk rumah sakit perlu memperhatikan kondisi sarana prasarana rumah sakit termasuk fasilitas penunjang medis baik secara kualitas maupun kuantitas agar lebih memadai. Sehingga dokter dapat melaksanakan tugas dan kerjanya dengan optimal yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Kata kunci: Disiplin kerja, beban kerja, supervisi, iklim organisasi, sarana prasarana, stres kerja.

ABSTRACT

Job stress is a physical and emotional response that is dangerous and can occur when the demands of existing work exceed the ability or work control possessed by workers. Job stress is a risk for the health and safety of workers when the work done exceeds the capacity, resources and ability of workers in a prolonged manner. The purpose of this study is to analyze the factors associated with work stress on doctors at the Tomohon Bethesda General Hospital. This research is a quantitative research, carried out by means of surveys and data obtained from questionnaires and data processing was carried out in an analytical descriptive manner, with a cross-sectional approach. The results showed that there was a relationship between work discipline p value $0.029 < 0.05$, workload p value $0.013 < 0.05$ and infrastructure facilities p value $0.001 < 0.05$ with work stress on doctors at the Bethesda GMIM general hospital Tomohon while supervision p value $0.249 > 0.05$ and organizational climate p value $0.135 > 0.05$ was not related to work stress on doctors at the Tomohon Bethesda GMIM general hospital. The conclusion of the results shows that the most dominant variable related to work stress on doctors is infrastructure. Suggestion for hospital is they need to pay attention to the conditions of hospital infrastructure including medical support facilities both in quality and quantity to be more adequate. So that doctors can carry out their duties and work optimally and in return can improve the quality service of hospital.

Keywords: Work discipline, workload, supervision, organizational climate, infrastructure, work stress

PENDAHULUAN

Stres kini telah masalah yang umum pada kehidupan modern, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan (ILO, 2016). Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan atau kontrol kerja yang dimiliki oleh pekerja (Alberta, 2014). Stres kerja menjadi hal yang beresiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya dan kemampuan pekerja secara berkepanjangan (ILO, 2016).

Stres kerja yang dialami para dokter dapat memunculkan berbagai konsekuensi. Makames, Alkoot, Al-Mazidi, El-Shazly dan Kamel (2012) pada penelitiannya menemukan jika stres yang dialami pada dokter di rumah sakit dapat menyebabkan munculnya perubahan-perubahan pada sistem kognitif, somatik dan perilaku. Perubahan yang terjadi meliputi adanya perasaan marah, depresi, rasa gelisah, gangguan tidur dan bahkan dapat menimbulkan ketergantungan pada obat-obatan atau minuman keras. Menurut penelitian yang dilakukan Tsai dan Lu (2012) di Taiwan yang menunjukkan bahwa 775 tenaga profesional pada dua rumah sakit di Taiwan terdapat 64,4% pekerja mengalami kegelisahan, 33,7% mengalami mimpi buruk, 44,1% mengalami gangguan iritabilitas, 40,8%

mengalami sakit kepala, 35% insomnia dan 41,1% mengalami gangguan gastrointestinal.

Profesi medis merupakan salah satu profesi paling menantang yang disebabkan oleh adanya tuntutan untuk melibatkan fisik dan mental sang individu. Pada konteks Asia yang merupakan negara yang memiliki jumlah populasi tinggi, profesi ini akan ditemukan lebih menantang dikarenakan kurangnya sumber daya (Aslam, Mansoor, & Suleman, 2013).

Di Indonesia tercatat sekitar 10% dari total penduduk Indonesia yang mengalami stres. Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menyebutkan bahwa sekitar 1,33 juta penduduk DKI Jakarta mengalami stres, dimana angka tersebut mencapai 14% dari total penduduk dengan tingkat stres akut mencapai 1-3%, dan stres berat mencapai 7-10% (Nurhidayati, 2016).

Rumah sakit mempunyai beban kerja yang tinggi dan berbagai kasus kegawatdaruratan yang harus segera ditangani dengan cepat sangat beresiko bagi dokter mengalami stres kerja. Stres kerja menjadi perhatian penting salah satunya pada sektor pelayanan kesehatan (ILO, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan *Health and Safety Executive (2015)* menunjukkan bahwa pekerjaan dokter memiliki tingkat stres tinggi.

Pada survey yang dilakukan oleh VITAL Worklife and Cejka Search (2015) menunjukkan jika 88% dari 2.005 dokter mengidentifikasi diri mereka pada tingkat stres yang sedang hingga parah sehari-harinya. Jobplanet (2017) melakukan survey kepada 86.000 responden karyawan dan pekerja sejak Agustus 2015 hingga Januari 2017. Survey tersebut menunjukkan jika profesi yang terkait dengan penyediaan layanan kesehatan merupakan salah satu diantara lima belas profesi dengan tingkat stres paling tinggi.

Tingkat stres yang lebih tinggi akan ditemukan pada dokter yang bekerja di rumah sakit dibandingkan dengan dokter yang bekerja di bentuk penyedia layanan kesehatan lainnya seperti klinik atau praktek pribadi (Pinto & Lim, 2009). Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi kerja di rumah sakit yang semakin menuntut dan penuh tekanan (Portoghese, Galletta, Coppola, Finco and Campagna, 2014).

Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon yang memiliki pasien di IGD dan non IGD yang banyak atau meningkat, tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal yang bekerja dalam situasi yang kondusif sehingga dapat menjamin mutu pelayanan. Banyak hal yang menyebabkan para pekerja dalam hal ini dokter untuk terpapar pada keadaan stres

kerja, baik berasal dari diri sendiri, kondisi atau keadaan tempat kerja yang kurang menunjang.

Fenomena yang ditemukan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon yang berhubungan dengan kejadian stres kerja dokter berdasarkan beberapa keluhan dokter dari hasil survei penulis yaitu disiplin dokter yang kurang, atasan yang jarang melaksanakan monitoring oleh karena banyak kesibukan, jumlah pasien yang banyak, iklim kerja dengan sesama dokter yang kurang mendukung serta pemeriksaan penunjang diagnostik, dan termasuk ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai. Permasalahan yang terjadi sebenarnya sudah memiliki solusi namun pada pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal, menjadi pemicu stres bagi dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. Begitupun halnya dengan sarana pelayanan medik dan keperawatan kadang tidak sesuai dengan jumlah kunjungan kasus emergency, sehingga tugas sebagai dokter gawat darurat kadang tidak maksimal dan menimbulkan efek ketidakpuasan dokter dalam penanganan kasus emergency. Hasil survei awal, Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon tahun 2017 memiliki BOR 77,28% dengan 206 tempat tidur. Jumlah total dokter adalah 56 dokter, dan terbagi di tiap ruangan

pelayanan yaitu ruang rawat inap, rawat jalan dan IGD dan ada yang bagian struktural. Dari uraian masalah di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Dokter Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan dilaksanakan dengan cara survey pada bulan September 2018 – Januari 2019, di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon yang ada pada saat dilakukan penelitian yaitu berjumlah 34. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS untuk hasil univariat, bivariat dan multivariate.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Umur

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Umur

Disiplin Kerja	n	%
<39 tahun	17	50.0
≥39 tahun	17	50.0
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa responden berumur antara <39 tahun sebanyak 17

orang (50,0%), dan ≥39 tahun sebanyak 17 orang (50,0%).

Jenis Kelamin

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	16	47.1
Perempuan	18	52.9
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang (52,9%) kemudian laki laki sebanyak 16 orang (47,1%).

Lama Kerja

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

Lama Kerja	n	%
<8 tahun	17	50.0
≥8 tahun	17	50.0
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa lama kerja responden <8 tahun sebanyak 17 orang (50%) dan ≥8 tahun sebanyak 17 orang (50%).

Status

Tabel 4. Distribusi Responden Menurut Status

Status	n	%
Belum Menikah	10	29.4
Menikah	24	70.6
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa status responden yang belum menikah

sebanyak 10 orang (29,4%) dan telah menikah sebanyak 24 orang (70,6%).

Status Kepegawaian

Tabel 5. Distribusi Responden Menurut Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	n	%
Non PNS	21	61.8
PNS	13	38.2
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa status responden yang non PNS sebanyak 21 orang (61,8%) dan yang PNS sebanyak 13 orang (38,2%).

Pendidikan

Tabel 6. Distribusi Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	n	%
S1	14	41.2
S2	3	8.8
Spesialis	17	50.0
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa responden berpendidikan S1 sebanyak 14 orang (41,2%), S2 sebanyak 3 orang (8,8%) dan Spesialis sebanyak 17 orang (50,0%).

Agama

Tabel 7. Distribusi Responden Menurut Agama

Agama	n	%
Islam	1	2.9
Kristen	32	94.2
Katolik	1	2.9
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa responden beragama Islam sebanyak 1 orang (2,9%), Kristen sebanyak 32 orang

(94,1%) dan Katolik sebanyak 1 orang (2,9%).

Analisis Univariat

Disiplin Kerja

Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	n	%
Tinggi	24	70.6
Rendah	10	29.4
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa responden yang memiliki disiplin kerja tinggi sebanyak 24 orang (70,6%) dan yang rendah sebanyak 10 orang (29,4%).

Beban Kerja

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Beban Kerja	n	%
Berat	17	50.0
Ringan	17	50.0
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja berat sebanyak 17 orang (50,0%) dan yang ringan sebanyak 17 orang (50%).

Supervisi

Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Supervisi

Supervisi	n	%
Baik	25	73.5
Kurang Baik	9	26.5
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa responden yang menjawab supervisi yang baik yaitu sebanyak 25 orang (73,5%) dan kurang baik sebanyak 9 orang (26,5%).

Iklm Organisasi

Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Iklm Organisasi

Iklm Organisasi	n	%
Konduisif	18	52.9
Tidak Konduisif	16	47.1
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa responden yang merasakan iklim organisasinya kondusif sebanyak 18 orang (52,9%) dan tidak kondusif sebanyak 16 orang (47,1%).

Sarana Prasarana

Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Sarana Prasarana

Sarana Prasarana	n	%
Memadai	17	50.0
Tidak Memadai	17	50.0
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa responden yang menilai sarana prasarana yang memadai sebanyak 17 orang (50,0%) dan tidak memadai sebanyak 17 orang (50%).

Stress Kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon.

Tabel 13. Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja

Stress Kerja	n	%
Ringan	13	38,2
Berat	21	61,8
Total	34	100.0

Data menunjukkan bahwa responden yang mengalami stress kerja ringan sebanyak 13 orang (38,2%) dan berat sebanyak 21 orang (61,8%).

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Stress Kerja Pada Dokter Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon

Tabel 14. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Stress Kerja Pada Dokter Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon

Disiplin Kerja	Stress Kerja				Total		P value	OR
	Ringan		Berat		n	%		
	n	%	n	%				
Tinggi	12	35,3	12	35,3	24	70,6	0,029	0,111
Rendah	1	2,9	9	26,5	10	29,4		
Total	13	38,2	21	61,8	34	100,0		

Hasil analisis statistika menunjukkan bahwa terdapat 24 responden (70,6%) yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, dengan 12 responden (35,3%) mengalami stress kerja ringan dan 12 responden (35,3%) mengalami stress kerja berat; sedangkan yang memiliki disiplin kerja yang rendah ada 10 responden (29,4%) dengan 1 responden (2,9%) mengalami stress kerja ringan dan 9 responden (26,5%) mengalami stress kerja berat. Hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p = 0,029$ ($< \alpha = 0,05$) dengan nilai *OR* sebesar 0,111 yang menunjukkan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan stress kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. Dokter dengan disiplin kerja tinggi berpeluang 0,111 kali lebih besar untuk memiliki kecenderungan menderita stress kerja berat.

Sri Wahyuni Fitria (2017) dalam penelitiannya “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus terhadap tenaga kesehatan RS PKU Muhammadiyah Cepu. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Cepu. Sampel dipilih dengan menerapkan metode Sampel Jenuh (Sensus Sampling). Data diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada 79 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 diterima bahwa disiplin kerja (0,567) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. H2 diterima bahwa stres kerja (-0,389) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 40,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel variabel lain di luar dari penelitian ini. Artinya disiplin sangat diperlukan dalam pencapaian kinerja sebagai seorang tenaga kesehatan. Dengan adanya disiplin, tenaga kesehatan dapat bekerja dengan lebih baik sehingga kinerja akan meningkat.

Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Dokter Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon

Tabel 15. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Dokter Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon

Beban Kerja	Stres Kerja				Total		P value	OR
	Ringan		Berat		n	%		
	n	%	n	%				
Ringan	3	8,8	14	41,2	17	50,0	0,013	6,667
Berat	10	29,4	7	20,6	17	50,0		
Total	13	38,2	21	61,8	34	100,0		

Hasil analisis statistika menunjukkan bahwa terdapat 17 responden (50,0%) yang memiliki beban kerja yang ringan, dengan 3 responden (8,8%) mengalami stres kerja ringan dan 14 responden (41,2%) mengalami stres kerja berat; sedangkan yang memiliki beban kerja yang berat ada 17 responden (50,0%) dengan 10 responden (29,4%) mengalami stres kerja ringan dan 7 responden (20,6%) mengalami stress kerja berat. Hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p = 0,013$ ($< \alpha = 0,05$) dengan nilai *OR* sebesar 6,667 yang menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. Dokter dengan beban kerja tinggi berpeluang 6,667 kali lebih besar untuk memiliki kecenderungan menderita stres kerja berat.

Ansari et al (2015) dalam penelitiannya "*Occupational Stress among Emergency Department (ED) Staff and the Need for Investment in Health Care; a View from Pakistan*". Sampel 120 tenaga kesehatan terdiri 60 dokter dan 60 perawat. Hasil dari 120 peserta termasuk dokter dan perawat, 35,8% memiliki tingkat stres pekerjaan 'Sedang' sesuai Skala Stres Kerja (WSS), 28,3% ditemukan memiliki tingkat stres kerja 'Parah'. Hubungan signifikan ditemukan antara tingkat stres & status rumah sakit (nilai $P=0,002$) & jam kerja di UGD (nilai $P=0,0001$). Di antara hubungan antara stres kerja dan stres terkait ER, hubungan sedang yang signifikan ditemukan dengan skor stres keseluruhan dan kategori tanggung jawab kerja ($r = 0,697$ & $r = 0,675$ masing-masing). Kesimpulan Penyedia layanan kesehatan dari Departemen Darurat berada di bawah tekanan dan beban yang sangat besar. Tingkat stres ini cenderung menyebabkan lebih banyak kesalahan oleh staf UGD dan ketidakpuasan umum di tempat kerja. Penting untuk menilai kembali kekurangan sistem dan meminimalkan beban kerja dan stres di antara penyedia perawatan darurat untuk pengalaman perawatan kesehatan yang lebih baik.

Aslam et al (2013) meneliti "*Analysis of Level of Stress among Doctors in Public and Private Hospitals of Pakistan*".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan sumber stres di antara dokter rumah sakit swasta dan publik di Distrik Bahawalpur (Pakistan). Populasi target penelitian ini adalah dokter rumah sakit swasta dan pemerintah di Bahawalpur, Pakistan. Hanya 240 dokter (120 dari publik dan 120 dari rumah sakit swasta) yang dipilih sebagai sampel penelitian. Kuesioner didasarkan pada tujuh dimensi yaitu, beban kerja, kondisi kerja, peran berlebihan, kurang tidur dan tuntutan yang tidak realistis dari pasien, hubungan dengan teman sebaya, shift malam. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kurang tidur adalah sumber stres yang paling penting, kedua adalah beban kerja, faktor ketiga adalah kondisi kerja, keempat adalah kelebihan peran dan faktor terakhir sehubungan dengan pentingnya adalah tuntutan yang tidak realistis dari pasien. Selain itu beban kerja, shift malam dan hubungan dengan teman sebaya memiliki hubungan positif dengan tingkat stres.

Sidiq et al (2017) meneliti "*Stress Levels of Doctors working in Critical Care Units in a North Indian State*" dengan tujuan penelitian menilai tingkat stres pada dokter yang bekerja di unit perawatan kritis. Survei *cross-sectional* dilakukan di unit perawatan kritis daerah lembah Kashmir. Penilaian stres dilakukan dengan mendistribusikan

kuesioner berdasarkan GHQ-12 pada dokter. Jawaban diberi skor dari skala 0-3, 0-tidak pada semua, 1-sedikit, 2-sedang dan 3-sangat. Nilai rata-rata >2 dianggap memiliki stres sedang hingga berat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 64 dokter merespons kuesioner dengan rincian 41 dokter berasal dari spesialisasi anestesi dan 23 dokter berasal dari spesialisasi lain. Jenis kelamin 42 orang pria dan 22 wanita dan status pernikahan 22 dokter sudah menikah, dan 42 belum menikah. Jumlah jam kerja per minggu sebesar $56,46 \pm 14,14$. Prevalensi dari stres sedang hingga berat sebesar 43,75%. Perempuan sedikit lebih banyak stres (45,5%) dibandingkan dengan pria (42,9%). Menurut peneliti, mengelola Pasien VIP merupakan kondisi yang paling membuat stres. akuntabilitas dan tanggung jawab dengan sumber daya dan standar yang terbatas merupakan kondisi paling menegangkan.

Hubungan Antara Supervisi Dengan Stres Kerja Pada Dokter Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon

Tabel 16. Hubungan Antara Supervisi Dengan Stres Kerja Pada Dokter Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon

Supervisi	Stres Kerja Ringan		Stres Kerja Berat		Total		P value	OR
	n	%	n	%	n	%		
Baik	11	32,3	14	41,2	25	73,5	0,249	0,364
Kurang baik	2	5,9	7	20,6	9	26,5		
Total	13	38,2	21	61,8	34	100,0		

Hasil analisis statistika menunjukkan terdapat 25 responden (73,5%) yang menjawab baik dalam supervisi dengan 11 responden (32,3%) mengalami stres kerja ringan dan 14 responden (41,2%) mengalami stres kerja berat; sedangkan yang menjawab kurang baik ada 9 responden (26,5%) dengan 2 responden (5,9%) mengalami stres kerja ringan dan 7 responden (20,6%) mengalami stres kerja berat. Hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p = 0,249$ ($> \alpha = 0,05$) dengan nilai *OR* sebesar 0,364 yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara supervisi dengan stres kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon.

Supervisi model klinis bertujuan untuk membantu dokter dan perawat pelaksana dalam mengembangkan profesionalisme sehingga penampilan dan kinerjanya dalam pemberian tindakan kedokteran dan asuhan

keperawatan meningkat. Supervisi dilakukan secara sistematis melalui pengamatan pelayanan klinis yang diberikan oleh seorang atasan dokter dan perawat selanjutnya dibandingkan dengan standar yang berlaku (Suyanto 2008). Fenomena yang terjadi di RSUD Bethesda GMIM Tomohon hasil wawancara langsung dengan mayoritas responden bahwa sejauh ini tidak ditemukan masalah mengenai supervisi dimana atasan selalu kontrol dan cek langsung ke tiap tiap ruangan. Penelitian mengenai supervisi atasan khususnya pada tenaga dokter memang belum pernah dilakukan sebelumnya. Oleh karena sudah menjadi tradisi bahwa sesama teman sejawat masih ada rasa tenggang rasa. Kecuali ada tindakan yang melanggar kode etik kedokteran. Akan tetapi pada level organisasi besar seperti suatu rumah sakit, atasan harus bisa melaksanakan supervisi kepada bawahan meskipun ada perbedaan kesenjangan umur dan tingkat pendidikan diantara atasan dan bawahan.

Sihotang *et al* 2016 dalam penelitiannya “Hubungan Fungsi Supervisi Kepala Ruangan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di RSUD dr. Pirngadi Medan”. Sampel dalam **Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Dokter Di**

penelitian ini sebanyak 160 perawat pelaksana yang dipilih dengan teknik simple random sampling. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan nilai CVI fungsi supervisi 0.87, produktivitas kerja 0.90 dengan nilai realibilitas fungsi supervisi 0.948 produktivitas kerja 0.924. Data dianalisa dengan menggunakan uji Pearson Product Moment. Hasil penelitian gambaran fungsi supervisi kepala ruangan memperoleh nilai mean 160.75, median 162.50 nilai minimum 128 maksimum 186 dengan range 53, gambaran produktivitas kerja perawat pelaksana memperoleh nilai mean 118.48, median 119, nilai minimum 101 maksimum 136 dengan range 35. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana (p value=0.000, $r=0.698$). Diharapkan bidang keperawatan dapat menetapkan kebijakan dalam pelaksanaan supervisi sehingga kepala ruangan dapat meningkatkan fungsi supervisi dan melakukan penilaian terhadap produktivitas kerja perawat pelaksana.

Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon

Tabel 18. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Dokter Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon

Iklim Organisasi	Stres Kerja				Total		P value	OR
	Ringan		Berat		n	%		
	n	%	n	%				
Konduusif	9	26,5	9	26,5	18	52,9	0,134	0,333
Tidak Konduusif	4	11,7	12	35,3	16	47,1		
Total	13	38,2	21	61,8	34	100,0		

Hasil analisis statistika menunjukkan bahwa bahwa terdapat 18 responden (52,9%) yang menjawab kondusif dengan 9 responden (26,5%) mengalami stres kerja ringan dan 9 responden (26,5%) mengalami stres kerja berat; sedangkan yang tidak kondusif ada 16 responden (47,1%) dengan 4 responden (11,7%) mengalami stres kerja ringan dan 12 responden (35,3%) mengalami stres kerja berat. Hasil analisis uji chi-square didapatkan hasil dengan nilai $p=0,135 > \alpha=0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara iklim kerja dengan stres kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon.

Abdellah, and Salama (2017) meneliti “*Prevalence And Risk Factors Of Workplace Violence Against Health Care Workers In Emergency Department In Ismailia, Egypt*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekerasan di tempat kerja dilaporkan terjadi pada 59,7% petugas kesehatan. Kekerasan verbal merupakan yang paling banyak dilaporkan (58,2%),

dibandingkan dengan kekerasan fisik (15,7%). Hanya 29,5% petugas kesehatan yang mengalami kekerasan verbal dan 23,8% orang yang mengalami kekerasan fisik melaporkannya ke otoritas rumah sakit. Sekitar 75% petugas kesehatan memperkirakan kekerasan tempat kerja bisa dicegah, dan sekitar 60% mengatakan bahwa tidak ada tindakan yang dilakukan terhadap penyerang oleh otoritas rumah sakit.

Sebuah penelitian yang dilakukan di Mayo Clinic mengungkapkan bahwa 60% dokter Amerika kadang-kadang menderita gejala kelelahan dan depresi. Meskipun prevalensi stress yang tinggi pada dokter, dan banyak sekali konsekuensi kesehatan fisik dan mental, dokter terkenal enggan mencari bantuan untuk diri mereka sendiri. Lingkungan bebas stres yang efektif dimungkinkan dalam organisasi mana pun ketika karyawan dan pengusaha bekerja sama dan saling mengembangkan memahami kebutuhan satu sama lain. Dengan demikian, penting bagi masing-masing dari mereka untuk melakukan bagian mereka mempromosikan suasana nyaman dan kesehatan yang baik.

Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan atau kontrol kerja yang dimiliki oleh pekerja

(Alberta, 2014). Stres kerja menjadi hal yang beresiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya dan kemampuan pekerja secara berkepanjangan (ILO, 2016).

Hubungan Antara Sarana Prasarana Dengan Stres Kerja Pada Dokter Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon

Tabel 19. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Stres Kerja Pada Dokter Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon

Sarana Prasarana	Stres Kerja				Total	P value	OR
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%			
Memadai	2	5,9	15	44,1	17	50,0	0,001 13,750
Tidak Memadai	11	32,3	6	17,7	17	50,0	
Total	13	38,2	21	61,8	34	100,0	

Hasil analisis statistika menunjukkan bahwa terdapat 17 responden (50,0%) yang menjawab sarana prasarana memadai, dengan 2 responden (5,9%) yang mengalami stres kerja ringan dan 15 responden (44,1%) yang mengalami stres kerja berat; sedangkan yang menjawab sarana prasarana tidak memadai ada 17 responden (50,0%), dengan 11 responden (32,4%) yang mengalami stres kerja ringan dan 6 responden (17,6%) yang mengalami stres kerja berat. Hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p=0,001 < \alpha=0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan antara sarana

prasarana dengan stres kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon.

Hasil analisis bivariat antara variabel bebas sarana prasarana dengan stres kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon didapatkan hubungan yang sangat bermakna antara sarana prasarana dengan stres kerja dokter ($p = 0,001$). Nilai OR sebesar 13,750 menunjukkan bahwa dokter dengan sarana prasarana yang tidak memadai berpeluang 13,750 kali lebih besar untuk mendapatkan stres kerja berat, dibandingkan dengan dokter dengan sarana prasarana yang memadai. Herman *et al* (2016) dalam penelitian mereka “Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Pemerintah dalam Upaya Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Indonesia” Tujuan studi ini adalah mengidentifikasi kesiapan RS untuk melaksanakan Program PPI. Studi ini merupakan bagian kajian ‘Implementasi Program Pengendalian Resistensi Antimikroba di RS’ tahun 2014. Sumber data adalah Riset Fasilitas Kesehatan tahun 2011 yang dilakukan oleh Badan Litbangkes RI. Aspek yang dikaji meliputi sarana, prasarana, tenaga, kelengkapan organisasi, pedoman, kepatuhan penulisan resep, ketersediaan air bersih dan pengolahan limbah. Hasil studi menunjukkan bahwa banyak RS yang belum siap melakukan PPI,

terutama dalam sarana dan prasarana sterilisasi, air bersih dan pengolahan limbah, khususnya RS kelas C dan D. Pengolahan limbah RS berperan penting dalam pengendalian atau pencegahan penyebaran resistensi antimikroba. Program ini memberi banyak manfaat khususnya mencegah terjadinya total resistensi atau kembalinya dunia kedokteran ke era sebelum antibiotik. Program PPI memang membutuhkan biaya yang besar sehingga seringkali manajemen RS kurang setuju, tetapi hasil analisis biaya yang ada menunjukkan bahwa PPI sangat *cost-effective*.

Alwy Nurul Aliah (2018) dalam penelitiannya “Analisis Kepuasan Pasien Rawat Inap di Instansi Rumah Sakit Pemerintah RSUD Haji Kota Makassar” UD Haji yang merupakan Rumah sakit pemerintah, Kota Makassar. Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*. Populasi adalah seluruh pasien rawat inap RSUD Haji, Kota Makassar. Sampel 250 orang teknik *accidental* sampel dan data analisis chi square dan regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *responsiveness* ($p= 0.045$), *assurance* ($p= 0.002$), *tangible* ($p= 0.004$), *emphaty* ($p= 0.000$) dan *reability* ($p= 0.011$). Dari hasil penelitian

terhadap responden di Rumah sakit Haji Makassar, sebanyak 46 % menyatakan bahwa, penampilan fisik di rumah sakit tersebut baik dan 54 % menyatakan tidak baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Yazid (2005:104) yaitu bukti langsung dapat mencakup penampilan fasilitas atau elemen-elemen fisikal, peralatan, personel, dan material-material komunikasi yang bertujuan untuk memperkuat kesan tentang kualitas dari jasa yang ditawarkan kepada pengguna jasa (pasien).

Tenaga Kesehatan dalam hal ini dokter sebagai pemberi layanan jasa medik tentunya akan terlepas dari tekanan dalam hal ini stres kerja apabila sarana dan prasarana pendukung layanan sudah menunjang untuk kelancaran proses kegiatan pengobatan dan tindakan terhadap pasien dan keluarga.

Analisis Multivariat

Hasil uji bivariat menghasilkan nilai p dari variabel antara disiplin kerja, beban kerja, supervisi, iklim organisasi dan sarana prasarana dengan stress kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. Selanjutnya dilakukan analisis multivariat terhadap variabel yang nilai $p < 0.05$, yaitu variabel disiplin kerja, beban kerja dan sarana prasarana. Uji dilakukan dengan analisis regresi logistik menunjukkan bahwa sarana prasarana merupakan

variabel yang paling dominan berhubungan dengan stress kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon yang dinilai dari nilai Wald sebesar 6.658.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan stres kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon.
2. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon.
3. Tidak terdapat hubungan antara supervisi dengan stres kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon.
4. Tidak Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon.
5. Terdapat hubungan antara sarana prasarana dengan stres kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMM Tomohon.
6. Terdapat hubungan secara bersama-sama antara disiplin kerja, beban kerja dan sarana prasarana dengan stress kerja pada dokter di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon dan variabel sarana prasarana merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan

stress kerja pada dokter di Rumah Sakit GMIM Bethesda Tomohon.

SARAN

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi upaya pengembangan sumber daya manusia rumah sakit dalam meningkatkan pengetahuan dalam stres kerja dan peningkatan mutu pelayanan rumah sakit.
2. Diharapkan penulisan ini dapat memperkaya bahasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.
4. Tulisan ini dapat bermanfaat sebagai bahan pustaka, inspirasi dan referensi bagi mahasiswa Universitas Sam Ratulangi, khususnya Program Studi Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat bidang minat Kajian Administrasi Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelah, R.F and Salama, K.M, 2017. Prevalence And Risk Factors Of Workplace Violence Against Health Care Workers In Emergency Department In Ismailia, Egypt. Pan African Medical Jurnal. Doi: 26. 21. 10837.
- Alberta Government, 2014. psychosial. Hazard.<https://work.alberta.ca/documents/OHS-Teacher-Resource-Binder-Chapter07.pdf>.

- Alwy, NA. 2018. Analisis Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Pemerintah. RSUD Haji ; Makassar. Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit. Bab VI. Vol. 1:9-15.
- Ansari, Mz. et al., 2015. Occupational Stress among Emergency Department (ED) Staff and the Need for Investment in Health Care; a View from Pakistan. *British Journal of Medicine & Medical Research* 10(10): 1-9
- Aslam, H. D., N. Mansoor and Q. Suleman. 2013. Analysis of Level of Stress among Doctors in Public and Private Hospitals of Pakistan. *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063 2013, Vol. 3, No. 2. The Islamia University of Bahawalpur (Pakistan)
- Aslam, H. D., Jamil, R., & Tariq, A. 2014. Stress of Medical Practitioners in Private Healthcare Industry . *Asian Social Science*, 111-116.
- Health and Safety Executive. 2016. What About Stres at Home?. <http://www.hse.gov.uk>.
- Herman, M. J dan Handayani R. S, 2016. Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Pemerintah dalam Upaya Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Indonesia. *Jurnal Kefarmasian Indonesia*. ISSN: 2085-675X. Vol. VI. No. 2.
- ILO. 2016. *Workplace stress: a collective challenge*. Geneva, Switzerland: ILO Publication.
- Jobplanet. 2016. 10 Profesi di Indonesia dengan Tingkat Kepuasan Kerja Paling Tinggi.
- Makames, R. A., Alkoot, E. M., Al-Mazidi, B. M., El-Shazly, M. K and Kamel, M. I. 2012. Sources and expressions of stress among physicians in a general hospital. *Alexandria Journal of Medicine*, 361-366.
- Nurhidayati, W. O., 2016. Hubungan Suhu Ruangan dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Karyawan di Unit Instalasi Binatu RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.
- Pinto, C and Lim, R. C. 2009. Work stress, satisfaction and burnout in New Zealand radiologists: Comparison of public hospital and private practice in New Zealand. *Journal of Medical Imaging and Radiation Oncology*, 194- 199.
- Portoghese, I., Galletta, M., Coppola, R. C., Finco, G., & Campagna, M. 2014. Burnout and Workload Among Health Care Workers: The Moderating Role of Job Control. *Safety and Health at Work*, 152-157.
- Sidiq S, Mir AW, Ahmad J, Najib R, Andrabi B and Shah MA. 2017. Stress Levels Of Doctors Working In Critical Care Units In A North Indian State. *International Journal of Contemporary Med Res*, Vol 4.
- Sitohang A, Santosa H dan Salbiah. 2016. Hubungan Fungsi Supervisi Kepala Ruangan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah DE. Pirngadi Medan. *Idea Nursing Journal*. ISSN: 2087-2879. Vol. VII. No.1.
- Suyanto. 2008. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jogjakarta : Mitra & Cendikia Press
- Tsai, Y.-C and Liu, C.-H., 2012. Factors and symptoms associated with

- work stress and health-promoting lifestyles among hospital staff: a pilot study in Taiwan. *BioMed Central Health Services Research*, Volume 12, p. 199.
- VITAL Worklife & Cejka Search. 2015. Physician Stress and Burnout Survey. Minneapolis: VITAL WorkLife.
- Wahyuni, FS. 2017. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah CEPU.
- Weinberg, R. S. & Gould, D., 2011. *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. s.l.:Human Kinetics.
- Xu, W., Xia, J., Wu, H., Guo, Z., Guo, L., & Feng, X. 2016. The association between chinese doctor's workload and medical disputes. *Journal of Psychology & Psychotherapy*, 1-5.
- Zakaria, N. H., Mansor, N., & Abdullah, Z. 2012. Workplace accident in Malaysia: Most common causes and solutions. *Business and Management Review*, 75-88.