

# **PENGARUH TINGKAT KEJENUHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM ROYAL PRIMA TAHUN 2018**

**Dzul Akbar Insani<sup>1\*</sup>, Sri Lestari Ramadhani Nasution<sup>1</sup>, Suci Erawati<sup>1</sup>, Rapael Ginting<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>*Program Studi S-2 Kesehatan Masyarakat Universitas Prima Indonesia Jl. Belanga Simpang Ayahanda, Medan*

*\*Penulis Korespondensi: Dzul Akbar Insani, Program Studi S-2 Kesehatan Masyarakat Universitas Prima Indonesia Jl. Belanga Simpang Ayahanda, Medan, Email : [akbar.insani123@yahoo.co.id](mailto:akbar.insani123@yahoo.co.id), Phone : 085370798181*

## **ABSTRACT**

*One of the factors that influence the success rate of hospitals is the performance of nurses. Efforts to improve nurse performance, on the other hand, are to pay attention to nurse work stress. The purpose of this study was to determine the factors that cause stress on the performance of female nurses in the inpatient room. The type of research used is cross-sectional survey research using the explanatory research method. The population is 41 nurses and the entire nurse is used as the respondent (total sampling). Data were analyzed using Chi-square test and logistic regression to obtain OR (Odds Ratio). The results showed the relationship between communication and performance ( $p = 0.012$ ) and OR value was 6.708 which means that communication with good communication will improve performance by 6.7 times. Saturation of performance ( $p = 0.006$ ) and OR value is 6.667 means that nurses with a degree of saturation that are overcome well will improve performance by 6.6 times. Award for performance ( $p = 0.006$ ) and OR value is 6.667 meaning that nurses with good recognition and recognition will improve performance by 6.6 times. Income to performance ( $p = 0.004$ ) and OR value is 8.762 means that nurses with good income will increase performance by 8.7 times. However, there is no relationship between performance and performance ( $p = 0.091$ ) and the OR value is 3.102 and the family for performance ( $p = 0.380$ ) and OR value is 2,000. It is expected that the hospital will pay more attention to the needs and comfort of nurses in carrying out daily tasks in the hospital.*

**Keywords:** *Job Stress, Performance, nurse*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan berupa pelayanan medis, penunjang medis, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pelayanan pencegahan dan peningkatan kesehatan. (Muttaqillah, Rahman A. L., dan Shabri M.A.M. 2015)

Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki andil besar dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, hal ini disebabkan selama 24 jam perawat berperan menghadapi masalah kesehatan pasien secara terus-menerus (Nurchayani E., Widodo D., dan Rosdiana Y. 2016).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal initekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut Robbins (2003) pada Wartono T (2017) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti (Wartono T, 2017).

Beberapa hasil survey menunjukkan bahwa prevalensi stres kerja pada perawat cukup tinggi. Hasil survey *Canadian Community Health Survey* di Kanada tahun 2003 menunjukkan bahwa 45% tenaga kesehatan mengalami stres kerja, termasuk diantaranya perawat. Hasil survey dari *UK Office for National Survey* periode 2011/2012 juga menunjukkan bahwa tenaga profesional kesehatan, khususnya perawat masih memiliki prevalensi tertinggi untuk stres kerja selama tiga periode survey. Sementara itu hasil survey yang dilakukan di Indonesia oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006 menunjukkan sekitar 50.9 % perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja. Dan perawat RSUD Tanjung Pura, menunjukkan 41,7% perawat yang mengalami stress kerja (Nopa I, 2016).

Indikator-indikator stress kerja dapat dibagi dalam tiga aspek. Indikator pada psikologis seperti cepat marah, ketegangan kerja, kegelisahan kerja dan kebosanan kerja. Indikator pada fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, sakit perut dan sakit kepala. Indikator pada perilaku seperti merokok berlebihan, sulit tidur, absensi meningkat dan berbicara tidak tenang (Nopa I, 2016).

Pada penelitian Firmansyah pada tahun 2014 menyatakan bahwa di RSUD Tanjung Pura memiliki kinerja tidak baik. Penilaian kinerja berdasarkan dokumentasi standart praktik keperawatan pada rekam medis dimana 50,9 % perawat tidak melengkapi format catatan pengkajian pasien, 61.8 % perawat tidak mencatat rencana perawatan berdasarkan kebutuhan pasien pada rekam medis, 38.2 % tidak mecatat implementasi dari perencanaan pada rekam medis, dan 58.2 % perawat tidak mencatat keadaan pasien selama perawatan pada rekam medis.

Dari hasil observasi peneliti dan wawancara dengan perawat di bangsal rawat inap RS Royal Prima didapati gejala gejala stres kerja yang timbul pada perawat. Dari hasil observasi didapati perawat yang kurang komunikatif, mudah marah, dan mudah tersinggung. Dari hasil wawancara dengan beberapa orang perawat didapati perawat yang mengeluhkan sering merasa kelelahan saat bekerja, mengeluh sering sakit kepala dan mengeluh sulit tidur. Hal tersebut merupakan indikator stress kerja.

Di dapati pula keluarga pasien yang mengeluh perawat kurang memperhatikan keluhan pasien, kurang komunikasi dan kurang ramah. Hal ini menunjukkan kinerja perawat yang masih rendah dimana perawat belum melakukan pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, implementasi dan evaluasi keperawatan dengan baik.

Rendahnya kinerja perawat mungkin disebabkan oleh stres kerja yang dialami perawat dimana dari hasil observasi peneliti dan wawancara dengan perawat di bangsal rawat inap didapati faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres seperti selain mengerjakan asuhan keperawatan perawat juga harus melakukan tugas lain seperti mengambil obat ke apotek, mengambil hasil laboratorium, mengambil hasil radiologi, mengambil diet pasien ke dapur, mengantar pasien ke ruang radiologi, ruang operasi dan transfer pasien antar ruangan, melakukan tugas kebersihan dan meminjam alat ke ruangan lain.

### **Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh tingkat kejenuhan terhadap kinerja perawat wanita di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Royal Prima tahun 2018.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kejenuhan terhadap kinerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD Royal Prima tahun 2018.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional survey* yakni untuk mengetahui pengaruh tingkat kejenuhan terhadap kinerja perawat wanita di Ruang Rawat Inap RSUD Royal Prima Medan tahun 2018.

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian yang diambil adalah seluruh perawat wanita yang bekerja di ruang rawat inap kelas I dan II dewasa Rumah Sakit Umum Royal Prima sebanyak 41 orang, yang diambil secara total sampling. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan

membagikan kuesioner terstruktur dengan jawaban tertutup pada perawat wanita di berbagai lantai rawat inap kelas I dan II RSUD Royal Prima.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Tingkat Kejenuhan Perawat

Berdasarkan pernyataan berkaitan dengan kejenuhan responden didapatkan sebanyak 15 orang (36,6%) merasa mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai, 9 orang (22,0%) merasa terdesak oleh waktu dan sering membuat kesalahan, 6 orang (14,6%) merasa putus asa karena tidak mengalami peningkatan posisi, 14 orang (34,1%) merasa pekerjaan yang dikerjakan monoton, dan 22 orang (53,7%) merasa kurang mendapatkan waktu istirahat yang kurang, sehingga sering melakukan pekerjaan di saat jam istirahat.

**Tabel 1. Distribusi Proporsi Kejenuhan Pada Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap RSUD Royal Prima**

No	Kejenuhan	F	%
1	Baik	25	61,0
2	Buruk	16	39,0
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Hasil pengukuran jawaban responden mengenai Faktor Kejenuhan kemudian dikategorikan. Diperoleh bahwa kejenuhan dengan kategori baik sebanyak 25 perawat wanita (61,0%) dan kategori buruk 16 perawat wanita (39,0%) dari total 41 perawat wanita.

### 2. Kinerja Perawat

Kinerja responden diukur melalui standart praktik keperawatan yang meliputi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi dan evaluasi keperawatan.

**Tabel 2. Distribusi Proporsi Kinerja pada Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap RSUD Royal Prima**

Variabel Kinerja	F	%
<b>Kinerja</b>		
Baik	26	63,4
Sedang	15	36,6
Buruk	0	0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100,0</b>

Hasil pengukuran jawaban responden mengenai Kinerja Perawat kemudian dikategorikan. Diperoleh bahwa Kinerja Perawat dengan kategori baik sebanyak 26 perawat

wanita (63,4%) dan kategori sedang sebanyak 15 perawat wanita (36,6%) kemudian tidak ada sama sekali perawat yang kinerjanya buruk dari total 41 perawat wanita.

### 3. Pengaruh Tingkat Kejenuhan terhadap Kinerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap RSUD Royal Prima tahun 2018.

Analisa bivariat dilakukan dengan uji *chi square*, yang bertujuan untuk mencari pengaruh kejenuhan terhadap kinerja. Hasil analisa bivariat menggunakan uji *chi square* dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3. Hasil Analisa Bivariat dengan Chi Square Hubungan Kehandalan Terhadap Kinerja**

		Kinerja				Total		Sig. (p)	OR (CI 95%)
		Baik		Sedang		F	%		
		F	%	F	%				
Kejenuhan	Baik	20	80,0%	5	20,0%	25	100,0%	0,006	6,667 1,630-27,274
	Buruk	6	37,5%	10	62,5%	16	100,0%		
<b>Total</b>		26	63,4%	15	36,6%	41	100,0%		

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 3 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara Faktor Kejenuhan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari CI 95% berada pada nilai di atas 1 pada masing-masing rentang atas dan bawah. Dapat dilihat nilai *Unadjusted* OR adalah 6,667 yang artinya perawat dengan tingkat kejenuhan yang teratasi baik akan meningkatkan kinerja sebesar 6,6 kali dibandingkan perawat dengan tingkat kejenuhan yang tidak teratasi atau buruk.

**Tabel 4. Hasil Uji Variabel Independen Pada Penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita di Ruang Rawat Inap RSUD Royal Prima**

Variabel Independen	Nilai B	Nilai P	OR (CI 95%)	
			<i>Unadjusted</i>	<i>Adjusted</i>
Kejenuhan	1,897	0,006	6,667 (1,630-27,274)	12,658 (2,027-79,041)

Dengan menggunakan *regresi logistic* nilai OR dapat dihitung manual dengan rumus:

$$\text{Odds Ratio (OR)} = \frac{\text{Odds Faktor stres}}{\text{Odds tidak terpapar Faktor stres}}$$

$$\text{Odds Ratio (OR)} = \frac{a/c}{b/d} = \frac{ad}{bc}$$

Nilai batas bawah dan batas atas dapat dihitung berdasarkan rumus:

Nilai batas bawah =  $OR (\epsilon^{-F})$ , dan

$$\text{Nilai batas atas} = \text{OR} (\varepsilon^F)$$

Keterangan:

a = Jumlah kasus terpapar

b = Jumlah kasus tidak terpapar

c = Jumlah kontrol terpapar

d = Jumlah control tidak terpapar

$$F = \sqrt{(1/a + 1/b + 1/c + 1/d) \times 1.96} \text{ (untuk } \alpha = 0.05)$$

$$\varepsilon = \log. \text{ natural } (2.72)$$

Dengan menghitung nilai batas atas dan batas bawah tersebut pada analisis tingkat kemaknaan hubungan, maka apabila nilai keduanya di bawah nilai 1 maupun keduanya diatas nilai 1 berarti hasil analisis dinyatakan adanya hubungan yang bermakna. Sebaliknya bila jarak antara nilai batas atas dengan nilai batas bawah melalui nilai 1 artinya bila nilai batas bawah < 1 sedangkan nilai batas atas > 1 maka hasil analisis dinyatakan tidak ada hubungan secara bermakna.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa multivariat dengan uji *Regressi Logistic* dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara Faktor Kejenuhan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari CI 95% berada pada nilai di atas 1 pada masing-masing rentang atas dan bawah. Dapat dilihat nilai *Unadjusted OR* adalah 6,667 yang artinya perawat dengan tingkat kejenuhan yang teratasi baik akan meningkatkan kinerja sebesar 6,6 kali dibandingkan perawat dengan tingkat kejenuhan yang tidak teratasi atau buruk.

Menurut asumsi peneliti, faktor kejenuhan mempengaruhi kinerja seseorang karena hubungannya dengan motivasi untuk bekerja. Semakin jenuh seseorang terhadap kerjanya maka, motivasinya untuk melakukan juga akan berkurang sehingga menyebabkan menurunnya kinerja perawat dan membuat perawat semakin stress.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nur, tahun 2018, yang menyatakan bahwa kejenuhan dalam kerja akan menyebabkan penurunan motivasi dalam kerja dan kepuasan kerja serta meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri, dimana dalam teori *work event*, pekerjaan tertentu dapat terjadi sebagai hasil dari karakteristik lingkungan kerja dan pemimpin dalam membangun hubungan yang efektif.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Maharani (2012) yaitu tidak ada hubungan kejenuhan kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di

instalasi rawat inap (IRNA) Rumah Sakit Baptis Kediri dengan hasil uji statistik menunjukkan  $p = 0.068$ .

Tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian Leksono (2014) yaitu Kebosanan kerja, peningkatan stres, dan penurunan kinerja karyawan memiliki dampak yang mempengaruhi antara satu sama lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka ditarik kesimpulan bahwa Terdapat hubungan yang secara statistik Kejenuhan terhadap kinerja ( $p = 0,006$ ). Dilihat dari nilai OR adalah 6,667 yang artinya perawat dengan tingkat kejenuhan yang teratasi baik akan meningkatkan kinerja sebesar 6,6 kali dibandingkan perawat dengan tingkat kejenuhan yang tidak teratasi atau buruk.

### **Saran**

#### **1. Bagi Pihak RSU Royal Prima**

Mengatasi stres yang ada dilingkungan dengan mengurangi beban kerja yang melebihi kemampuan, Mengadakan komunikasi dua arah agar terciptanya komunikasi yang efektif, Meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan karyawan melalui konseling, Tidak bersikap memihak dan harus bijaksana dalam memecahkan masalah, Mengadakan *refreshing* setiap tahunnya agar karyawan merasa bahagia dan meningkatkan kinerjanya, Diharapkan agar memperhatikan kondisi perawat, lingkungan kerja, dan kelengkapan alat di setiap ruangan rawat inap, Disarankan untuk melakukan konseling periodik dan pembagian kuesioner sebagai bahan evaluasi dan bahan pertimbangan untuk melakukan manajemen stres pada perawat

#### **2. Bagi Perawat**

Bagi perawat yang bekerja di ruang rawat inap agar melakukan manajemen stres secara pribadi agar tingkat stres menurun dan kinerja semakin membaik, sehingga pelayanan keperawatan dapat diberikan secara optimal terutama dalam memberikan asuhan keperawatan.

#### **3. Bagi Pendidikan**

Untuk penelitian selanjutnya sampel peneliti dapat diperluas dengan meneliti perawat rawat inap di kelas lainnya dan dengan variabel stres yang lebih banyak.

## REFERENSI

- Astianto A. Dan Suprihhadi H. 2014. *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7. Surabaya.
- Bakri., dan Maria H. 2017. *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E. and Banakhar, M. A. (2018) 'International Journal of Nursing & Clinical Practices Nurses ' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review', International Journal of Nursing & Clinical Practice, 5, p. 277. doi: 10.1007/11556992\_25.
- Dessler Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta.
- Doli Jenita. 2017. *Psikologi keperawatan, Aspek-Aspek Psikologi, dan Konsep Dasar Psikologi Teori Perilaku Manusia*. Pusataka baru press. Jakarta.
- Doloh, N., Tamtomo, D. and Sulaeman, E. S. (2018) 'Factors Affecting Work Performance among Nurses in Delivering Health Service for the National Health Insurance Patients at Dr . Moewardi Hospital , Surakarta', 3(1), pp. 20–25.
- Evianah. 2006. *Konflik dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat rumah sakit di surabaya*. Surabaya
- Fattah., dan A Hussein. 2017. *Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara. Jakarta
- Faudin M. A., Sungkawati Endang.dan Samiadji. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Pasca Sarjana Magister Manajemen. Malang.
- Friedman., dan Marilyn M. 1998. *Keperawatan keluarga teori dan praktik*. EGC, Jakarta.
- Gibson Ivancevich., dan Donnelly. 2003. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handoko., dan Tani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hawari D. 2001. *ManajemenStres,Cemas dan Depresi. Cetakan kedua*. BalaiPenerbit FKUI, Jakarta.
- Hidayatullah R., dan Handari S. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II*. Jurnal Program Studi Manajemen. Yogyakarta
- Hendriani S. Dan Hariyandi F. 2014. pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah propinsi riau. JURNAL APLIKASI BISNIS, Vol. 4 No. 2. Pekanbaru
- Kusumadewi Irma. 2013. *Buku Ajar Psikiatri*. FKUI. Jakarta.

- Maharani A. Dan Triyoga. 2012. *Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan*. Jurnal STIKES Volume 5, No. 2. Kediri
- Leksono S. 2014. *Kebosanan kerja: peningkatan stres dan penurunan kinerja karyawan dalam spesialisasi pekerjaan*. Jurnal JIBEKA Volume 8 No. 2. Malang
- Makta Ode. 2013. *Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap rs. stella maris makassar tahun 2013*. Makasar
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Marlindawani Jenny P., Eka Sri W., Lailan Mahnun N., dan Daulay W. 2008. *Asuhan Keperawatan Pada Klien dengan Masalah Psikososial dan Gangguan Jiwa*. USU Press. Medan.
- Muhith dan Abdul. 2015. *Pendidikan Keperawatan Jiwa Teori dan Aplikasi*. Andi. Yogyakarta.
- Muttaqillah., Rahman A. L., dan Shabri M.A.M. 2015. *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat serta implikasinya pada kinerja badan layanan umum daerah Rumah Sakit Jiwa (blud rsj) Aceh*. Jurnal Manajemen, Volume 4 No. 1. Banda Aceh.
- Nopa I. 2016. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap rsud tanjung pura langkat tahun 2016*. Medan.
- Nur, S. (2018) 'Boredom at Work: A Research on Public Employees', Journal of Business Research, 10(1), pp. 639–651.
- Nurchayani E., Widodo D., dan Rosdiana Y. 2016. *Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat*. Jurnal Care, Volume 4 No. 1. Malang.
- Park, J.-K. and Hahn, S.-W. (2016) 'The Relationship between Communication and Nursing Performance in Simulation-based Team Learning', Caravelle, 106(October), pp. 15–30. doi: 10.17485/ijst/2015/v8i.
- Rahayu S. Dan Dewi E. 2009. *hubungan antara system reward dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rsud sragen*. Berita Ilmu Keperawatan ISSN 1979-2697, Vol. 2 No. 2. Sragen
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish. Yogyakarta.
- Wartono T. 2017. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 4 No. 2. Tangerang.
- Wati Shelly. 2017. *Pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja kerja karyawan pt. ekasindo inti semesta pada tahun 2017*. Batam
- Widyastuti Palupi. 2004. *Manajemen stress*. EGC. Jakarta.
- Yulia Rizqiana. 2017. *Pengaruh pekerjaan-keluarga dan dukungan sosial serta kecerdasan emosional terhadap stres kerja dan kinerja perawat wanita di rsd dr. soebandi jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 1. Jember.