

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS PERAWATAN PAGATAN TAHUN 2020

Fatimah Ramadhani^{1*}, Akhmad Fauzan², Erwin Ernadi³

¹Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM16070291

²Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN1116108502

Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN1101029001

*email: fatimahramadhani150197@gmail.com

ABSTRAK

Perawat yang mengalami stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Berdasarkan survey awal yang dilakukan dengan perawat mengenai stres kerja yang dialami perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan adalah tekanan dari atasan dan pasien ataupun dari keluarga pasien sehingga perawat mudah marah dan bersikap tidak ramah. Perawat yang memiliki kinerja yang kurang diketahui disebabkan karena saat melakukan asuhan keperawatan yang kurang maksimal. Tujuan utama penelitian untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *survey analitik* dengan rancangan *cross sectional* dengan responden sebanyak 40. Pengambilan sampel dilakukan secara *sampling* jenuh. Analisis statistik uji *Chi Square* dengan menggunakan instrumen kuesioner. Hasil penelitian didapatkan bahwa paling banyak yang mengalami stres kerja sedang yaitu 18 (45%) orang dan sebagian besar responden memiliki kinerja yang ringan yaitu 20 (50%) orang. Hasil analisis dengan uji *fisher's exact* menyatakan nilai $p = 0,016 < \alpha = 0,05$, maka hipotesis penelitian diterima, yang artinya ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat. Disarankan untuk memberikan motivasi terhadap perawat dalam menjalankan tugasnya untuk menghindari stres kerja yang akan terjadi sehingga dapat memperbaiki kinerja perawat tersebut.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Perawat

RELATIONSHIP OF WORK STRESS WITH NURSES PERFORMANCE IN THE PAGATAN HEALTH CARE CENTER YEAR 2020

ABSTRACT

Nurses have stress may cause reduce their performance as a consequence in serving the work. Based on the initial survey conducted with nurses regarding the work stress experienced by nurses at Pagatan Nursing Health Center, it was pressure from superiors and patients or from the patient's family so that nurses were irritable and behaved unfriendly. Nurses who have less known performance are due to inadequate nursing care. The main purpose of research to find

relationship of work stress with nurses performance in the Pagatan Health Care Center. This study used an analytical survey research method with a Cross Sectional design with 40 respondents. Sampling was carried out by sampling saturation. Chi Square test statistical analysis using the questionnaire instrument. The results showed that the level of medium work stress is 18 (45%) people and most respondents had mild performance is 20 (50%). The analysis by fisher's exact test $p = 0,016 < \alpha = 0,05$, then the research hypothesis is accepted, which means there is significant relationship of work stress with nurses performance. It is advisable to provide motivation for nurses in carrying out their duties to avoid work stress that will occur so as to improve the nurse's performance.

Keywords : work stress, performance nurses.

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Survei atas pekerja tenaga perawat pelaksana di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34% berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres ditempat kerja (Fajrillah, 2015).

Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan, puskesmas tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu berkembang dan bersaing. Dimana sumber daya yang berkualitas sangat menentukan kinerja dari puskesmas. Khususnya sumber daya manusia yang berprofesi sebagai perawat (Anggoronggang, dalam Maslita 2017).

Stres adalah suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif (Wincent dan Ortqvist, 2008). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam

menghadapi pekerjaan. Stres kerja berdampak emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan penerrnaan (Mangkunegara, dalam Nainggolan 2017).

Pekerjaan seorang perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif merupakan pekerjaan yang mempunyai tingkat stres yang tinggi, karena dalam bekerja perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda. Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres (Nurchayani, dkk, 2016).

Jika perawat mengalami stres maka akan berdampak negatif pada sikap kerja yang kurang profesional kepada pasien dan keluarganya. Selain itu stres mengakibatkan emosi perawat yang tidak stabil. Ketidakseimbangan emosi dapat menyebabkan munculnya dorongan-dorongan emosi yang tidak sehat. Dorongan emosi yang tidak sehat yang merupakan gejala psikologis dari stres kerja inilah yang dapat menghambat karir dan kinerja seorang perawat karena turunnya motivasi, semangat dan ketekunan dalam bekerja (Tyczkowski, dkk, dalam Nainggolan 2017).

Kinerja perawat adalah melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan

standar yang telah ada. Apabila kinerja perawat tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran perawat akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami perawat (Trifianingsih, dkk, 2017).

Kinerja perawat menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja yang tinggi. Namun tidak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan pelayanan kesehatan yang dilihat dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat (Maslita, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Bina Kasih Medan, menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami perawat meliputi gejala fisik, psikologis dan perilaku, mayoritas responden mengalami stres kerja kategori sedang. Sedangkan kinerja perawat pelaksana meliputi standar asuhan keperawatan, dimana mayoritas responden memiliki kinerja perawat kategori cukup. Hasil penelitian memiliki hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Bina Kasih Medan (Nainggolan, 2017).

Berdasarkan *survey* awal yang dilakukan dengan perawat mengenai stres kerja yang dialami perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan adalah tekanan dari atasan dan pasien ataupun dari keluarga pasien seperti keluhan yang muncul akibat

kondisi pasien tersebut dengan karakter pasien dan keluarga pasien yang berbeda-beda sehingga perawat mudah marah dan bersikap tidak ramah. Perawat harus bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya dan dituntut harus selalu baik menghadapi pasien dan keluarga pasien.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh Puskesmas Perawatan Pagatan tahun 2019 ternyata diketahui dari 37 perawat terdapat 24 perawat memiliki kinerja yang baik, 13 perawat memiliki kinerja yang cukup dan 3 perawat memiliki kinerja yang kurang. Perawat yang memiliki kinerja yang kurang diketahui disebabkan karena saat melakukan asuhan keperawatan yang kurang maksimal. Termasuk juga dalam tolak ukur kinerja dalam kualitas pelayanannya seperti menjamin kesopanan dan dalam melakukan hubungan komunikasi kepada pasien maupun keluarga pasien. Sehingga mengurangi mutu pelayanan kesehatan pada puskesmas tersebut.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan tahun 2020.

ALAT DAN METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah *survey analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi perawat ahli dan terampil di puskesmas induk yaitu sebanyak 40 orang di Puskesmas Perawatan Pagatan bulan Juni Tahun 2020. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lembar kuesioner yang berisi pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Yang menjadi variabel bebas adalah stres kerja dan variabel terikatnya adalah kinerja perawat. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Chi-Square*. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret-Agustus 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	15	37,5%
Perempuan	25	62,5%
Jumlah	40	100%

Dari data diatas dapat diketahui bahwa lebih banyak responden yang berjenis kelamin perempuan 25 responden (62,5%) di Puskesmas Perawatan Pagatan.

Tabel 2 Distribusi Perawat Berdasarkan Usia di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020

Usia	Jumlah	%
20-30 Tahun	33	82,5%
31-40 Tahun	7	17,5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas, diperoleh hasil bahwa sebagian besar berumur antara 20-30 tahun sebanyak 33 responden (82,5%).

Tabel 3 Distribusi Perawat Berdasarkan Pendidikan di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020

Pendidikan	Jumlah	%
D3 Keperawatan	18	45%
S1 Keperawatan	1	2,5%
S1/Ners	21	52,5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 3 diatas, diperoleh hasil bahwa sebagian besar memiliki pendidikan S1/Ners sebanyak 21 responden (52,5%).

Tabel 4 Distribusi Perawat Berdasarkan Status Perkawinan di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020

Status Perkawinan	Jumlah	%
Belum kawin	21	52,5%
Kawin	19	47,5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh hasil bahwa sebagian besar memiliki status belum kawin sebanyak 21 responden (52,5%).

Tabel 5 Distribusi Perawat Berdasarkan Lama Kerja di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020

Lama Kerja	Jumlah	%
<1 tahun	16	40%
1-5 tahun	6	15%
>5 tahun	18	45%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 5 diatas, diperoleh hasil bahwa sebagian besar memiliki lama kerja > 5 tahun sebanyak 18 responden (45%).

Tabel 6 Distribusi Perawat Berdasarkan Ruang Kerja di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020

Ruang Kerja	Jumlah	%
Poli Umum	12	30%
Rawat Inap	13	32,5%
UGD	15	37,5%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh hasil bahwa sebagian besar bekerja di ruang UGD sebanyak 15 responden (37,5%).

Analisis Univariat

Tabel 7 Distribusi Berdasarkan Stres Kerja Perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020

Stres Kerja	Jumlah	%
Ringan	10	25%
Sedang	18	45%
Berat	12	30%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 7 diatas, diketahui bahwa perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan tahun 2020 sebagian besar memiliki stres kerja sedang sebanyak 18 responden (45%).

Tabel 8 Distribusi Berdasarkan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020

Kinerja Perawat	Jumlah	%
Baik	6	15%
Sedang	14	35%
Kurang	20	50%
Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan tahun 2020 sebagian besar memiliki kinerja ringan sebanyak 20 responden (50%).

Analisis Bivariat

Tabel 9 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020

Stres Kerja	Kinerja Perawat						Jumlah
	Baik		Sedang		Kurang		
	n	%	n	%	n	%	N
Ringan	4	40	3	30	3	30	10
Sedang	2	11,1	9	50	7	38,9	18
Berat	0	0	2	16,7	10	83,3	12
Jumlah	6	15	14	35	20	50	40

$P_{value} = 0,014$

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui dari 10 responden yang memiliki stres kerja ringan sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak 4 responden (40%), dari 18 responden yang memiliki stres kerja sedang sebagian besar memiliki kinerja sedang sebanyak 9 responden (50%), sedangkan dari 12 responden yang memiliki stres kerja berat sebagian besar memiliki kinerja kurang sebanyak (83,3%).

Hasil uji *chi-square* didapatkan bahwa data tersebut tidak memenuhi syarat uji *chi-square* karena terdapat 5 cell (55,6%) nilai *expected* kurang dari 5. Sehingga dilakukan penggabungan *cell* antara kategori stres kerja ringan dan sedang dan juga antara kategori kinerja baik dan sedang.

Tabel 10 Penggabungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020

Stres Kerja	Kinerja Perawat				Jumlah	P_{value}
	Baik + Sedang		Kurang			
	N	%	n	%	N	%
Ringan + Sedang	18	64,3	10	35,7	28	100
Berat	2	16,7	10	83,3	12	100
Jumlah	20	50	20	50	40	100

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui dari 28 responden dengan stres kerja ringan dan sedang, yang memiliki kinerja baik dan sedang sebanyak 18 responden (64,3%) dan yang memiliki kinerja kurang sebanyak 10 responden (35,7%). Sedangkan dari 12 responden dengan stres kerja berat, yang memiliki kinerja baik dan sedang sebanyak 2 responden (16,7%) dan yang memiliki kinerja kurang sebanyak 10 responden (83,3%).

Hasil analisis dengan uji *fisher's exact* didapatkan $P_{value} = 0,016 < \alpha = 0,05$ maka

hipotesis ditolak, yang artinya ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dengan uji *chi-square* didapatkan bahwa data tersebut tidak memenuhi syarat uji *chi-square* karena terdapat 5 *cell* (55,6%) nilai *expected* kurang dari 5. Sehingga dilakukan penggabungan *cell* antara kategori stres kerja ringan dan sedang dan juga antara kategori kinerja baik dan sedang.

Setelah dilakukan penggabungan *cell*, diketahui bahwa yang mempunyai stres kerja ringan sedang dengan kinerja baik sedang sebanyak 18 responden (64,3%), yang mempunyai stres kerja berat dengan kinerja baik sedang sebanyak 2 responden (16,7%), yang mempunyai stres kerja ringan sedang dengan kinerja kurang sebanyak 10 responden (35,7%) dan yang mempunyai stres kerja berat dengan kinerja kurang sebanyak 10 responden (83,3%).

Hasil analisis dengan uji *fisher's exact* didapatkan $P_{value} = 0,016 < \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak, yang artinya ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020.

Bedasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja diketahui bahwa mayoritas responden sebagian besar stres kategori berat dengan kinerja perawat kategori kurang. Hal ini disebabkan karena perawat sering mengalami lelah dan tak berdaya setelah merawat atau menghadapi pasien terutama pasien dengan kondisi kritis, perawat sering marah dan cepat tersinggung saat bekerja, perawat sering mengalami

gangguan makan (bertambah porsi atau kehilangan nafsu makan) saat banyak masalah dalam pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan stres kerja berdasarkan gejala psikologis, mayoritas responden yang mengalami stres kerja kategori sedang yaitu responden dengan jenis kelamin perempuan. Berkaitan dengan pendapat Munandar (2008), bahwa stres ditentukan oleh individunya sendiri, dan tuntutan peran ganda pada umumnya dialami perempuan. Stres ditentukan oleh individunya sendiri, reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil interaksi situasi individunya. Menurut peneliti, berdasarkan observasi peneliti, perawat perempuan sering mengalami gejala psikologis seperti mudah marah saat bekerja khususnya perawat perempuan yang bekerja di UGD selalu berhadapan dengan pasien kritis dan juga harus menghadapi keluhan keluarga pasien. Ada faktor-faktor lain yang mendukung stres kerja pada wanita salah satu contohnya peran dalam keluarga sehingga kinerja perawat laki-laki lebih baik dibandingkan perempuan. Hal ini juga terjadi karena dunia keperawatan identik dengan perempuan.

Menurut Trifianingsih, dkk, (2017), ketegangan kerja bisa menimbulkan juga konflik kerja. Konflik kerja ini bisa terjadi di antara sesama perawat, perawat dengan pasien atau keluarga pasien, perawat dengan pimpinan. Hal ini terlihat dan diakui juga oleh perawat di UGD RSUD Ulin bahwa mereka lebih cenderung terlibat konflik dengan pasien dan keluarga. Dalam kinerja suatu perawat juga bisa dipengaruhi oleh respon individu apabila individu tersebut mengalami stress maka hal ini juga akan mempengaruhi respon seseorang dalam bekerja. Stres kerja yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Dari adanya

stres kerja pada perawat bisa mempengaruhi konsentrasi dalam kinerja perawat itu sendiri sehingga berpengaruh ketika mereka membantu atau melayani pasien.

Menurut Fajrillah (2016), di ruang Instalasi Gawat Darurat membutuhkan tenaga, pikiran yang stabil, tanggap cepat dan koping yang efektif sehingga mampu melayani pasien dengan baik, tepat dan penanganan cepat. Pasien yang datang dalam berbagai jenis masalah kesehatan sehingga membutuhkan kesabaran dan koping yang baik dan efektif. Jika koping seorang perawat tidak efektif dapat membuat tingkat stresnya tinggi, hal tersebut mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan.

Menurut Wollah, dkk (2015), salah satu faktor penyebab perawat mengalami stres adalah beban kerja. Salah satu beban kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat adalah harus melakukan tindakan keperawatan secara cepat, tepat dan cekatan karena Instalasi Gawat Darurat merupakan layanan yang bersifat segera dan membutuhkan pertolongan pertama. Stres kerja rendah biasanya terjadinya perubahan psikologis merupakan perubahan yang paling dominan dialami perawat. Dilihat dari sejarah perkembangan keperawatan dengan adanya perjuangan seorang Florence Nightingale sehingga dunia keperawatan identik dengan pekerjaan seorang perempuan. Namun demikian kondisi tersebut sekarang sudah berubah, banyak laki-laki yang menjadi perawat tetapi kenyataannya proporsi perempuan masih lebih banyak daripada laki-laki (Utami dalam Wollah, dkk, 2015)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengalami stres kerja berdasarkan gejala psikologis yaitu mayoritas responden

berpendidikan D3 keperawatan. Hal ini sesuai dengan Notoatmodjo (2005), menyatakan orang-orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki pendidikan yang rendah, melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak dan berperilaku lebih baik.

Hasil penelitian juga berkaitan dengan mayoritas responden yang mengalami stres kerja berdasarkan gejala perilaku yaitu mayoritas responden dengan lama bekerja < 1 tahun. Menurut Wijono (2006), pengalaman kerja menunjukkan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Menurut Nursalam (2007), semakin lama masa kerja perawat, semakin banyak pengalaman perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai SOP sehingga gejala perilaku dari stres kerja dapat lebih diatasi dan kinerja perawat menjadi lebih baik.

Dalam menjalankan tugas, perawat rentan terhadap stres. Jika perawat mengalami stres berat maka akan berdampak negatif pada kinerjanya. Sebaliknya, jika perawat mengalami stres ringan maka akan berdampak positif pada kinerjanya. Disini terlihat bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat. Perawat yang memiliki stres kerja ringan dengan memiliki kinerja yang baik, maka ini akan mempengaruhi kualitas dari pelayanan kesehatan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nainggolan tahun 2017 tentang "Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Bina Kasih Medan Tahun 2017" didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Bina Kasih Medan yang menunjukkan semakin tinggi

stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat. Kemudian dari penelitian Dyah dkk tahun 2017 tentang “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin” terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang UGD RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2017 dengan nilai *P.value* adalah $p=0,001$.

Pendapat menurut Handoko (2001) dalam Dyah, dkk (2010), stres yang dialami oleh perawat dapat membantu (fungsional) dalam meningkatkan prestasi kerja, tetapi dapat juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) prestasi kerja. Kinerja tergantung pada seberapa besar tingkat stress yang dialami perawat.

Menurut Nainggolan (2017), tingkat stres yang tinggi akan mempengaruhi kondisi perawat. Menurut peneliti bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu perawat untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Perawat yang memiliki stres ringan justru dapat melakukan tanggung jawab yang diembannya, dan sebaliknya perawat yang memiliki stres berat dan sedang cenderung dalam bekerja mengalami penurunan kemampuan dan kinerjanya kurang baik, sebaliknya bila stres nya ringan maka kinerja cenderung baik.

Sebagian perawat memiliki coping yang berbeda-beda sehingga stres kerja ada yang tinggi dan rendah, hal tersebut membuat kinerja perawat juga berbeda-beda dalam memberikan pelayanan

keperawatan ada yang baik dan ada juga yang kurang baik.

Menurut Nuahyani, dkk, (2016), stres yang disebabkan oleh pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil kerja para perawat tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan asuhan keperawatan. Dengan menyadari bahwa pada kenyataannya, setiap pekerjaan memiliki tingkat tantangan dan kesulitan yang berbedabeda, maka setiap perawat terutama di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang akan dapat menerima segala hal negatif yang ada di tempat kerjanya tanpa memandangnya sebagai suatu bentuk tekanan yang dapat membuat mereka stres. Selain itu, penerapan manajemen stres kerja yang efektif juga akan dapat mempertahankan rasa pengendalian diri dalam lingkungan kerja sehingga beberapa urusan akan di terima sebagai tantangan bukan ancaman. Agar perawat dapat beradaptasi dengan baik terhadap stres maka perlu adanya proses mekanisme coping yaitu yang melibatkan kognitor (intelektual) dan regulator (sistem syaraf otonom) sehingga kinerja perawat dapat ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Dari 40 orang perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan tahun 2020 sebagian besar memiliki stres kerja sedang sebanyak 18 orang (45%).
2. Dari 40 orang perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan tahun 2020 sebagian besar memiliki kinerja kurang sebanyak 20 orang (50%).
3. Hasil analisis dengan uji *fisher's exact* menyatakan nilai $p=0,016 < a=0,05$, maka hipotesis penelitian diterima, yang artinya

adalah ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan tahun 2020.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslihah, N., 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'Ah Binama Semarang*. Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Uin Walisongo, Semarang.
- Dewi, S., 2012. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang ICU, ICCU, Dan PICU RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2012*. Skripsi Sarjana. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Fajrillah, N., 2016. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu*, 3 (2), hal 17–24. <https://ejournal.unsri.ac.id>.
- FKM, 2019. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Banjarmasin: Fakultas Kesehatan Masyarakat. UNISKA.
- Golizeck, A., 2005. *60 Second Manajemen Stres*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Hery., 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hidayat, A. A., 2009. *Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data*, Jakarta: Salemba Medika.
- Jacker, A., 2009. *Jinakkan Stres*. Bandung: Next Media.
- Jafar, S., 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. Skripsi Sarjana. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.
- Kurniadi, 2013. *Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya (Teori, Konsep, Dan Aplikasinya)*, Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Lolita, D., 2017. *Gambaran Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Terapis Di Ultrafit Reflexiology Banjarmasin Tahun 2017*. Skripsi Sarjana. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.
- Maslita, K., 2017. *Gambaran Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang*. Skripsi Sarjana. Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Mile, M. N., 2014. *Gambaran Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Makassar*, 1–8.
- Munandar, 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nainggolan, V. R., 2018. *Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Bina Kasih Medan Tahun 2017*. Skripsi Sarjana. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara.
- Notoatmodjo, S., 2005. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurchayani, E, Widodo, D & Rosdiana, Y., 2016. *Jurnal Psik Unitri. Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang*, 1 (1), hal. 70–77. <https://publikasi.unitri.ac.id/>.
- Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- , 2008. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- PPNI, 2010. *Standar Asuhan Keperawatan*. Jakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019.

- Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.* Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
- Puskesmas Perawatan Pagatan, 2019. Profil Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2019. Tanah Bumbu: Puskesmas Perawatan Pagatan.
- Rahman, A. P., 2017. *Hubungan Antara Kualitas Tidur Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit.* Skripsi Sarjana. Fakultas Psikologi. Uin Suska Riau.
- Rahman, A, Salmawati, L & Suatama, I., 2017. *Jurnal Kesehatan Tadulako. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu,* 3 (2), hal. 64–68. <http://jurnal.untad.ac.id/>.
- Trifianingsih, D, Santoso B, R & Brikitabela., 2017. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Ugd Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin,* 19. <http://journal.stikessuakainsan.ac.id/>.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014. *Tentang Keperawatan.* Presiden Republik Indonesia.
- Wijono, 2006. *Jurnal Kesehatan Insan. Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran terhadap Stres Kerja Perawat,* 8 (3). Surakarta.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.
- Wollah, M, O, Sefti, R & Kallo, V., 2017. *Jurnal Keperawatan. Hubungan Antara Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Dan Intensive Care Unit Rsu Pancaran Kasih Gmim Manado,* 5 (2), hal. 1–7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>.

