

HUBUNGAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI GAWAT DARURAT

Vausta Nurjanah

Prodi Ilmu Kepewatan dan Ners, Universitas Katolik Musi Charitas

e-mail co Author: fausta@ukmc.ac.id

ABSTRAK

Kinerja adalah pencapaian prestasi berkaitan dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan dari pekerjaan sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kinerja perawat di IGD. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan cross sectional dan desain deskriptif korelasi. Sampel penelitian secara total sampling yaitu 37 perawat pelaksana. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan 54,1% perawat yang mengalami stres kerja dan perawat yang tidak mengalami stres kerja sebesar 45,9%. Perawat yang kinerjanya kurang baik 54,1% dan perawat pelaksana yang kinerjanya baik sebesar 45,9%. Hasil uji Kendall Tau b menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di instalasi gawat darurat dengan $p\text{ value}=0,025$. Saran bagi pimpinan rumah sakit, diharapkan dapat memberikan perhatian dan pemecahan masalah terhadap perawat yang memperlihatkan gejala stres kerja pada lingkungan yang gawat dan kritis yaitu memberikan pelatihan mengelola stres, psikotes.

Kata Kunci : Stres, Kinerja Perawat, Instalasi Gawat darurat

PENDAHULUAN

Instalasi Gawat Darurat adalah area pelayanan di rumah sakit yang dirancang dan digunakan untuk memberikan asuhan pelayanan kesehatan, dengan kasus kegawat daruratan. Kegawatan adalah suatu keadaan seseorang yang dapat mengancam jiwanya bila tidak ditolong dengan segera dengan cepat, tepat akan dapat menyebabkan kematian atau kecacatan (Rosyidi, 2013). Filosofi "Time Saving Is Life Saving" dalam penanganan pasien gawat darurat adalah hitungan menit secara benar, tepat, efektif dan efisien. Tenaga yang profesional seperti dokter dan perawat di Instalasi Gawat Darurat sangat diperlukan untuk berperan dalam penanganan pasien Gawat Darurat.

Berpikir kritis adalah proses intelektual secara terampil mengkonsep, menerapkan, menganalisis atau mengevaluasi informasi yang diterima melalui observasi, refleksi, penalaran dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Berpikir kritis

sangat penting untuk melakukan praktik keperawatan yang terampil kompeten dan aman. Perawat yang bekerja di instalasi gawat darurat, selain daripada menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan tindakan keperawatan, juga selalu harus cepat tanggap dalam menangani kasus gawat darurat. Kecepatan dan ketepatan perawatan yang diberikan akan menyelamatkan nyawa pasien dan mencegah terjadinya kecacatan. Peranan perawat dapat dikatakan sebagai ujung tombak sebagai pemberi asuhan keperawatan yang berorientasi pada kebutuhan pasien di ruang Instalasi Gawat Darurat.

Menurut Triwibowo (2013), kinerja adalah pencapaian prestasi berkaitan dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kinerja adalah prestasi kerja sebagai perilaku yang nyata oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja: faktor individu seperti: keterampilan, kemampuan dan pengalaman kerja. Faktor psikologis seperti: peran, kepribadian, sikap, motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Faktor organisasi seperti: desain pekerjaan, tipe pemimpinnya dan sistem penghargaan.

Stres adalah ketegangan atau emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kegiatan penting tetapi terdapat hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Badeni, 2014). Stres adalah reaksi tubuh dan psikis terhadap tuntutan lingkungan terhadap seseorang. Reaksi tubuh terhadap stres yaitu berdebar-debar, sesak nafas dan keringat dingin, sedangkan reaksi psikis terhadap stress yaitu frustrasi, tegang, marah dan agresi.

Situasi yang dapat menimbulkan stress, dapat bersumber dari pekerjaan, lingkungan dan luar pekerjaan. Stressor yang bersumber dari pekerjaan contohnya: beban kerja yang besar atau kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab. Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan dari pekerjaan sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang. Profesi keperawatan mempunyai resiko yang sangat tinggi terkena stres terutama yang bekerja di ruang Instalasi Gawat Darurat, karena keterampilan dan keahlian dalam memberikan pertolongan pada pasien gawat darurat sangat mempengaruhi dari tingkat keberhasilan pertolongan, mencegah kecacatan serta kematian. Masalah yang sering dihadapi perawat antara lain meningkatnya stres kerja karena dipacu harus memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien. Stres kerja pada perawat bila tidak segera diatasi akan berdampak pada perilaku yang merugikan rumah sakit/institusi seperti kinerja kerja yang rendah. Banyak gejala stres kerja yang muncul, pada gejala psikologis yang muncul seperti bingung, cemas, tegang, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi dan komunikasi tidak efektif. Gejala stres fisik yang muncul seperti meningkatnya detak jantung, meningkatnya tekanan darah, gangguan lambung, kepala pusing, berkeringat dan mudah lelah fisik. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif dengan rancangan cross sectional dan desain deskriptif korelasi Pada metode *cross sectional* peneliti hanya melakukan observasi dan pengukuran variable baik independen maupun dependen dalam satu kali pengukuran. Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subyek penelitian dari suatu populasi target dan terjangkau yang akan diteliti Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah : semua perawat pelaksana yang bertugas di instalasi Gawat darurat RS X di Palembang dengan jumlah responden 37 perawat. Penelitian dilakukan pada Januari 2022. Sebelum pengumpulan data, terlebih dahulu peneliti telah melakukan uji coba kuesioner sebagai alat ukur yang bertujuan untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas. Sebelum mengisi, perawat instalasi gawat darurat diberikan penjelasan tentang manfaat dan tujuan penelitian, penjelasan tentang kuesioner dan kerahasiaan data serta untuk menyamakan persepsi tentang pernyataan kuesioner. Setelah semua kuesioner terkumpul, peneliti melakukan pengolahan data dan analisa data. Setelah itu maka akan didapatkan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Pernyataan Stres Kerja Di instalasi Gawat darurat

Gejala	Stres	Tidak Stres
Fisik		
1. Ketika saya menangani kasus baru ditempat kerja, saya merasa:	16.2%	83.8%
2. Ketika saya mendampingi pasien kritis di tempat kerja, saya merasa:	35.1%	64.9%
3. Ketika saya menangani kasus gawat darurat, saya merasa	21.6%	78.4%
Psikologis		
4. Ketika saya menangani kasus gawat darurat, saya merasa	27%	73%
5. Bila keluarga pasien memberi kritik terhadap tuntutan pelayanan yang baik, saya merasa:	2.7%	97.3%
6. Ketika saya mendapat masalah dalam pekerjaan, saya merasa:	89.2%	10.8%
7. Ketika menangani pasien yang akan menjelang ajal, saya merasa	24.3%	75.7%
9. Bila teman mengkritik hasil pekerjaan saya, saya merasa:	21.6%	78.4%
12. Ketika diberi tanggungjawab terlalu besar, saya merasa:	54%	46%
13. Ketika merawat pasien tiba-tiba pasien saya apnoe,saya merasa:	51.3%	48.7%

Perilaku		
8. Bila orang lain membicarakan diri saya, saya merasa:	29.7%	70.3%
10. Dalam memulai suatu pekerjaan, saya merasa:	5.4%	94.6%
11. Dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik, saya merasa:	54%	46%
14. Saya merasa dalam bekerja	5.4%	94.6%

Sumber : data primer

Tabel 1 menjelaskan tentang didapatkan gejala stres fisik terutama dalam mendampingi pasien kritis di tempat kerja yaitu sebesar 35.1%. Gejala stres psikologis ketika menangani kasus gawat darurat sebesar 27%, merasa mendapat masalah dalam pekerjaan sebesar 89.2%, ketika diberi tanggungjawab terlalu besar 54% dan ketika merawat pasien tiba-tiba pasien apnoe sebesar 51.3%. Gejala perilaku terutama bila orang lain membicarakan diri perawat sebesar 29.7%.

Tabel 2. Distribusi Kinerja Perawat Pelaksana di instalasi Gawat darurat

Kinerja Perawat pelaksana	n	%
Kurang baik	20	54,1
Baik	17	45,9
Total	37	100.00

Tabel 2 menunjukkan 37 perawat pelaksana yang diteliti, perawat yang kinerjanya kurang baik lebih banyak yaitu 54.1% (20) dibandingkan yang kinerjanya baik 45.9% (17). Hal ini berarti yang terbanyak dalam penelitian ini adalah perawat yang kinerjanya kurang baik.

Tabel 3 : Distribusi stres kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi Gawat darurat

STRES KERJA	KINERJA PERAWAT PELAKSANA				TOTAL (%)	P
	Kurang Baik		Baik			
	n	%	n	%		
Stres	14	70	6	30	20 (100)	0,025
Tidak stres	6	35,3	11	64,7	17 (100)	
TOTAL (%)	20	54,1	17	45,9	37 (100)	

Tabel 3 menunjukkan 20 responden yang mengalami stres dengan kinerja baik 30% (6) dan berkinerja kurang baik 70% (14). Responden yang tidak mengalami stres 17 responden dengan kinerja baik 64.7% (11) dan berkinerja kurang baik 35.3% (6). Berdasarkan uji statistik didapatkan p value= 0,025. Karena di peroleh p value < 0,05 berarti ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat dan ada hubungan yang signifikan.

Kecepatan dan ketepatan perawatan yang diberikan akan menyelamatkan nyawa pasien dan mencegah terjadinya kecacatan. Dalam bekerja orang kadang-kadang merasa tidak mampu, tidak nyaman, bosan dan tertekan, sehingga menimbulkan gejala stres kerja (Pranata, 2019). Gejala stres yang terjadi terdiri dari tiga aspek yaitu: gejala fisik, psikologis dan perilaku. Kinerja berkaitan dengan 5 aspek yaitu: disiplin, tanggung jawab, jujur, kerjasama dan loyalitas yang menjadi kontribusi belum optimalnya kinerja (oktaviana, 2019). Selain itu juga dengan tuntutan dan jumlah kunjungan pasien yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami stres dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja yang kurang baik (Pranata, 2021).

Belum optimalnya kinerja seperti: ketelitian dalam menjalankan tugas, dalam melakukan tugas kurang sesuai dengan uraian tugas dan wewenang, kurang melaksanakan pekerjaan sesuai SPO, team work yang belum optimal dan inisiatif yang kurang sehingga loyalitas belum optimal (Pranata, 2018). Guna meningkatkan kinerja perlu adanya sosialisasi, pemahaman, dan supervisi mengenai uraian tugas dan wewenang (UTW) serta standar prosedur operasional (SPO). Setiap pegawai butuh umpan balik tentang penampilan kerjanya, untuk itu pimpinan/manajemen perlu menilai kinerja secara berkala (milasari, 2018).

KESIMPULAN

Peneliti berpendapat bahwa instalasi Gawat darurat adalah pintu masuk pertama dalam menangani pasien dari berbagai macam kasus dan merupakan area stres. Perawat yang bekerja di instalasi gawat darurat, selain daripada menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan tindakan keperawatan, juga selalu harus cepat tanggap dalam menangani kasus gawat darurat serta mampu mengolah stres yang dialaminya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2014). *Kepemimpinan&Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawari, D. (2011). *Manajemen Stres Cemas Dan Depresi*. Jakarta: FKUI.
- Mawarti, H., Simbolon, I., Purnawinadi, I. G., Khotimah, K., Pranata, L., Simbolon, S., ... & Maramis, J. R. (2021). *Pengantar Riset Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Milasari, V. N., Pranata, L., & Aryoko, A. (2018). Relationship of Nursing Motivation with The Application of True Six in Giving Medicines in Patient Care Room. *Jurnal Ilmiah Bakti Farmasi*, 3(2).
- Nurjanah, V. (2017, March). Nurses Job's Stress Determination. In *Proceedings the 1st Gorontalo Nursing Conference" Nursing as the key to Improve Quality of Care through Patient Safety in Achieving The Standards of the International Hospital Accreditation*. Universitas Negeri Gorontalo.

- Oktaviana, C., Aryoko, A., & Pranata, L. (2019). Caring Nurse Relationship With Prevention of Falling In Inpatient Wards. *Publikasi Penelitian Terapan dan Kebijakan*, 2(2), 108-112.
- Pranata, L. (2019). Analysis of BPJS Patient Satisfaction Level of Health Services in Hospital X in Palembang City. *Jurnal Ilmiah Bakti Farmasi*, 4(1).
- Pranata, L., Fari, N. A. I., Kep, M., Antoni, I. W., Aprillia, P., Dinanti, R., ... & Elvira, E. (2021). *MANAJEMEN KEPERAWATAN "Kualitas Pelayanan Keperawatan"*. LPP Balai Insan Cendekia.
- Pranata, L., Fari, N. A. I., Kep, M., Gultom, B. E., Antika, R. T. A., Adetia, P., ... & Nitantri, M. (2021). *Manajemen Keperawatan "Pendidikan Keperawatan & Proses Pembelajaran"*. LPP Balai Insan Cendekia.
- Pranata, L., Fari, N. A. I., Kep, M., Nanda, C. C. S., Elvantin, M. H., Nainggolan, S. S., ... & Simatupang, B. R. (2021). *Manajemen Keperawatan "Aplikasi Komunikasi Perawat & Kepuasan Kerja"*. LPP Balai Insan Cendekia.
- Pranata, L., Hardika, B. D., Vanesia, Y., Pangihutan, Y. G., Agustina, S., Ningtyas, S. T. I., ... & Paramitha, A. (2021). *Manajemen Keperawatan "Pengelolaan Metode Tim dan Latihan Manajemen Konflik"*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.
- Pranata, L., Rini, M. T., & Surani, V. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Kota Palembang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 6(2), 44-51.
- Robbins, S. P. & Timothy. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyidi, K. (2013). *Prosedur Pratek Keperawatan*. Jakarta: CV Trans Info Media.
- Satiti, A., Frisca, S., & Nurjanah, V. (2019). Hubungan Edukasi Cuci Tangan Terhadap Pengetahuan, Sikap, Kemampuan Keluarga Di Rumah Sakit X Palembang. *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana*, 2(2), 186-195.
- Triwibowo, C. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakarta: Trans Info Media.