KAJIAN ILMIAH

**PERAN PEMIMPIN KEPERAWATAN TERHADAP PENURUNAN STRESS
KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT**

DISUSUN OLEH :

ALI SARJUNI PADANG

197046017

alisarjunipadang@gmail.com

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PERAN PEMIMPIN KEPERAWATAN TERHADAP PENURUNAN STRESS KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT

ALI SARJUNI PADANG

197046017

alisarjunipadang@gmail.com

Abstrak

Latar Belakang : Stres sering dikatakan sebagai tekanan hidup yang dirasakan oleh seseorang. Terjadinya stres di tempat kerja hampir tidak bisa dihindari dalam dunia kerja, termasuk perawat . Stres di dunia kerja bisa bersumber dari tekanan ekstra organisasi, tekanan organisasi, tekanan kelompok, tekanan individual. **Tujuan :** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana peran pemimpin keperawatan terhadap penurunan stress kerja perawat di Rumah Sakit. **Metodhe :** Dalam kajian ini metode yang digunakan dengan kajian pustaka terhadap beberapa jurnal yang berhubungan dengan peran pemimpin keperawatan terhadap penurunan stress kerja perawat di Rumah Sakit, dan beberapa jurnal yang digunakan dalam melakukan *literature review* adalah tahun 2010 sampai 2019 sebanyak 5 jurnal. **Hasil :** dari 5 jurnal yang di analisis, keseluruhanya menyatakan bahwa peran pemimpin keperawatan sangat mempengaruhi dalam penurunan stress kerja perawat di rumah sakit. **Rekomendasi :** Dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang perawat di butuhkan pemimpin yang mampu modifikasi lingkungan sehingga kepuasan kerja perawat dapat tercapai tanpa adanya beban yang mengarah terhadap stress kerja. Diharapkan kepada pemimpin keperawatan agar melihat kasus ini dan dapat menerapkanya di layanan asuhan keperawatan.

Kata kunci : *Pemimpin, stres kerja, kepuasan kerja*

A. Latar Belakang

Bagian primer dari sebuah lembaga tenaga kesehatan adalah perawat, yang mana perawatlah yang melakukan kontak selama 24 jam dengan pasien dan memenuhi segala kebutuhannya. Untuk itu, perawat harus menampilkan pelayanan terbaiknya, baik yang meliputi penguasaan ilmu, ketrampilan dan *evidence based practice*. Ketiga hal tersebut menjadi bekal bagi perawat untuk memberikan pelayanan terbaik bagi kliennya. Penampilan perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh dorongan mengapa ia melakukan tindakan tersebut. Ada beberapa tehnik pemimpin kepala ruangan Keperawatan dalam mengelola dan memodifikasi sebuah kebijakan yang dapat mengakibatkan stress kerja perawat pelaksana di dalam ruangan keperawatan yang ia pimpin, salah satunya adalah Motivasi, tindakan tersebut akan menjadi tenaga pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana upaya tersebut juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan individu. Individu yang termotivasi akan berada dalam kondisi tegang, untuk mengendurkan harus dikeluarkan upaya yang akhirnya menghasilkan kinerja (Nasser & Saadeh, 2013). Motivasi yang dimiliki oleh individu bisa bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bisa bersumber dari kesenangan perawat terhadap pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab pada pasien, keinginan untuk prestasi dan kompetisi (Waycott, Sheard, Thompson, & Clerehan, 2013). Motivasi ekstrinsik bisa bersumber dari gaji yang tinggi, lingkungan yang nyaman, hubungan antar manusia, dan supervisi dari atasan. Motivasi akan mempengaruhi seorang perawat dalam bekerja, sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Pelayanan memuaskan menjadi tuntutan masyarakat pada perawat. Ketika perawat tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dalam pemberian asuhan keperawatan, kondisi ini bisa menyebabkan perawat stres dengan pekerjaannya (Ransdell, 2010).

Stres sering dikatakan sebagai tekanan hidup yang dirasakan oleh seseorang. Terjadinya stres di tempat kerja hampir tidak bisa dihindari dalam dunia kerja, termasuk perawat. Stres di dunia kerja bisa bersumber dari tekanan ekstra organisasi, tekanan organisasi, tekanan kelompok, tekanan individual (Muchlas, 2008). Masalah stres kerja perlu menjadi perhatian, karena gejala stres yang muncul akan mengganggu pelaksanaan kerja. Stres bisa berdampak positif dan negatif, stres tingkat rendah bisa

memicu produktivitas kerja, sedangkan stres tinggi bisa menurunkan kinerja secara drastis (Indriyani, 2009). Kinerja yang menurun menunjukkan individu tidak mempunyai semangat dalam bekerja, sehingga upaya yang dilakukan juga tidak maksimal. Seorang perawat yang pelaksanaan kerjanya terganggu akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada pasien, yang nantinya akan berdampak pada kualitas layanan Rumah Sakit. Rumah sakit bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, untuk menjadi pemenang di masyarakat, sumber daya manusia (tenaga kesehatan) merupakan unsur yang harus diperhatikan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana peran pemimpin keperawatan terhadap penurunan stress kerja perawat di Rumah Sakit.

C. Metode

Dalam kajian ini metode yang digunakan dengan kajian pustaka terhadap beberapa jurnal yang berhubungan dengan peran pemimpin keperawatan terhadap penurunan stress kerja perawat di Rumah Sakit, dan beberapa jurnal yang digunakan dalam melakukan *literature review* adalah tahun 2010 sampai 2019 sebanyak 5 jurnal.

D. Hasil

Beberapa jurnal yang diambil dalam kajian ini adalah :

1. hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan perawat pelaksana di rsud liunkendage tahun 2010” oleh Ram Marnex, Tampilang, J.S.B.Tuda³, Herman Warouw.
2. pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi pada rs panti wilasa citarum semarang) oleh Rama Difayoga, Ahyar Yuniawan
3. hubungan motivasi dan stres kerja perawat ruang rawat inap rsud sragen oleh retno purwandari
4. pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja (studi pada perawat instalasi rawat inap rumah sakit militer kota malang) oleh Mokhamad Afif Faudin, Endang Sungkawati¹, Samiadji² *)

5. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ramahadi Kab.Purwakarta. Oleh Nice Dwi Pratika

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari tinjauan yang didapatkan dari beberapa jurnal diatas, bahwa peran pemimpin dalam keperawatan (Kepala Ruangan) sangat diperlukan dalam mengelola dan memodifikasi sebuah kebijakan rumah sakit dalam mengatasi stres kerja perawat.

Berdasarkan penelitian oleh Ram Marnex, Tampilang, J.S.B.Tuda,³ Herman Warouw yang berjudul “hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan perawat pelaksana di rsud liunkendage tahuna dilaksanakan pada bulan Januari 2013.” menunjukkan bahwa peneliti memperoleh 69 responden, berdasarkan responden ini, maka dapat dikatakan bahwa dominan pada supervisi kepala ruangan baik kepuasan perawat pelaksana puas. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan *uji chi-square* (χ^2) pada kemaknaan 95% ($\alpha 0,05$) bantuan SPSS 20, diperoleh nilai $p=0,001$. Pengujian ini dapat dilihat bahwa nilai p (0,001) yang diperoleh, lebih kecil dari α (0,05) ini menjelaskan bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 atau H_a di terima berarti ada hubungan antara supervisi ke-pala ruangan dengan kepuasan perawat pelaksana di RSUD Liunkendage Tahuna. Hasil pengujian adanya hubungan antara supervisi kepala ruangan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Liunkendage Tahuna, menunjukkan adanya kemiripan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya di RSUP Dr Kariadi Semarang oleh Zachliherni Z,⁴ Universitas Muhamadiyah, dimana didapat suatu kesimpulan terdapatnya hubungan yang signifikan antara ketrampilan, kompetensi *supervisor* dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.

Dari penelitian yang berjudul “hubungan motivasi dan stres kerja perawat ruang rawat inap RSUD sragen” dimana hasil yang didapatkan menunjukkan tingkat motivasi tinggi 88,9 % dan perawat yang mempunyai motivasi sedang sejumlah 11,1 % . Tingkat stres perawat berada pada tingkat rendah 77, 8 %; tingkat sedang 20 % dan tingkat tinggi 1,1 % . Hasil uji menunjukkan nilai p 0,001 dengan r -0,023. Hal ini menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan stres kerja perawat. Tanpa motivasi perawat, tujuan yang diharapkan oleh rumah sakit tidak akan tercapai. Dengan kata lain Bekerja

dengan beban menyebabkan perawat stres dan tidak menyukai pekerjaannya, sehingga pekerjaan dianggap sebagai rutinitas yang membosankan

Berdasarkan penelitian Rama Difayoga dan Ahyar Yuniawan yang berjudul pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi pada RS panti wilasa citarum semarang) menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 : Stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.** Koefisien regresi standar variabel Stress kerja (X1) terhadap kinerja diperoleh hasil sebesar -0,281. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Stress kerja yang lebih besar akan menurunkan kinerja pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar -2,529 dengan signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Hipotesis 2 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien regresi standar variabel Kepuasan kerja (X2) diperoleh hasil sebesar 0,311. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Kepuasan kerja yang lebih besar akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,697 dengan signifikansi sebesar 0,009. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3 : Lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Koefisien regresi standar variabel Lingkungan (X3) diperoleh hasil sebesar 0,291. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Lingkungan yang lebih baik akan

meningkatkan kinerja pada karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,862 dengan signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Mokhammad Afif Faudin, Endang Sungkawati¹, Samiadji dalam penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja (studi pada perawat instalasi rawat inap rumah sakit militer kota malang) menunjukkan bahwa :

Hipotesis 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai t statistik sebesar 10.945 dengan t tabel sebesar 1.983. Karena t statistik lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang. Koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja bernilai 0,674 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 67.4%.

Hipotesis 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai t statistik sebesar 9.736 dengan t tabel sebesar 1.983. Karena t statistik lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang. Koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja bernilai 0,691 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 69.1%.

Hipotesis 3. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat menghasilkan nilai t statistik sebesar 4.579 dengan t tabel sebesar 1.983. Karena t statistik lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi kinerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang. Koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat bernilai 0,282 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 28.2%.

Hasil analisis pengaruh langsung, tidak langsung dan total, disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.6. Pengaruh Antar Variabel Secara Langsung, Tidak Langsung dan Total

Pengaruh antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0.674	-	0.674
Kepuasan Kerja → Kinerja	0.691	-	0.691
Stres Kerja → Kinerja	0.282	$(0.674) \times (0.691) = 0.466$	

Berdasarkan penelitian Nice Dwi Pratika yang berjudul Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ramahadi Kab.Purwakarta.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan skor rata-rata variabel konflik interpersonal sebesar 3,249 dengan kategori cukup baik, variabel beban kerja sebesar 3,402 dengan kategori baik, stres kerja sebesar 2,911 dengan kategori cukup baik dan kinerja perawat sebesar 3,205 dengan kategori cukup baik. Hasil pengolahan data melalui analisis jalur, menunjukkan bahwa total pengaruh variabel Konflik Interpersonal (X1) terhadap Stres Kerja (Y) sebesar 39,7% dan variabel Beban Kerja (X2) terhadap Stres Kerja (Y) sebesar 29%. Dan total pengaruh secara simultan sebesar adalah sebesar **68,7%**. sedangkan sisanya (ε) sebesar 3,13%. Dan total pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja perawat sebesar 70,6% sedangkan sisanya (ε2) 0,294 atau 29,4% merupakan faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja perawat.

F. Kesimpulan

Berdasarkan 5 jurnal yang dipilih, keseluruhanya dimasukkan dalam analisa review karena memiliki judul dan abstrak yang relevan.

Dari penelitian diatas dapat dikatakan peran pemimpin keperawatan sangat di butuhkan dalam mengelola. memodifikasi kebijakan, lingkungan kerja, motivasi kerja, mengelola konflik internal dan supervisi.

G. Rekomendasi

Dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang perawat di butuhkan pemimpin yang mampu modifikasi lingkungan sehingga kepuasan kerja perawat dapat tercapai tanpa adanya beban yang mengarah terhadap stress kerja. Diharapkan kepada pemimpin keperawatan agar melihat kasus ini dan dapat menerapkannya di layanan asuhan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, K. K. (2011). *Metodologi Penelitian Keperawatan (Pedoman Melaksanakan Dan Menerapkan Hasil Penelitian)*. Depok: TIM.
- Hardjana, M. A. 1994. *Konflik di tempat kerja*. Salatiga : Satya Wacana.
- T. Marnex Ram (2013) *hubungan supervisi kepala ruangan dengan kepuasan perawat pelaksana di rsud liunkendage tahuna*. Jurnal
- Indriyani (2009). *Pengaruh konflik peran ganda & stress kerja perawat terhadap kinerja perawat rumah sakit*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Marliany.E, (2010), *Hubungan Peran Kepala Ruangan Dengan Sikap Etis Perawat Pelaksana Terhdap Klien*. Tesis
- Marquis & Houston (2010). *Kepemimpinan dan Fungsi Manajemen dalam Keperawatan: teori dan aplikasi*. Callifornia: Lipincott William & Wilkins.
- Nursalam 2003. *Riset dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Edisi 2*. Salemba, Jakarta.
- Yuniawan & Yunifagoya (2015) *pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi pada rs panti wilasa citarum semarang)*. Jurnal
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suerni, Titik (2012). *Analisis faktor yang berhubungan dengan tingkat stres perawat I CU di RSU di Jawa Tengah*. Universitas Indonesia.
- Suska, Y. (2011). *Hubungan Beban Kerja perawat, Umur Dan Masa Kerja dengan Stress Kerja Perawat Shift Malam Di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten*. Universitas Diponegoro.
- Wawan & Dewi (2011). *Teori dan Pengukuran terhadap Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : NuhaMedika.
- Yanto.A(2017), *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Penurunan Stres Kerja Perawat Baru Di Semarang*. Jurnal