

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS KENDALKEREP, PUSKESMAS ARJUNO DAN PUSKESMAS KENDALSARI KOTA MALANG

by YOHANES MALFRED YARDI NGONGO

Submission date: 19-May-2021 12:07PM (UTC-0500)

Submission ID: 1516714281

File name: P_PUSKESMAS_ARJUNO_DAN_PUSKESMAS_KENDALSARI_-_Clemen_Helly.docx (18.41K)

Word count: 1002

Character count: 6821

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS KENDALKEREP, PUSKESMAS ARJUNO DAN PUSKESMAS KENDALSARI KOTA MALANG

RINGKASAN

Kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas menuntut setiap instansi kesehatan agar mampu meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Dengan adanya tuntutan tersebut maka dibutuhkan kinerja seorang perawat baik dapat membuat stres kerja bagi perawat, penelitian bertujuan **mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas** Kendalkerep, Puskesmas Arjuno dan Puskesmas Kendalsari Kota Malang. Desain penelitian analitik deskriptif, sampel penelitian sebagian perawat di puskesmas Kendalkerep, puskesmas Arjuno dan Puskesmas Kendalsari Kota Malang 30 responden.. Hasil uji *Fhiser Exshat Test* penelitian membuktikan bahwa Sebagian besar responden memiliki stress kerja pada kategori ringan+sedang di Puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno dan Puskesmas Kendalsari Kota Malang , Hampir seluruh responden memiliki kinerja perawat pada kategori baik+cukup di Puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno dan Puskesmas Kendalsari Kota Malang dan terdapat Ada hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno dan Puskesmas Kendalsari Kota Malang.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Perawat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan keperawatan yakni suatu pelayanan kesehatan yang diberikan secara profesional yang difokuskan pada individu, keluarga, dan kelompok, yang sehat ataupun sakit (Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014). Kebutuhan pelayanan keperawatan berkualitas menuntut setiap instansi kesehatan agar mampu meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Dengan adanya tuntutan tersebut maka dibutuhkan kinerja seorang perawat baik dapat membuat stres kerja bagi perawat bisa berdampak pada terjadinya penurunan kinerja. Aiska (2014) menjelaskan stres kerja bisa mengakibatkan sakit kepala, kemarahan, turunnya fungsi otak, sehingga berdampak pada tenaga keperawatan yang bekerja.

Tenaga keperawatan merupakan suatu bentuk tenaga yang diberikan dalam memberikan pelayanan terhadap klien. Mrayyan & Al-Faouri (2008) mengungkapkan bahwa kinerja perawat tentunya tindakan yang harus standar yang sudah ditentukan dan diterapkan dengan sebaik mungkin. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja yakni apabila kinerja perawat tidak sesuai dengan yang diharapkan. Widodo, Yanti Dan Enny (2016) menjelaskan bahwa kinerja kurangnya salah satu penyebabnya adalah stres yang dialami perawat.

Dalam melakukan penilaian kinerja tentunya dilihat dari kemampuan perawat dalam bekerja. Penilaian kerja adalah tindakan menilai ataupun mengevaluasi kinerja dari seseorang mengenai kemampuan perawat (Sedarmayanti, 2013; Triwibowo, 2013). ¹ Kinerja perawat khususnya di Indonesia tergolong rendah.

Maimun (2016) di RS Bhayangkara Pekanbaru membuktikan bahwa kinerja perawat rendah 53,4 %. Senada dengan Hidayat Rahmat (2016) di RS Surabaya juga membuktikan bahwa kinerja perawat yang rendah 50%. Dari beberapa hasil diatas dapat di sampaikan bahwa kinerja perawat masih rendah 50 %, yang menunjukan bahwa mayoritas pelayanan kurang optimal dalam melakukan pemberian pelayanan. Sehingga kinerja adalah hal terpenting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga pelayanan keperawatan yang diberikan sesuai dengan standar dan berkualitas. Dimana kinerja perawat pada Kota Malang tergolong sangat baik berdasarkan hasil penelitian Sunnia (2018) membuktikan kinerja perawat pada rumah sakit Lavalette Malang pelayanan yang diberikan oleh perawat sangat baik serta dilaksanakan sesuai dengan perannya sebagai seorang perawat

Kinerja perawat tentunya dipengaruhi beberapa faktor. Gibson (2008) menyatakan bahwa ada 3 faktor utama yakni variabel individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Menurut Ilyas (2013) menyatakan bahwa karakteristik pribadi seseorang juga merupakan faktor yang mempengaruhi yakni usia, jenis kelamin, pengalaman, motivasi, pendapatan dan gaji, lingkungan, supervisi dan pengembangan karir. Kinerja perawat tentunya akan memberikan dampak yang sangat baik dalam pelayanan keperawatan.

Ratanto (2016) membuktikan bahwa di instalasi rawat inap RSUD A.W. Sjahrani Samarinda membuktikan bahwa ada faktor yang mempengaruhi kinerja yakni supervisi 24,5%, imbalan 45,4%, pengembangan karir 56,9%. Hal ini juga sesuai dengan Putri, Destriatania, & Mutahar (2014) di RS Bhayangkara

Palembang terdapat faktor yang berpengaruh yakni jenis kelamin: laki-laki 23,9%, perempuan 76,1%, umur 77,5 %, motivasi 42,3 %, pendapatan/gaji 46,5%.

Hasil penelitian di atas membuktikan kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi. Kinerja perawat rendah akan berdampak pada pelayanan keperawatan. Nursalam (2015) mengungkapkan bahwa kepuasan klien tentunya sangat bergantung pada kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Dikarenakan perawat adalah tenaga paling banyak di RS yakni sebanyak 60,55 % (Kemenkes, 2010). Seiring dengan tenaga kesehatan yang banyak di RS tentunya harus kualitas kerja yang diberikan semakin baik. Sehingga diperlukan penilaian dalam berbagai aspek.

Aspek penilaian kinerja perawat tercantum pada PP No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS yakni Sasaran Kerja Pegawai (SKP), perilaku kerja dan prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja perawat. Agar mampu menjaga kinerja perawat tetap baik.

Setiap orang dan organisasi tentunya berbeda merespon akan stres. Stres kerja tinggi bisa membuat kreativitas serta kinerja, berdampak pada kualitas pelayanan yang kurang maksimal (Munandar, 2008 dan Noordiansah 2013). Irza (2016) juga menyampaikan stres kerja tinggi bisa mengganggu aktivitas kerja, menurunkan produktivitas, dan kinerja menurun. Jadi, stres kerja yang terlalu tinggi bisa memberikan dampak pada kualitas individu dan organisasi.

Studi pendahuluan yang dilakukan di puskesmas Kendalkerep dari 10 orang perawat yang diwawancarai ditemukan 8 orang perawat mengaku mengalami stress dalam bekerja seperti kesehatan fisik menurun, sering absen serta ketidaktertarikan dalam bersosialisasi hal ini menyebabkan berkurangnya

kinerja yang diterapkan oleh perawat sedangkan 2 orang perawat lainnya tidak mengalami stress dalam bekerja sehingga kinerja perawat tersebut stabil dan baik.

Berdasarkan uraian permasalahan ²peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “*hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno Dan Puskesmas kendalsari Kota Malang*”.

⁶**1.2 Rumusan Masalah**

“Apakah ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno dan Puskesmas Kendalsari Kota Malang?”

³**1.3 Tujuan Penelitian**

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno dan ⁷Puskesmas Kendalsari Kota Malang?

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi ¹⁰stress kerja pada perawat di di Puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno dan Puskesmas Kendalsari Kota Malang .
2. Mengidentifikasi kinerja perawat di Puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno dan Puskesmas Kendalsari Kota Malang

3. Menganalisis hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno dan Puskesmas Kendalsari Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memperdalam pemahaman dan wawasan tentang stres kerja dan kinerja perawat di Puskesmas.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai masukan dalam pengembangan profesi keperawatan dan pengembangan kurikulum kesehatan remaja UNITRI Malang, menambah pengetahuan tentang stress kerja dan kinerja perawat di puskesmas serta pengalaman berharga dalam rangka menambah wawasan, dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno dan Puskesmas Kendalsari Kota Malang

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS KENDALKEREP, PUSKESMAS ARJUNO DAN PUSKESMAS KENDALSARI KOTA MALANG

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	scholar.unand.ac.id Internet Source	11%
2	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	4%
3	idoc.pub Internet Source	2%
4	indonesiakesihatanku.blogspot.com Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	repository.unair.ac.id Internet Source	1%
7	rinjani.unitri.ac.id Internet Source	1%
8	text-id.123dok.com Internet Source	1%

9

Wiwin Sulistyawati, Kun Ika Nur Rahayu,
Adelia Yogi Pratiwi Rama Dhanti. Jurnal Ilmu
Kesehatan, 2020

Publication

1 %

10

eprints.undip.ac.id

Internet Source

1 %

11

ktikebidanankeperawatan.wordpress.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On