

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

**SKRIPSI**



**Oleh :  
YOHANES MALFRED YARDI NGONGO  
2016610097**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi  
MALANG  
2021**

## 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, Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui hubungan antara 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 orang responden dengan teknik pengambilan simple random sampling. Analisa data menggunakan uji *Fhiser Exshat Test*. Hasil penelitian memb uktikan 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 adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014). 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 diantaranya dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas organisasi. Dampak lain dari stres kerja adalah sakit kepala, kemarahan, turunnya fungsi otak, koping yang tidak efektif, dan gangguan hubungan terhadap rekan kerja (Aiska, 2014). Hal ini berdampak pada tenaga keperawatan yang bekerja.

Tenaga keperawatan adalah salah satu tenaga kesehatan yang juga ikut dalam melaksanakan penanganan terhadap pasien. Mrayyan & Al-Faouri (2008) menyatakan 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 (Widodo, Yanti Dan Enny 2016).

Penilaian kinerja merupakan upaya menilai prestasi perawat dalam bekerja. Penilaian kerja adalah sistem formal untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang secara berkala berfungsi sebagai informasi tentang kemampuan individu perawat dan membantu pimpinan mengambil keputusan dalam pengembangan personalia (Sedarmayanti, 2013; Triwibowo, 2013). Kinerja perawat di Indonesia masih rendah. Penelitian Maimun (2016) di rumah sakit Bhayangkara Pekanbaru melaporkan kinerja perawat rendah sebesar 53,4 %. Penelitian Hidayat Rahmat (2016) di rumah sakit Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulani (2015) di RSUD H. Hanafie Muara Bungo Jambi juga memperlihatkan kinerja perawat dalam kategori kurang baik sebesar 47,6 %. Bila dilihat dari penelitian diatas kinerja perawat masih rendah hampir mendekati 50 %, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas. Dimana kinerja perawat pada Kota Malang tergolong sangat baik berdasarkan hasil penelitian yang dilakuakn oleh Sunnia (2018) membuktikan bahwa kinerja perawat pada rumah sakit Lavalette Malang pelayana yang diberikan oleh perawat sangat baik serta dilaksanakan sesuai dengan perannya sebagai seorang perawat

Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Gibson (2008) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi kinerja individu yaitu 1) Variabel

individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi sedangkan variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut Ilyas (2013) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja meliputi karakteristik pribadi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pengalaman, orientasi dan gaya komunikasi, motivasi, pendapatan dan gaji, lingkungan, organisasi, supervisi dan pengembangan karir. Dari beberapa referensi diatas kinerja perawat tidak dapat terlepas dari faktor yang mempengaruhinya. Kinerja perawat yang optimal tentunya akan memberikan kontribusi dalam pelayanan keperawatan.

Banyak penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yang telah dilakukan. Hasil penelitian Ratanto (2016) di instalasi rawat inap RSUD A.W. Sjahrane Samarinda menampilkan faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi supervisi 24,5%, imbalan 45,4%, pengembangan karir 56,9%. Penelitian yang sama oleh Putri, Destriatania, & Mutahar (2014) di rumah sakit Bhayangkara Palembang juga menambahkan faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi jenis kelamin: laki-laki 23,9%, perempuan 76,1%, umur 77,5 %, motivasi 42,3 %, pendapatan/gaji 46,5%.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi dari variabel individu dan organisasi. Rendahnya kinerja perawat sejalan dengan rendahnya factor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja perawat yang rendah dapat memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Menurut Nursalam (2015) kepuasan pasien tidak lepas dari kinerja yang dilakukan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini disebabkan karena perawat secara kuantitas adalah tenaga terbanyak di rumah sakit yaitu berjumlah

60,55 % (Kemenkes, 2010). Banyaknya jumlah perawat secara kuantitas dirumah sakit harus diiringi dengan kualitas kerja. Kinerja perawat dapat dinilai dalam beberapa komponen.

Komponen penilaian kinerja perawat ditetapkan dalam PP No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP), perilaku kerja dan prestasi kerja. Penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dapat dilihat dalam dua aspek yaitu : 1) Aspek kuantitas adalah capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dari target output yang direncanakan, 2) Aspek kualitas adalah penilaian perilaku kerja. Dari dua aspek tersebut akan didapatkan nilai prestasi kerja yang merupakan penjumlahan  $60\% \times$  Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan  $40\% \times$  perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat. Salah satu upaya menjaga kinerja perawat tetap baik dengan menerapkan sistem jenjang karir dirumah sakit.

Setiap individu dan organisasi memiliki respon yang berbeda terhadap rangsangan stres. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kreativitas dan kinerja, tidak mampu mengambil keputusan, emosi yang labil, menurunnya kualitas pelayanan dan kesehatan serta menolak untuk bekerja (Munandar, 2008 dan Noordiansah 2013). Irza (2016) mengatakan hal yang sama bahwa stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, kepuasan kerja rendah dan kinerja menurun, semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang, dan bergulat dengan tugas-tugas yang tidak produktif. Jadi, stres kerja yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kualitas individu maupun organisasi. Stres kerja pada perawat memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di puskesmas Kendalkerep dari 10 orang perawat yang diwawancara 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 di atas maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Kendalkerep, Puskesmas Arjuno Dan Puskesmas kendalsari Kota Malang”*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

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

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi stress 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**

Untuk Menambah wawasan dan memperdalam pemahaman mengenai stres kerja dan kinerja perawat di Puskesmas.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Aiska. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta. Muhammadiyah University. Skripsi (42-48).
- Arikunto, S. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Andri Kristanto. 2011. Kemampuan individu Perancangan Sistem Informasi. Gava Media. Yogyakarta.
- Bemana,F., Shockpur,N.,&Seif, M. H., (2013). The relationship between Antecedents (Job Stressors) and Burnout in Iranian Nurses.International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences December 2013, Vol. 3, No. 12 ISSN: 2222-6990.
- Bhat RM, Sameer MK, Ganaraja B. 2011. Eustress in Education: Analysis of the Perceived Stress Score (PSS) and Blood Pressure (BP) during Examinations in Medical Students. J. Clinicaland Diagnostic Research, 5(7):331-1335.
- Dalimunthe (2015), Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan Rsab Harapan Kita. Jurnal Psikologi Volume 9 No 2, Desember 2011.Diakses pada tanggal 3 Februari 2021. Jam 13:35 WIB.
- Fajrillah dan Nurfitriani. (2016). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Antapura Palu. Jurnal Keperawatan Sriwijaya. Vol. 3 No. 2. Hal 22. Januari 2016.
- French, A. N., Schmutge, T. J., & Kustas, W. P. (2000). Discrimination Of Senescent Vegetation Using Thermal Emissivity Contrast. Remote Sensing of Environment, 74(2), 249-254.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar. Penelitian Skripsi, Makassar.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2018. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.

- Gunarsa, S. D., & Gunarsa, Y. S. (2008). *Psikologi perawatan*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Haryuni, S., Ratnawati, R., & Kapti, R. E. (2015). Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Instalasi gawat darurat rsud ngudi waluyo kabupaten blitar Dan rsud mardi waluyo kota blitar. *Jurnal Keperawatan*, 4(1).
- Hidayat, R., Azmi, S., & Pertiwi, D. (2016). Hubungan Kejadian Anemia dengan Penyakit Ginjal Kronik pada Pasien yang Dirawat di Bagian Ilmu Penyakit Dalam RSUP dr M Djamil Padang Tahun 2010. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 5(3). Diakses pada tanggal 5 Februari 2021. Jam 19:35 WIB.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Kemenkes, R. I. (2010). *Buku Saku Pelayanan Kesehatan Neonatal Esensial*.
- Kendrick, D., Young, B., Mason-Jones, A. J., Ilyas, N., Achana, F. A., Cooper, N. J., & Mulvaney, C. (2013). Home Safety Education And Provision Of Safety Equipment For Injury Prevention. *Evidence-Based Child Health: a Cochrane review journal*, 8(3), 761-939.
- Kurniadi, H. (2013). *Stop Gejala Penyakit Jantung Koroner*. Yogyakarta: Familia.
- Lee, D. H., Sharshov, K., Swayne, D. E., Kurskaya, O., Sobolev, I., Kabilov, M., & Shestopalov, A. (2017). Novel reassortant clade 2.3. 4.4 avian influenza A (H5N8) Virus In Wild Aquatic Birds, Russia, 2016. *Emerging infectious diseases*, 23(2), 359.
- Maulani, M. (2016). Hubungan Pendidikan, Motivasi Kerja, Supervisi Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 1(2).
- Martina 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesia Accounting Review*.
- Metzger, B. E., Contreras, M., Sacks, D. A., Watson, W., Dooley, S. L., Foderaro, M., & Fox, S. (2008). Hyperglycemia And Adverse Pregnancy Outcomes. *New England journal of medicine*, 358(19), 1991-2002.
- Mrayyan, M. T., & Al-Faouri, I. B. R. A. H. I. M. (2008). Predictors Of Career Commitment And Job Performance Of Jordanian Nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(3), 246-256.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect Of Training, Competence And Discipline On Employee Performance In Company (Case Study in PT.

Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251.

Munandar. A 2008. *Psikologi dan industri* , UI Press, Jakarta

Muthmainah, Siti. 2012. Studi Tentang Perbedaan Evaluasi Etis, Intensi Etis (Ethical Intention) Dan Orientasi Etis Dilihat Dari Gender Dan Disiplin Ilmu: Potensi Rekrutmen Staf Profesional Pada Kantor Akuntan Publik. Simposium Nasional Akuntansi IX

Nova . 2016. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 Nomor 02.

Notoatmodjo, S. (2003). *Prinsip-Prinsip Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*.

Notoatmodjo, S. (2014) *Konsep Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika. Jakarta

Noordiansah, 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang", Universitas Brawijaya, Malang.

Nursalam. (2014). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.

Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika.

Nurmalia, Devi. Hanny Handiyani, hening pujasari. (2016) Pengaruh program mentoring terhadap penerapan budaya keselamatan pasien, 79–88.

Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4). Diakses Pada Tanggal 12 Februari 2021.

Poerwadarminta. (2014). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Balai Pustaka.

Potter, P A, Perry, AG. 2015. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktik*. Jakarta:EGC,

Putra, M. I. S., Widodo, W., & Jatmiko, B. (2016). The Development Of Guided Inquiry Science Learning Materials To Improve Science Literacy Skill Of Prospective Mi Teachers. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 5(1), 83-93.

- Putri, D. M., Destriatania, S., & Mutahar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5(04), 183-191.
- Ratanto. (2016). Pengembangan Karier Sebagai Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana, 16(September), Hal 114-119.
- Sunnia, A. (2018). *Kinerja perawat Rumah Sakit Lavalette Malang ditinjau dari keterikatan kerja dan perilaku altruisme*(Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sixpria, N., & Suhartati, T. (2013). Pengaruh Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial dan Praktik Tata Kelola Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus: Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi Vokasi ke, 2*, 263.
- Sriphuek, R., Chotigo, S., & Tikakosol, K. (2016). Application of On-line Partial Discharge Measurement for High Voltage Equipment in Thailand. *KMUTT Research and Development Journal*, 39(1), 105-122.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suriana (2014). Analisis Pengaruh Faktor pengetahuan, motivasi, dan persepsi perawat tentang supervisi kepala ruang terhadap pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap rsud kelet. Jawa Tengah. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Tidak dipublikasikan.
- Triwibowo, cecep. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*.
- Triastuti, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit X Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga). Skripsi (53-67).
- Triwibowo, C. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit*. Jakarta: Trans Info Media.
- Wahyudi, W. (2010). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Perawatan Interna Rsud Sinjai* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar)

Widodo, 2010. Perbedaan tingkat stres kerja antara perawat kritis dan perawat gawat darurat di RSUD Dr Moewardi Surakarta. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Widodo D, Yanti R, Enny N. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. Jurnal careVol. 4, No.1, tahun 2016.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja GrafindoParsada: Jakarta.