

HUBUNGAN STRESS KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM MERAWAT PASIEN JIWA

The connection between nurses' performance in providing mental health care and work stress

Yuni Sekar Sari^{1*}, Fatmawati²

^{1,2}Universitas Islam Makassar

Artikel info

Volume 2 nomor 1
Januari 2025

Artikel history:

Submitted: 03-01-2025

Received : 10-01-2025

Accepted : 24-01-2025

Published: 31-01-2025

Keywords:

Kinerja

Stress

Perawat

Abstrak

Stress merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Dalam merawat pasien gangguan jiwa, perawat RSJ harus berhadapan dengan kondisi mental pasien yang labil dan situasisituasi yang menekan seperti menyaksikan situasi yang menyakitkan, dimana hal ini dapat menimbulkan stress yang dapat berdampak pada kinerjanya Tujuan Umum Diketuinya hubungan stress kerja dengan kinerja perawat dalam merawat pasien jiwa Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan memakai desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 60 perawat yang bekerja di RSKD Dadi Prov Sulsel. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik probability sampling jenis proportionate stratified random sampling dengan membagikan quesionerhasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat dan sapat dibuktikan denagn nilai $P=0,007$ untuk lingkungan nilai $P=0,02$ untuk personal, nilai $P=0,03$. ini menunjukkan nilai $P<0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan, personal, organisasi dengan kinerja perawat. Di harapkan pihak RSKD Dadi Prov Sulsel lebih memperhatikan karyawannya agar stress sedang yang di dapat oleh Sebagian responden tidak akan meningkat. untuk peneliti selanjutnya sekiranya dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi penelitian ataupun untuk dikembangkan dan melihat lebih detail.

Abstract

Stress is a non-specific response of the body to any demands or burdens on it. In caring for mentally ill patients, nurses at the Mental Hospital must deal with unstable mental conditions of patients and stressful situations such as witnessing painful situations, which can cause stress that can affect their performance. General Objective To determine the relationship between work stress and nurse performance in caring for mental patients. This study uses a quantitative method, using a cross-sectional design. The population in this study consisted of 60 nurses working at the Dadi Regional Hospital, South Sulawesi Province. This study uses a probability sampling technique with a proportionate stratified random sampling type by distributing questionnaires. The results of the study showed that there was a relationship between work stress and nurse performance and it can be proven with a P value = 0.007 for the environment, P value = 0.02 for personal, P value = 0.03. This shows a P value <0.05. These results indicate that there is a relationship between the environment, personal, organization and nurse performance. It is hoped that the Dadi Regional Hospital, South Sulawesi Province will pay more attention to its employees so that the moderate stress experienced by some respondents will not increase. for further researchers, it is hoped that this research can be used as a reference for research or to be developed and see in more detail.

Corresponden author:

email: yunisekarsaris@gmail.com

PENDAHULUAN

Stres Ini adalah respons non-spesifik tubuh terhadap tuntutan atau stres apa pun. Stres dapat terjadi ketika seseorang dihadapkan pada beban kerja atau pekerjaan yang berat sehingga tak mampu terselesaikan tugas yang didapatkan. Jika seperti ini, tubuh Anda tak akan bisa merespons tantangan tersebut dan Anda akan merasa stres. Stres kerja perawat dapat terjadi ketika perawat yang bertugas dihadapkan pada beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga mengakibatkan perawat tidak mampu menjalankan atau melaksanakan tugasnya. Selanjutnya, beberapa orang berbicara tentang stres dalam pekerjaan perawat. (Maharani & Budianto, 2019)

Perawat adalah profesional kesehatan yang berspesialisasi dalam merawat dan memberikan perawatan kepada pasien, dan persyaratan (Syahrir & Fatmawati, 2023). Stres yang dialami perawat akibat lingkungannya berdampak buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerjanya. Apabila mutu kerja tenaga keperawatan buruk maka keberhasilan dan pelayanan keperawatan yang baik tidak akan tercapai. Kinerja perawat perlu didukung dengan kegiatan pembinaan dan pengembangan yang pada akhirnya meningkatkan mutu pelayanan perawat.

Berdasarkan data PPNI, di Kota Makassar sendiri, 51% perawat merasa stres saat menjalankan tugasnya. Tingkat stres dapat diketahui dari perawat yang sering merasa pusing dan lelah. Pasien rawat inap jiwa berbeda dengan pasien umum. Ketika perawat di bangsal umum menangani pasien dengan masalah kesehatan fisik, berbeda dengan menangani pasien dengan masalah kesehatan jiwa di rumah sakit jiwa jika berkomunikasi dengan pasien itu mudah. Menurunnya status kesehatan pasien merupakan salah satu hambatan dalam terjalannya komunikasi yang baik antara pasien dan pemberi pelayanan. Selain itu, karena tingkat emosi pasien rawat inap psikiatri tinggi, perawat perlu memahami cara berinteraksi dengan pasien, terutama saat pasien berisik dan cemas. (Amelia, Andayanie, & Alifia, 2019)

Sedangkan Pada tahun 2019 Berdasarkan hasil penelitian, berdasarkan beban kerja perawat bangsal jiwa RSKD Sulawesi Selatan, beban kerja relatif rendah, tingkat stres kerja relatif rendah, dan pekerjaan sebanyak 27 perawat (30,7%). Dalam prosesnya, 18 perawat (20,5%) tergolong ringan, 23 perawat (26,1%) berada pada lingkungan kerja baik dengan stres kerja sedang, dan 23 perawat (26) memiliki hubungan interpersonal buruk, stres kerja sedang sebesar 1% dan peran yang tidak pantas. 20 perawat (22,7%) yang tingkat stres kerjanya diklasifikasikan berdasarkan organisasinya. (Amelia et al., 2019).

Berdasarkan data awal yang di temukan peneliti di RSKD Dadi Prov Sul Sel bahwa jumlah kunjungan pasien rawat inap jiwa di tahun 2023 mulai bulan januari sampai desember 5.084 pasien, dan sedangkan jumlah perawat pelaksana pada masing-masing ruangan perawatan jiwa berjumlah 10 perawat. Tujuan ingin meneliti hubungan stress kerja dengan kinerja perawat dalam merawat pasien jiwa di RSKD Dadi Prov Sulsel.

METODE

Pada proses ini memakai model kuantitatif, dengan memakai *design cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 17 Mei s/d 10 Juli 2024. Tempat penelitian ini berada di RSKD Dadi Prov Sulsel. Pada kegiatan tersebut terdiri dari 60 perawat. Dari 60 perawat tersebut terbagi 10 perawat di ruangan flamboyan, 10 perawat di ruangan kenari, 10 perawat di ruangan kenanga, 10 perawat di ruangan sawit, 10 perawat di ruangan nyiur, 10 perawat di ruangan Ketapang. Sampelnya sebanyak 53 perawat menggunakan Teknik probability sampling jenis *proportionate stratified random sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan questioner atau daftar pertanyaan. Peneliti menggunakan uji statistik *chi square* dengan tingkat signifikan 5% (0,05) dalam menganalisa data penelitian

HASIL

Tabel 1 hubungan antara lingkungan dengan kinerja perawat

Lingkungan	Kinerja Perawat						<i>P</i>
	Baik		Kurang		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Ringan	16	88,9	2	11,1	18	100	0,007
Sedang	18	51,4	17	48,6	35	100	
Jumlah	34	64,2	19	35,8	53	100	

Sumber: Data Primer 2024

Menurut tabel 5.9 dapat di ketahui dari total 18 responden bahwa responden yang lingkungan ringan dengan kinerja baik sebanyak 16 responden (88,9%), sedangkan responden yang lingkungan ringan dengan kinerja kurang sebanyak 2 responden (11,1%) dan diketahui dari total 35 responden bahwa responden yang lingkungan sedang dengan kinerja baik sebanyak 18 responden (51,4%) sedangkan responden yang lingkungan sedang dengan kinerja kurang sebanyak 17 responden (48,6%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* nilai $P=0,007$ Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lingkungan dengan kinerja perawat.

Tabel 2
hubungan antara personal dengan kinerja perawat

Personal	Kinerja Perawat						<i>P</i>
	Baik		Kurang		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Ringan	20	80,0	5	20,0	25	100	0,02
Sedang	14	50,0	14	50,0	28	100	
Jumlah	34	64,2	19	35,8	53	100	

Sumber: Data Primer 2024

Menurut tabel 5.10 dapat di ketahui bahwa dari total 25 responden bahwa responden yang personal ringan dengan kinerja baik sebanyak 20 responden (80,0%), sedangkan responden yang personal ringan dengan kinerja kurang sebanyak 5 responden (20,0%) dan diketahui dari total 28 responden bahwa responden yang personal sedang dengan kinerja baik sebanyak 14 responden (50,0%) demikian halnya dengan kinerja kurang sebanyak 14 responden (50,0%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* di dapatkan nilai $P=0,02$. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara personal dengan kinerja perawat.

Tabel 3
hubungan antara organisasi dengan kinerja perawat

Organisasi	Kinerja Perawat						<i>P</i>
	Baik		Kurang		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Ringan	17	81,0	4	19,0	21	100	0,03
Sedang	17	53,1	15	46,9	32	100	
Jumlah	34	64,2	19	35,8	53	100	

Sumber: Data Primer 2024

Menurut tabel 5.11 dapat di ketahui dari total 21 responden bahwa responden yang organisasi ringan dengan kinerja baik sebanyak 17 responden (81,0%), sedangkan responden yang organisasi

ringan dengan kinerja kurang sebanyak 4 responden (19,0%) dan diketahui dari total 32 responden bahwa responden yang organisasi sedang dengan kinerja baik sebanyak 17 responden (53,1%), sedangkan responden yang organisasi sedang dengan kinerja kurang sebanyak 15 responden (53,1%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* maka di peroleh nilai $P=0,03$. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara organisasi dengan kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSKD Dadi Prov Sulsel sebanyak 53 responden (100%). Peneliti menemukan dari total 18 responden di ketahui bahwa responden yang lingkungan ringan dengan kinerja baik sebanyak 16 responden (88,9%), hal ini disebabkan beberapa responden nyaman dengan kebersihan lingkungan disekitarnya sedangkan yang lingkungan ringan dengan kinerja kurang sebanyak 2 responden (11,1%), hal ini disebabkan adanya penempatan pekerjaan yang tidak sehat terlihat dari hasil penelitian, dan dari total 35 responden di ketahui yang lingkungan sedang dengan kinerja baik sebanyak 18 responden (51,4%) hal ini di karenakan rata-rata responden memiliki masa kerja yang cukup lama yang membuat responden terbiasa menghadapi pekerjaan seperti ini Sedangkan responden yang lingkungan sedang dengan kinerja kurang sebanyak 17 responden (48,6%) hal ini dikarenakan responden selalu menghadapi/merawat pasien gangguan jiwa, serta adanya perbedaan ras dan budaya antara sejawat maupun pasien, perubahan social/teknologi disekitar, kondisi ekonomi/keuangan, yang dapat menciptakan stress pada sebagian responden.

Hal ini sesuai dengan teori Mariati Rahman (2017). “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai” Pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang mendukung pegawai untuk bekerja secara maksimal akan lebih mampu memberikan pelayanan prima. Sebaliknya jika pegawai bekerja pada lingkungan kerja yang tidak sesuai dan tidak mampu bekerja secara maksimal maka akan berdampak pada buruknya kinerja pegawai.

Dari hasil riset yang telah dilakukan dan disokong oleh penelitian sebelumnya serta teori terkait, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat vital dalam pencapaian produktivitas perawat. Suatu lingkungan kerja yang memadai, nyaman, serta memenuhi standar kelayakan akan memberikan dampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas kerja perawat di rumah sakit. Dengan kata lain, semakin optimal kondisi lingkungan kerja di rumah sakit, maka tingkat kinerja perawat juga akan semakin optimal. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja buruk, hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja perawat.

Hubungan personal kerja dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSKD Dadi Prov Sulsel sebanyak 53 responden (100%), peneliti menemukan bahwa dari total 25 responden di ketahui bahwa yang personal ringan dengan kinerja baik sebanyak 20 responden (80,0%) hal ini di sebabkan responden memiliki waktu yang cukup dalam beristirahat sedangkan responden yang personal ringan dengan kinerja kurang sebanyak 5 responden (20,0%), hal ini dikarenakan menahan emosi yang tidak stabil karena adanya tuntutan pekerjaan untuk selalu ramah terhadap pasien hal ini terlihat dari hasil penelitian dan dari total 28 responden di ketahui bahwa responden yang personal sedang dengan kinerja baik sebanyak 14 responden (50,0%) hal ini di karenakan rata-rata responden memiliki masa kerja yang cukup lama yang membuat responden terbiasa menghadapi pekerjaan seperti ini Sedangkan responden yang personal sedang dengan kinerja kurang sebanyak 14 responden (50,0%) hal ini yang mempengaruhi kinerja kurang karena adanya daya tahan fisik dan psikologi responden, konflik interpersonal, permasalahan keluarga, serta adanya keinginan yang tidak bisa di capai yang dapat menciptakan stress pada responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mahlithosikha & Wahyuningsih, 2021) yang berjudul “Stres Kerja Perawat di Unit Perawatan Jiwa Rumah Sakit Jiwa Daerah” menemukan bahwa hasil analisis uji statistik yang menggunakan uji Chi-Square, didapatkan nilai p-value sebesar 0,008 $p < 0,05$ Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja perawat di unit perawatan jiwa RSKD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah yang dapat mempengaruhi kinerja. penelitian ini juga komitmen dengan penelitian

Saat merawat pasien dengan gangguan jiwa, perawat RSJ harus menghadapi kondisi mental pasien yang tidak stabil dan situasi stres. Mengalami situasi yang menyusahakan dan interaksi yang intens dengan pasien, keluarga pasien, dan profesional kesehatan lainnya. Oleh karena itu, diperlukan kesabaran dalam menangani pasien gangguan jiwa. Perawat RSJ juga sering menghadapi situasi yang tidak menyenangkan dengan pasien, dimana pasien menjadi tidak terkendali dan mudah marah sehingga membuat perawat kewalahan. Selain itu, tindakan kekerasan yang dilakukan oleh pasien kadang-kadang terjadi dan dapat membahayakan staf perawat dan pasien itu sendiri.

Hubungan organisasi kerja dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSKD Dadi Prov Sulsel sebanyak 53 responden (100%), peneliti menemukan bahwa dari total 21 responden di ketahui bahwa responden yang organisasi ringan dengan kinerja baik sebanyak 17 responden (81,0%) hal ini di karenakan adanya kerja sama yang dilakukan oleh responden bersama rekan tim, sedangkan responden yang organisasi ringan dengan kinerja kurang sebanyak 4 responden (19,0%), hal ini dapat di sebabkan karna adanya beban kerja yang diterima responden dalam merawat pasien gangguan jiwa dan dari total 32 responden diketahui bahwa responden yang organisasi sedang dengan kinerja baik sebanyak 17 responden (53,1%) hal ini di karenakan rata-rata responden memiliki masa kerja yang cukup lama yang membuat responden terbiasa menghadapi pekerjaan seperti ini, sedangkan responden yang organisasi sedang dengan kinerja kurang sebanyak 15 responden (46,9%) Hal ini yang mempengaruhi kinerja kurangnya kebijakan organisasi yang tidak sinkron, beban kerja dan waktu tidak sesuai, penghargaan yang tidak sebanding, yang dapat menciptakan stress pada Sebagian besar responden.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jagong, 2022) yaitu Berdasarkan analisis data, variable budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Alvi (2012) tentang “pengaruh budaya dan iklim organisasi terhadap kinerja tenaga paramedis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru” Dimana budaya organisasi dan iklim organisasi mempengaruhi kinerja tenaga paramedis rumah sakit jiwa pekanbaru sebesar 85.4%.

Organisasi kinerja adalah salah satu factor yang mempengaruhi aktivitas dan proses pola hubungan kerja dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang di desain untuk mencapai tujuan Bersama (Dwi, 2011).

Dari hasil riset yang telah dilakukan dan disokong oleh penelitian sebelumnya serta teori terkait, dapat dinyatakan bahwa organisasi kerja memiliki peranan yang sangat vital dalam pencapaian kinerja perawat. Kerjasama dan interaksi dengan rekan kerja sangatlah penting. Apabila konsentrasi menurun pasti berakibat pada kinerja perawat sebaliknya apabila Kerjasama atau interaksi berjalan dengan baik maka kinerja akan berjalan dengan baik pula.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di RSKD Dadi Provinsi Sulsel didapatkan adanya hubungan stress kerja dengan kinerja perawat dalam merawat pasien jiwa di RSKD Dadi Provinsi Sulsel. Di harapkan pihak RSKD Dadi Prov Sulsel lebih memperhatikan karyawannya agar stress sedang yang di dapat oleh Sebagian responden tidak akan meningkat. Untuk perawat pelaksana

dimana peneliti memberikan pembuktian tentang stress kerja yang di rasakan di rumah sakit dan bagaimana hubungannya dengan kinerja perawat dalam merawat pasien jiwa sehingga dengan adanya penelitian ini perawat di ruangan bisa untuk mengendalikan stress yang di alami. Untuk peneliti selanjutnya sekiranya dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi penelitian ataupun untuk dikembangkan dan melihat lebih detail

KEPUSTAKAAN

- Amelia, A. R., Andayanie, E., & Alifia, A. N. (2019). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 2, 35–43.
- Jagong, V. A. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang, 1–121.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mahlithosikha, L. M., & Wahyuningsih, A. S. (2021). Stres Kerja Perawat di Unit Perawatan Jiwa Rumah Sakit Jiwa Daerah. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 1(3), 638–648.
- Syahrir, & Fatmawati. (2023). Relationship between Head of Room Leadership Style and Level of Job Satisfaction of Nurses in Inpatient Room of Bhayangkara Hospital. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(2), 689–696.