

## Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Universitas Jember Medical Center

### *The Correlation between Occupational Stress and Job Performance of Healthcare Workers at the University of Jember Medical Center*

Arista Nur Isnaini<sup>1</sup>, Inke Kusumastuti<sup>2</sup>, Ida Srisurani Wiji A<sup>3</sup>  
Program Pendidikan Dokter<sup>1</sup>, Program Pendidikan Profesi Dokter<sup>2</sup>, Laboratorium Ilmu Kesehatan Masyarakat<sup>3</sup>  
Fakultas Kedokteran, Universitas Jember  
Jalan Kalimantan No. 37 Kampus Tegalboto, Jember, Indonesia, 68121  
Email korespondensi : [inke.s34@gmail.com](mailto:inke.s34@gmail.com)

#### Abstrak

Profesi kesehatan merupakan salah satu profesi yang paling rentan stres dan kelelahan karena mereka bertanggung jawab atas kehidupan manusia dan kurang tepatnya tindakan dapat berdampak serius pada pasien mereka. Stres kerja di layanan kesehatan dapat menurunkan kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efek stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center*. Penelitian ini menggunakan desain potong lintang (*cross sectional*) dengan jenis penelitian korelasional. Sampel penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center* berjumlah 28 orang. Hasil uji data menggunakan uji Pearson menunjukkan nilai kemaknaan  $p = 0,725$ , yang berarti tidak ada hubungan/korelasi antara stres kerja dengan kinerja tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center*. Stres kerja dialami oleh tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center* dikarenakan *Universitas Jember Medical Center* sebagai faskes tingkat pertama berperan sebagai *gatekeeper* dengan tugas pokok dan fungsi yang cukup berat, namun stres kerja tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center* dikarenakan mereka memiliki manajemen stres kerja yang baik. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan instrumen penelitian lain yang menilai tanda-tanda objektif terkait stres dan dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih banyak.

**Kata kunci :** Stres kerja, Kinerja, Tenaga Kesehatan

#### Abstract

*Healthcare professionals are prone to experiencing stress and burnout due to their responsibility to care for one's life and mistakes in the care delivery might lead to dire consequences for the patient. Occupational stress in the healthcare service could reduce the job performance of healthcare workers. This study was therefore conducted to determine the effect of occupational stress on the performance of healthcare workers in the University of Jember Medical Center. This study employed a cross-sectional design. The research sample was 28 healthcare workers at the University of Jember Medical Center. The results of the Pearson test showed a significance value of  $p = 0.725$ , indicating no significant correlation between occupational stress and job performance of health workers at the University of Jember Medical Center. Occupational stress might be experienced by healthcare workers at University of Jember Medical Center because University of Jember Medical Center as the first level of healthcare facilities acts as a gatekeeper with significant workload and functions. However, this occupational stress didn't affect the work performance of the healthcare workers at University of Jember Medical Center due to their excellent stress management. Future studies might benefit from utilizing other more objective stress-related measurements and recruiting larger sample size.*

**Keywords :** Occupational stress, Job Performance, Healthcare Worker

## Pendahuluan

Stres merupakan masalah umum yang terjadi dalam kehidupan manusia. Pada dunia kerja, stres merupakan hal yang banyak dialami karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan. *The American Institute of Stress (AIS)* menyebutkan bahwa 800.000 pekerja di lebih dari 300 perusahaan mengalami sakit terkait stres dan diperkirakan satu juta pekerja tidak hadir setiap hari karena stres. Survey dari Regus Asia pada tahun 2012 (dalam Wulansari dkk., 2017), 64% pegawai di Indonesia merasa tingkatan stres mereka bertambah dibanding tahun 2011.

Stres kerja dapat berpengaruh positif maupun negatif. Positif apabila stres tersebut dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan kualitas kerjanya, contohnya promosi jabatan. Namun, menjadi negatif apabila stres tersebut menjadikan seseorang menurun kinerjanya. Menurunnya kinerja karyawan akan berdampak pada penurunan pencapaian organisasi dan kualitas kerja/pelayanan yang buruk (Ajayi, 2018).

Beberapa profesi atau sektor kerja tertentu memiliki kerentanan lebih tinggi terhadap stres kerja. Profesi kesehatan adalah satu dari enam profesi yang paling rentan stres. Secara umum, para profesional kesehatan lebih cenderung mengalami stres dan kelelahan karena mereka bertanggung jawab atas kehidupan manusia dan kurang tepatnya tindakan dapat berdampak serius pada pasien mereka (Kionis dkk., 2015). Stres yang dialami tenaga kesehatan ini secara negatif memengaruhi kondisi kesehatan dan berkontribusi terhadap penurunan kinerja.

Beberapa penelitian tentang stres pada tenaga kesehatan telah dilakukan di Indonesia pada latar layanan sekunder (Fanani dkk., 2020; Salawati dkk., 2020) maupun layanan primer (Purnami dkk., 2019). Penelitian tentang kinerja tenaga kesehatan dan hal-hal yang memengaruhinya juga telah dilakukan (Badwi dkk., 2011; Usman dkk., 2016; Matu dkk., 2018). Meskipun begitu, data tentang kaitan antara stres kerja pada tenaga kesehatan dengan kinerja masih belum tersedia, termasuk juga di lingkup Universitas Jember. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk meneliti efek stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan mengambil sampel di *Universitas Jember Medical Center (UMC)*

sebagai sarana layanan kesehatan di Universitas Jember.

## Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan rancangan penelitian *cross-sectional*.

Penelitian dilaksanakan di fasilitas Layanan Kesehatan *Universitas Jember Medical Center* Universitas Jember pada tanggal 20 April 2020. Data primer pada penelitian ini meliputi tingkat stres dan kinerja tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai *Universitas Jember Medical Center* yang berjumlah 37 orang sedangkan sampel penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center* Universitas Jember berjumlah 28 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai *Universitas Jember Medical Center*. Stres kerja diukur dengan kuesioner stres kerja dan kinerja pegawai diukur dengan *Interpersonal Work Performance Questioner (IWPPQ)*. Variabel perancu pada penelitian ini adalah demografi terdiri atas: jenis kelamin, usia, dan masa kerja diukur dengan kuesioner. Data penelitian diolah dengan Ms. Excel dan SPSS versi 25. Analisis data univariat berupa frekuensi presentase dan data bivariat menggunakan Uji Korelasi *Pearson* ( $p < 0.05$ ).

## Hasil Penelitian

### 1. Analisis Univariat

Analisis Univariat digunakan untuk melihat distribusi frekuensi persentase stres kerja, kinerja tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center*, dan karakteristik responden (Tabel 1). Derajat stres yang paling dominan dialami tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center* adalah stres berat ( $n = 23$ ; 82,1%) dan mayoritas memiliki kinerja cukup baik ( $n = 14$ ; 50,0%). Mayoritas responden menempuh pendidikan S1 ( $n = 14$ ; 50,0%) dengan masa kerja <10 tahun ( $n = 20$ ; 71,4%). Laki-laki berjumlah lebih banyak dibanding perempuan sebanyak 15 orang. Sebanyak 27 responden sudah menikah, proporsi terbanyak belum mempunyai anak ( $n = 9$ ; 32,1%). Pendapatan 1-3 juta mendominasi jumlah pendapatan responden sebanyak 17 orang ( $n = 17$ ; 60,7%).

Tabel 1. Karakteristik Demografi

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persen-tase
Stres kerja	Stres sedang	5	17,9%
	Stres berat	23	82,1%
Kinerja	Kinerja kurang baik	4	14,3%
	Kinerja cukup baik	14	50,0%
	Kinerja baik	8	28,6%
	Kinerja sangat baik	2	7,1%
Tingkat pendidikan	SMA	1	3,6%
	D3	12	42,9%
	S1	14	50,0%
	S2	1	3,6%
Masa kerja	<10 tahun	20	71,4%
	11-20 tahun	6	21,4%
	21-30 tahun	1	3,6%
	>30 tahun	1	3,6%
Jenis kelamin	Laki-laki	15	53,6
	Perempuan	13	46,4%
Status perkawinan	Belum kawin	1	3,6%
	Kawin	27	96,4%
Jumlah anak	0	9	32,1%
	1	7	25,0%
	2	6	21,4%
	3	5	17,9%
Pendapatan	1-3 juta	17	60,7%
	3-5 juta	7	25,5%
	>5 juta	4	14,3%

## 2. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini ialah uji korelasi *Pearson*. Uji korelasi *Pearson* digunakan karena pada uji normalitas menggunakan *Saphiro-Wilk* didapatkan data penelitian berdistribusi normal ( $\alpha > 0.05$ ).

Tabel 2. Uji Normalitas *Saphiro-Wilk*

	Statistik	Df	Sig
Stres Kerja	0,937	28	0,092
Kinerja	0,958	28	0,318

Berdasarkan hasil uji normalitas *Shapiro-Wilk* pada Tabel 2, pada variabel stres kerja mempunyai hasil Sig. = 0,092 >  $\alpha = 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan pada variabel kinerja mempunyai hasil Sig. = 0,318 >  $\alpha = 0,05$ , maka data tersebut juga berdistribusi normal.

Tabel 3. Analisis Bivariat Uji Pearson

		Kinerja
Stres kerja	Koefisien r	0,070
	Sig. (2-tailed)	0,725

Berdasarkan tabel uji korelasi *Pearson* pada Tabel 3, didapatkan angka pada Sig. (2-tailed) sebesar 0,725, karena nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka artinya tidak ada hubungan/korelasi antara stres kerja dan kinerja. Angka koefisien korelasi diatas sebesar 0,07 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat positif atau searah.

## Pembahasan

Lima orang tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center* mengalami stres sedang dan 23 mengalami stres kerja berat. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Kionis dkk (2015) bahwa profesi kesehatan merupakan salah satu profesi yang paling rentan stres. Secara umum, tenaga kesehatan lebih cenderung stres dan mengalami kelelahan karena mereka bertanggung jawab atas kehidupan manusia dan kurang tepatnya tindakan dapat berdampak serius pada pasien mereka.

Penelitian Liu dkk (2019) memperkuat hasil penelitian ini bahwa tenaga kesehatan rentan terkena stres kerja. Hasil penelitian tersebut secara signifikan menunjukkan tenaga kesehatan mengalami stres sedang ( $p=0.000$ ). Ribeiro dkk (2018) mengemukakan bahwa mayoritas tenaga kesehatan mengalami stres rendah sebesar 72.7%, 16.2% mengalami stres berat, dan 11.2% sisanya mengalami stres sedang.

Tenaga kesehatan berisiko tinggi mengalami masalah kejiwaan berupa stres ringan hingga berat karena berbagai tekanan kerja yang harus mereka hadapi. Tekanan kerja tersebut antara lain ritme kerja yang tinggi, jam kerja yang lama, beban kerja yang berat, serta keharusan menangani berbagai kasus dan situasi dengan cepat dan tepat (Lai dkk., 2020).

Penelitian ini menemukan bahwa tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center* menunjukkan kinerja sangat baik sebanyak 2 orang, kinerja cukup

baik sebanyak 14 orang, kinerja baik sebanyak 8 orang, kinerja kurang baik sebanyak 4 orang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Usman (2016) yang menunjukkan tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 69 responden (86,25%) sedangkan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 11 responden (13,75%).

Badwi (2011) juga mendukung hasil penelitian ini. Pada penelitian itu, tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 25 responden (78.1%) sedangkan yang memiliki kinerja kurang sebanyak 7 responden (21.9%). Tenaga kesehatan mampu mencapai kinerja baik karena adanya kemampuan kerja.

Kemampuan kerja meliputi kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual dibutuhkan untuk menciptakan ide-ide, mencari solusi atas tantangan maupun hambatan dan lain-lain sedangkan kemampuan fisik diperlukan untuk melaksanakan tugas yang menuntut stamina, koordinasi tubuh atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan dan kelenturan tubuh. Kemampuan kerja tenaga kesehatan tercipta dimulai dari penguasaan materi sesuai melalui program pendidikan dan pelatihan, pemahaman target dan tujuan organisasi/instansi, serta adanya kerjasama, motivasi, dan komunikasi kerja (Natalia dalam Matu dkk., 2018).

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak menurunkan kinerja tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center* dengan nilai signifikansi 0,725 ( $P > 0.05$ ). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hotiana dan Febriansyah pada tahun 2018 bahwa stres kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $p = 0.054$ ). Deng dkk (2019) juga menyebutkan bahwa stres kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada tenaga kesehatan di wilayah China Barat ( $p > 0.05$ ;  $\beta = 0.11$ ) dan tenaga kesehatan di rumah sakit primer ( $p > 0.05$ ;  $\beta = -0.10$ ). Yang dkk (2017) menyebutkan hasil serupa, di mana stres kerja tidak signifikan berpengaruh pada kehadiran sebagai salah satu aspek/indikator dalam kinerja ( $p > 0.05$ ;  $\beta = 0.03$ ).

Apabila saat mengalami stres kerja tenaga kesehatan tingkat kehadirannya masih baik, maka stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja tenaga kesehatan tersebut. Selain itu, pada saat menghadapi stres kerja, tenaga kesehatan memilih strategi yang berorientasi pada penanganan masalah sebagai upaya penanganan stres, misalnya dengan berkomunikasi secara

terbuka dan bersikap proaktif. Strategi yang berorientasi pada penanganan masalah dapat mendorong loyalitas, kepuasan, dan komitmen afektif tenaga kesehatan pada organisasi sehingga kinerja yang didapat oleh tenaga kesehatan tetap baik (Yang dkk., 2017).

Keterbatasan penelitian ini meliputi keterbatasan terkait kuesioner dan keterbatasan sampel. Kedua kuesioner yang bersifat *self-report* yang digunakan pada penelitian ini bisa jadi bersifat subjektif dan kebenarannya sangat tergantung pada kejujuran responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik penilaian stres kerja yang lebih objektif misalnya dengan mengevaluasi perubahan-perubahan fisik maupun biokimia terkait stres pada responden. Selain itu, jumlah sampel yang terbatas membuat penelitian ini tidak bisa digeneralisasi ke populasi penelitian lainnya. Penelitian selanjutnya bisa melakukan penelitian pada fasilitas layanan kesehatan dengan jumlah tenaga kesehatan yang lebih besar sehingga hasil penelitian bisa lebih representatif terhadap populasi penelitian.

## Kesimpulan

Tidak ada efek kecenderungan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan *Universitas Jember Medical Center*. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan menambah jumlah sampel dan mengevaluasi pada variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja.

## Daftar Pustaka

- Ajayi, S. 2018. Effect of Stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian Banking Industry. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.3160620.
- Badwi, A. 2011. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Watampone Kabupaten Bone Tahun 2011. *Skripsi*. Bone: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Veteran Republik Indonesia.
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T, dan Tian, X. 2019. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *International Journal of Environmental Health and Preventive Medicine*. 24(2): 1-11.
- Fanani, E., Tualeka, A.R., Sarwiyata, T.W. 2020. Job

- Stress Level Among Islamic Hosital Nurses. Proceedings of The 1st International Scientific Meeting on Public Health and Sports (ISMOPHS 2019).
- Gaol, N. T. L. 2016. Teori Stress: Respons, Stimulus, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*. 24(1): 1-11.
- Koinis, A., Giannou, V., Drantaki, V., Angelaina, S., Stratou, E., dan Saridi, M. 2015. The impact of healthcare workers job environment on their mental-emotional health. Coping strategies: the case of a local general hospital. *Health Psychology Research*. 3(1): 12-17.
- Lai, J. Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., *et al.*, . 2020. Factors Associated with Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019<sup>a</sup>, *JAMA* network open. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., dan Mao, Y. 2019. Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. 20(9): 1-11.
- Matu, M. D.J., Sudirman, dan Yusuf, H. 2018. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. 477-486.
- Purnami, C.T., Suwondo, A., Sawitri, D.R., Sumarni, S., Hadisaputro, S., Lazuardi, L. 2019. Psychometric Measurement of Perceived Stress among Midwives at Primary Health Care Province of Central Java, Indonesia. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, March 2019, Vol. 10, No. 3. 804-809.
- Ribeiro, R.P., Marziale, R. H. P., Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., dan Ribeiro, P. H. V. 2018. Occupational stress among health workers of a university hospital. doi: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2018.65127>.
- Salawati, L., Suhandi, R., Jannah, R. 2020. Occupational Stress in the Intensive Care Unit and Intensive Cardiology Care Unit of The Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. Proceedings of the 2nd Syiah Kuala International Conference on Medicine and Health Sciences (SKIC-MHS 2018). 121-124.
- Usman. 2016. Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal MKMI*. 12(1): 1-8.
- Wulansari, Y. A., Koesmono, T., dan Junaedi, M. 2017. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT.PJB Services. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*. 6(2): 112-124.
- Yang, T., Guo, Y., Ma, M., Li, Y., Tian, H., dan Deng, J. 2017. Job Stress and Presenteeism among Chinese Healthcare Workers: The Mediating Effects of Affective Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. DOI : <https://doi.org/10.3390/ijerph14090978>.