

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA UNIT 2

THE EFFECTS OF JOB SATISFACTION AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF HOSPITAL'S NURSES OF PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA UNIT 2

Oleh:

Dwi Cahyani

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: dcahyaa@gmail.com

M. Lies Enderwati, SE. M.Si.

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Email: lies_enderwati@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 yang berjumlah 186 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan (ΔR^2) sebesar 5,5%.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Stres kerja, Kinerja

Abstract

The study aimed to determine the effects of job satisfaction and work stress on the performance of Hospital's nurses of PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. This research applied causal associative quantitative approach. The population of this research are 186 nurses of PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 hospital. The data of the research were collected by questionnaire and analysed using multiple regression. The result of this research show that job satisfaction and work stress simultaneously significant influence the performance of the nurse with (ΔR^2) amounted to 5,5%.

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress, Performance

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2009) organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja, sedangkan penggerakannya adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kualitas organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka semakin baik pula kualitas organisasi. Oleh karena itu,

dalam sebuah organisasi, SDM sangat penting untuk diperhatikan, yang dalam hal ini adalah perawat di rumah sakit.

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 adalah salah satu rumah sakit umum yang terletak di Jalan Wates Gamping Yogyakarta. Rumah sakit ini memiliki 9 layanan yaitu layanan hemodialisa, kamar operasi, maternal, penunjang (farmasi, laboratorium, radiologi), perinatalogi, rawat darurat, rawat inap, rawat intensif (ICU), dan rawat jalan. Berikut data tenaga kerja yang berada di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2:

Tabel 1. Data Jumlah Tenaga Kerja

Tenaga Kerja	Jumlah	Persentase
Dokter	55	13,75%
Non medis	159	39,75%
Perawat	186	46,5%
Jumlah	400	100%

Sumber: Data Internal Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2

Tabel 1 menunjukkan bahwa tenaga kerja yang paling banyak adalah perawat. Di rumah sakit tersebut, perawat memiliki peran yang sangat penting. Kemajuan suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas perawat. Apabila kinerja perawat baik, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan *the caring profession* yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Berdasarkan wawancara kepada Ibu Endah selaku manajer kesekretariatan pada bulan April lalu, kinerja perawat tahun 2015 rata-rata berada pada *range* nilai 66 – 85 yang artinya cukup. Indikator skor penilaian kinerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yaitu: sangat baik (>95), baik (86-95), cukup (66-85), kurang (51-65), dan sangat kurang (<50). Berdasarkan hasil penilaian kinerja tahun 2015, kinerja perawat belum mencapai nilai maksimal yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit yaitu (>95) yang artinya sangat baik. Oleh karena itu kinerja perawat perlu ditingkatkan agar sesuai dengan standar maksimal yang sudah ditetapkan oleh pihak rumah sakit.

Penilaian kinerja Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 meliputi

disiplin kerja, sikap kerja dan perilaku, pelaksanaan prosedur rumah sakit, serta kemampuan penerapan standar asuhan keperawatan. Penilaian tersebut dilakukan oleh sesama perawat dan oleh atasan. Penilaian kinerja seperti itu sangat penting dilakukan untuk melihat kualitas perawat dalam setiap tahun.

Setelah dilakukan wawancara kepada perawat dan kepala bangsal pada bulan April lalu, terdapat indikasi kinerja perawat yang kurang maksimal. Hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada lampiran 2.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 20 perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2, maka diperoleh beberapa indikasi mengenai faktor yang memengaruhi kinerja perawat, yaitu:

Tabel 2. Data Prasurvey terhadap 20 Perawat Mengenai Indikasi Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2

Indikasi Faktor yang Memengaruhi Kinerja	Persentase
Kepuasan kerja	30%
Stres kerja	25%
Motivasi	20%
Disiplin	15%
Kepemimpinan	10%
Jumlah	100%

Sumber: Hasil Prasurvey

Tabel 2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja merupakan dua indikasi faktor tertinggi yang memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah berdampak pada rendahnya kinerja perawat (Chairizal, dkk 2014).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala bangsal dan 20 orang perawat, perawat merasa kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Mereka sering membandingkan gaji yang mereka peroleh dengan gaji di rumah sakit lain. Perawat merasa kurang puas terhadap promosi yang diberikan oleh pihak rumah sakit karena tidak ada standar yang jelas

mengenai pemberian promosi terhadap perawat. Menurut mereka, hubungan antar rekan kerja dan hubungan antar bawahan-atasan juga kurang harmonis sehingga menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman. Indikasi faktor kedua yang memengaruhi kinerja perawat yaitu stres kerja. Permasalahan yang dapat menimbulkan stres adalah keterbatasan sumber daya manusia, dimana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga perawat yang memadai. Jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat lebih besar dari standar kemampuan perawat. Selain itu, jadwal kerja perawat terbagi menjadi tiga *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. Jumlah perawat yang berjaga pada *shift* malam pun lebih sedikit dibandingkan jumlah perawat pada *shift* pagi dan *shift* siang. Kondisi seperti inilah yang akan berdampak pada keadaan fisik dan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan suasana hati dan dapat menimbulkan stres pada perawat. Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala bangsal dan 20 perawat terdapat indikasi perawat mengalami stres secara fisik, psikologi, dan perilaku.

Berdasarkan uraian tersebut maka penting dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2”**

Kajian Teori

Pengertian kinerja menurut para ahli yaitu: 1) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Wirawan (2009). 2) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2012). 3) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang

dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) Bangun (2012). Kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, tingkat stres, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2008).

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan persyaratan dan waktu tertentu. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh stres kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya. Penilaian kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu, sehingga perusahaan dapat mengetahui seberapa baik kinerja karyawan di perusahaan mereka. Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Supangat (2008) indikator kinerja yaitu disiplin kerja, sikap dan perilaku yang meliputi kebersihan diri, kebersihan ruang rawat, hubungan dengan petugas lain, sikap dan perilaku terhadap pasien, pelaksanaan prosedur rumah sakit yang meliputi penerimaan pasien rawat inap, mempersiapkan pasien yang akan pulang, rujukan, penggunaan alat medik dan keperawatan, dan pelaksanaan kegiatan/asuhan keperawatan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat diantaranya kepuasan kerja dan stres kerja. Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang

lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut Cellucci & De Vries (dalam Huang, 2012) Indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, sikap atasan, rekan kerja, dan promosi. Gaji yang diberikan secara adil sesuai dengan beban kerja akan membuat perawat merasa puas, sehingga kinerjanya akan semakin baik. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya di mana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, dan memenuhi standar produktivitas (Robbins, 2006). Hubungan rekan kerja yang harmonis dan saling mendukung dalam bekerja akan menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kerjasama yang baik dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kepuasan perawat terhadap rekan kerja. Selain itu promosi yang diberikan oleh pihak rumah sakit sesuai dengan prestasi kerja perawat akan membuat perawat merasa pekerjaannya dihargai, hal tersebut akan membuat mereka merasa puas dan mereka akan meningkatkan kinerjanya agar dapat berprestasi dalam bekerja.

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2

Pengertian stres menurut para ahli yaitu:

- 1) Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2012).
- 2) Stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi

secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan pekerjaan (Siagian, 2001). 3) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Rivai, 2008). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Munandar (2001) faktor yang memengaruhi stres kerja meliputi faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan, dan ciri individu.

Menurut Lubis (dalam Prihatini, 2007), stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut: penyakit fisik yang diinduksikan oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain. Kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi, bekerja bergiliran, absensi kerja, lesu kerja, perawat kehilangan motivasi dalam bekerja. Gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai ketidakmampuan yang berat. Gangguan jiwa yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, marah-marah, apatis dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi berupa depresi, dan cemas.

Menurut Beehr (dalam Prihatini, 2007), stres kerja berdampak bagi individu yaitu munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologi dan interaksi interpersonal. Gangguan fisik seseorang yang mengalami stres akan mudah terserang penyakit, pada gangguan mental stres berkepanjangan akan mengakibatkan ketegangan hal ini akan merusak tubuh dan gangguan kesehatan. Pada gangguan interpersonal stres akan lebih sensitif terhadap hilangnya percaya diri, menarik diri dan lain-lain. Dampak terhadap organisasi yaitu pekerja yang mengalami stres kerja

akan berpengaruh pada kuantitas kerja, kecacauan manajemen dan operasional kerja, meningkatnya absensi dan banyak pekerjaan yang tertunda. Stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat, sehingga akan berakibat pada kualitas layanan rumah sakit.

Indikator stres kerja menurut Terry dan John (dalam Salmawati, 2014) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: gejala psikologi, gejala fisik, gejala perilaku. Perawat yang mengalami stres kerja akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif. Perawat yang memiliki stres kerja tinggi akan berdampak pada perilaku mereka terhadap pasien. Perilaku akibat stres tersebut dapat dilihat dari beberapa keluhan pasien yang mengeluh karena perawat kurang ramah. Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 diindikasikan mengalami stres kerja seperti gejala psikologi, gejala perilaku, dan gejala fisik. Stres yang dialami oleh perawat membuat mereka menjadi tidak nyaman dan tidak giat dalam bekerja, sehingga kinerja mereka tidak maksimal hal ini sangat merugikan pihak rumah sakit.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2

Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Handoko (2008) kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta keperilakuan lainnya.

Kepuasan kerja dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih giat dalam bekerja sehingga tekanan kerja yang dirasakan akan semakin sedikit hal tersebut dapat berarti

bahwa stres kerja akan menurun sehingga kinerjanya akan meningkat menjadi lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin rendah stres kerja perawat, maka kinerjanya akan semakin tinggi.

H₃: Kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan angket atau kuesioner. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package of Social Sciences (SPSS)* versi 23, deskriptif analisis dan tes regresi berganda.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 yang beralamat di Jalan Wates Gamping Yogyakarta. Waktu penelitian dimulai dari bulan Februari sampai dengan Desember 2016. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi. Subjek penelitian ini yaitu seluruh perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 yang berjumlah 186 perawat.

Prosedur

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan tingkat signifikansi *KMO and Bartlett's* disyaratkan harus lebih dari 0,5 dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* disyaratkan harus lebih dari 0,70 (Ghozali, 2011)

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan antara lain ialah uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolonieritas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Terdapat tiga variabel yaitu kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja perawat. Angket yang disajikan berisi 46 pernyataan yang terdiri dari 16 pernyataan tentang kepuasan kerja, 10 pernyataan tentang stres kerja, dan 20 pernyataan tentang kinerja perawat.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dengan 5 pilihan jawaban. Dari hasil uji validitas diperoleh nilai *KMO and Bartlett's* sebesar 0,730.

Berdasarkan hasil uji validitas sebanyak 37 dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading* faktor lebih dari 0,5. Hasil uji CFA terhadap instrumen penelitian yang dinyatakan valid adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji CFA Tahap 2 Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	3
Kepuasan1	.740	
Kepuasan2	.769	
Kepuasan3	.781	
Kepuasan5	.843	
Kepuasan6	.742	
Kepuasan8	.837	
Kepuasan9	.867	
Kepuasan10	.913	
Kepuasan11	.816	
Kepuasan12	.843	
Kepuasan13	.777	
Kepuasan14	.678	
Kepuasan16	.624	
Stres1		.871
Stres3		.768
Stres4		.863
Stres5		.885
Stres6		.883
Stres7		.847
Stres8		.620
Stres9		.828
Kinerja1	.691	
Kinerja2	.762	
Kinerja4	.835	
Kinerja5	.720	
Kinerja7	.864	
Kinerja8	.740	
Kinerja9	.624	
Kinerja10	.672	
Kinerja11	.577	
Kinerja12	.638	
Kinerja13	.590	
Kinerja15	.624	
Kinerja16	.679	
Kinerja17	.653	
Kinerja18	.607	
Kinerja20	.613	

Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE lebih dari 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel kepuasan kerja 0,721, variabel stres kerja 0,720, dan variabel kinerja 0,633 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel. 4 Hasil AVE

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kepuasan kerja	4,06	0,30	0,712	0,949		
Stres kerja	4,12	0,41	0,720	-0,436	0,941	
Kinerja	4,09	4,09	0,633	0,587	-0,596	0,925

Sumber: Data Diolah Tahun 2016

Divergent Validity

Divergent validity digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Pada Tabel 5 nilai *discriminant validity* setiap variabel kurang dari 0,85 dan antar variabel memiliki nilai yang berbeda. Pada variabel kepuasan nilai *discriminant validity* -0,638, variabel stres kerja -0,462, dan variabel kinerja 0,627.

Nilai korelasi, AVE, *Discriminant Validity*, disajikan pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

Variabel	α Value	1	2	3
1 Kepuasan	0,949	0,721	0,190	0,345
2 Stres	0,941	-0,462	0,720	0,355

3 Kinerja 0,925 0,627 -0,638 **0,633** Sumber: Data Primer diolah Tahun 2016

Sumber: Data Diolah Tahun 2016

*** $p < 0,001$

Nilai AVE ditunjukkan pada nilai bercetak tebal
Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak miring
Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Data karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa mayoritas perawat perempuan sebanyak 155 perawat (83,3%), perawat yang berusia 36-40 sebanyak 62 perawat (33,33%), berpendidikan D3 sebanyak 124 perawat (66,7%), telah bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 62 perawat (33,33%), dan mendapat gaji 1-2 juta sebanyak 146 perawat (78,5%).

2. Deskriptif Data Penelitian

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja, masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 134 perawat (72,04%), mayoritas perawat memberikan penilaian terhadap stres kerja masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 128 perawat (68,82%), dan mayoritas perawat yang memberikan penilaian terhadap kinerja masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 117 perawat (62,90%).

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Variabel	Kinerja perawat			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	(β)	(β)	(β)	(β)
Jenis kelamin	,193	,159	,157	,139
Pendidikan	,204	,134	,180	,134
Usia	,313	,210	,236	,176
Lama kerja	,136	,161	,139	,157
Gaji	,165	,166	,111	,123
Kepuasan kerja		,316***		,231***
Stres kerja			-,340***	-,272***
R ²	,573***	,650***	,668***	,705***
ΔR^2	,573***	,077***	,094***	,055***

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 dengan nilai signifikansi 0,000, nilai $\beta = 0,316$ dan nilai (ΔR^2) 0,077 yang artinya memberikan kontribusi sebesar 7,7%.

Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja dalam organisasi dapat menghasilkan kinerja yang baik karena meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan dengan karyawan yang memiliki kepuasan cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan dengan ketidakpuasan. Pekerja yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang lebih produktif. Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 yang semakin puas dalam bekerja akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Selain itu, perawat juga akan semakin produktif dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chairizal, dkk (2014) yang berjudul "Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi kepuasan kerja perawat, maka akan semakin baik kinerja perawat.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh

negatif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000, nilai $\beta = -0,340$ dan (ΔR^2) 0,094 yang artinya memberikan kontribusi 9,4%.

Menurut Beehr (dalam Prihatini, 2007) stres kerja berdampak bagi individu yaitu munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologi dan interaksi interpersonal. Gangguan fisik seseorang yang mengalami stres akan mudah terserang penyakit. Pada gangguan mental, stres yang berkepanjangan akan mengakibatkan ketegangan. Hal ini akan merusak tubuh dan gangguan kesehatan. Pada gangguan interpersonal, stres akan lebih sensitif terhadap hilangnya kepercayaan diri, menarik diri, dan lain-lain. Jika pekerja mengalami stres, maka akan berakibat pula terhadap organisasi. Hal tersebut ialah kuantitas kerja yang labil, kekacauan manajemen dan operasional kerja, serta meningkatnya absensi sehingga banyak pekerjaan yang tertunda. Selain itu, stres kerja juga dapat menurunkan kualitas dan kuantitas pelayanan perawat. Hal tersebut akan berakibat pada penurunan produktivitas layanan rumah sakit.

Berdasarkan penelitian ini, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 yang mengalami stres akan berdampak pada kesehatan mereka, perawat yang mengalami gangguan kesehatan maka tingkat konsentrasinya akan menurun sehingga secara kualitas dan kuantitas kinerja akan menurun. Selain itu hubungan interaksi interpersonal yang tidak baik akan mengganggu perawat dalam bekerja sehingga kinerjanya tidak maksimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chairizal, dkk (2014) yang berjudul "Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru"

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi stres kerja, maka akan semakin rendah kinerja mereka, begitu juga sebaliknya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja dan stres kerja untuk menjelaskan kinerja perawat (ΔR^2) sebesar 0,055 yang artinya kepuasan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 5,5% terhadap kinerja perawat.

Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun. Hal tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Sedangkan kinerja karyawan yang baik atau tidak, tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis, serta berperilaku Handoko (2008).

Kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stres kerja. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih giat dalam bekerja, sehingga tekanan kerja yang dirasakan semakin sedikit. Setelah itu, stres kerja akan menurun sehingga kinerja akan meningkat. Dalam penelitian ini perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 belum sepenuhnya puas dengan pekerjaannya. Perawat mengalami stres pada tingkat sedang. Meskipun berada pada tingkat sedang, stres tersebut tetap dapat menurunkan kinerja perawat. Maka dari itu, perlu ditingkatkan kepuasan kerja perawat agar mereka semakin puas dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, perlu penurunan stres kerja perawat agar perawat merasa nyaman dan tidak tertekan sehingga kinerjanya akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chairizal, dkk (2014) yang berjudul “Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh dengan nilai hasil pengujian yang menunjukkan nilai signifikansi $p=0,000$, nilai $\beta=0,316$ dan (ΔR^2) sebesar 0,077 kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 7,7%
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh menunjukkan nilai signifikansi $p=0,000$, nilai $\beta=-0,340$ dan (ΔR^2) 0,094 yang artinya kontribusi kontribusi stres kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 9,4%.
3. Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh dengan nilai hasil pengujian yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai signifikansi $p=0,000$ dan nilai $\beta=0,231$, stres kerja berpengaruh negatif dengan nilai signifikansi $p=0,000$ dan $\beta=-0,272$ terhadap kinerja perawat. Kontribusi kepuasan kerja dan stres kerja untuk

menjelaskan kinerja perawat (ΔR^2) sebesar 0,055 atau 5,5%.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan kepuasan kerja dan stres kerja dalam memprediksi kinerja perawat. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi untuk menjelaskan kinerja perawat sebesar 5,5%. Dengan demikian masih terdapat 94,5% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja perawat.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sehingga kedalaman data penelitian masih kurang dalam menggali pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2

Hasil analisis pada variabel stres kerja masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan kinerja (ΔR^2) 9,4%. Dalam penelitian ini stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Sehingga pihak rumah sakit harus berpikir agar stres kerja yang dialami perawat tidak meningkat sehingga tidak menurunkan kinerja perawat. Pihak rumah sakit dapat mengurangi stres kerja perawat dengan menambah jumlah tenaga kerja dalam jadwal *shift* kerja tertentu. Hal ini dikarenakan perawat merasa beban kerja terlalu berat pada jadwal *shift* tertentu. Pihak rumah sakit juga dapat membuat perawat merasa nyaman dalam bekerja dengan membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga perawat merasa *relax* dalam bekerja.

Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja masih berada pada kategori sedang dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan kinerja (ΔR^2) 7,7%. Dalam penelitian ini

kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja perlu ditingkatkan agar kinerja perawat semakin meningkat. Pihak rumah sakit dapat menyelenggarakan acara yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar tenaga kerja seperti antar bawahan dengan atasan. Pihak rumah sakit juga harus lebih meningkatkan promosi untuk perawat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi. Diharapkan hasil penelitian yang akan datang bisa lebih baik dari penelitian ini.
- b. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Hal tersebut dikarenakan faktor kepuasan kerja dan stres kerja hanya berpengaruh 5,5% saja. Sehingga masih ada 94,5% faktor lain yang menjadi pengaruh kinerja perawat selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja perawat seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Campbell, DT & Fiske, DW. (1959). Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix. *Nortwestern University and Chicago University*. Vol. 56 (2). Hlm. 81-195
- Chairizal, Tedy Novianto, dkk. (2014). Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 1 No. 2 Hlm. 14.
- Fornell C. Larcker D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. Vol. 18 No. 1 Hlm. 39-50
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huang, C., You, C., Tsai, M. (2012). A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Comitment, And Organizational Citizenship Behavior. *Journal Departement of International Business*. Vol. 19. No. 4 Hlm. 519.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Prihatini, Lilis Dian. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT Indeks.
- _____. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Salmawati, Lusia. (2014). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di RSUD Anutapura Palu. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Siagian, P. Sondan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Supangat. (2008). Analisis Kinerja Perawat dan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Dr. H. Ibnu Sutowo dan Puskesmas Rawat Inap di Baituraa Kabupaten Oku. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
5. Saya senang bekerja dengan rekan kerja dirumah sakit
 6. Saya bekerja dengan rekan kerja yang bertanggungjawab
 7. Rekan kerja saya memberikan dukungan yang cukup
 8. Pekerjaan terselesaikan dengan baik saat saya meminta bantuan terhadap rekan kerja saya
 9. Pihak rumah sakit memberikan gaji yang lebih baik daripada rumah sakit lain
 10. Gaji saya sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan saya
 11. Saya sering mendapatkan tunjangan
 12. Saya menyukai sistem pemberian promosi jabatan yang diberikan pihak rumah sakit
 13. Ada promosi jabatan dirumah sakit
 14. Saya menyukai pekerjaan saya
 15. Saya tidak merasa pesimis dengan adanya pencapaian/prestasi dalam pekerjaan saya
 16. Pekerjaan saya menarik

Item pernyataan Stres Kerja

1. Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Saya senang dengan atasan/kepala bangsal yang selalu memperhatikan kondisi tenaga kerjanya
3. Saya merasa gelisah bila ada masalah dalam pekerjaan saya
4. Saya merasa tersinggung bila teman sekerja mencela pekerjaan saya
5. Saya tidak mudah lelah meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan
6. Saya selalu berkonsentrasi saat bekerja meskipun mempunyai masalah dalam rumah tangga/keluarga
7. Saya tidak dapat bekerja dengan tenang bila sedang ada masalah keluarga
8. Saya mudah menyesuaikan dengan lingkungan kerja saya
9. Saya merasa lelah meskipun belum melakukan pekerjaan apapun
10. Jadwal kerja tidak menurunkan motivasi saya dalam bekerja

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Item pernyataan Kepuasan Kerja

1. Atasan/Kepala bangsal rumah sakit mendukung saya
2. Atasan/Kepala bangsal rumah sakit sangat berkompeten dalam pekerjaannya
3. Atasan/Kepala bangsal mendengarkan pendapat/keluhan saya
4. Atasan/Kepala bangsal rumah sakit memperlakukan saya dengan adil

Item pernyataan Kinerja Perawat

1. Saya hadir tepat waktu
2. Saya meninggalkan tempat kerja setelah waktu bekerja selesai
3. Saya mengenakan baju seragam bersih dan rapi
4. Saya merawat kebersihan diri secara *hygiene*
5. Saya mengatur ruang rawat sesuai kebutuhan praktik asuhan keperawatan
6. Saya menjaga kebersihan ruang rawat
7. Saya menghargai bantuan/petunjuk dari perawat lain untuk kemajuan kesehatan pasien
8. Saya menerima, membahas, dan mengkomunikasikan informasi tentang pasien pada saat pergantian tugas jaga dan visit
9. Saya memberikan tanggapan positif atas pertanyaan dan permintaan pasien sehubungan dengan kebutuhan pasien/meminta tolong pada petugas kesehatan lain
10. Saya melaksanakan konseling dan mampu menempatkan diri pada pihak pasien (*empaty*)
11. Saya mempersiapkan tempat tidur pasien dalam keadaan siap pakai
12. Saya melakukan anamnesis pasien: biodata, keluhan utama, riwayat penyakit, dan perawatan
13. Saya memberitahu pasien atau keluarga sehari sebelum diperbolehkan pulang
14. Saya menjelaskan pada pasien perawatan dirumah
15. Saya mempersiapkan catatan medic
16. Saya menjelaskan pada pasien dan keluarga kemana pasien akan dirujuk
17. Saya mempersiapkan kelengkapan alat sebelum melaksanakan suatu tindakan
18. Saya membersihkan semua alat setelah menggunakan untuk melakukan suatu tindakan
19. Saya melaksanakan asuhan keperawatan hanya tergantung permintaan dokter
20. Saya melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan asesment melalui proses keperawatan (*renpra*)

Lampiran 2. Ringkasan Hasil Wawancara

No.	Hasil Wawancara
1.	Kinerja perawat pada tahun 2015 rata-rata berada pada <i>range</i> nilai 66-85 yang artinya cukup
2.	Terdapat indikasi kinerja perawat kurang maksimal dilihat dari indikator disiplin kerja, sikap dan perilaku perawat, penerapan prosedur rumah sakit, dan pelaksanaan asuhan keperawatan
3.	Perawat kurang disiplin dalam menggunakan waktu kerja seperti datang dan pulang kerja tidak tepat waktu
4.	Sikap dan perilaku perawat dinilai kurang maksimal seperti dalam hal memberikan edukasi, konseling, dan kurang bersikap ramah terhadap pasien
5.	Masih ada perawat yang kurang baik dalam menerapkan prosedur rumah sakit seperti saat mempersiapkan pasien yang akan pulang ada perawat yang dalam memberikan pelayanan kurang maksimal
6.	Pelaksanaan asuhan keperawatan tidak selalu dapat dilaksanakan secara maksimal terkadang ada tahapan yang tidak dapat dilakukan oleh perawat
7.	Perawat kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh pihak rumah sakit
8.	Perawat kurang puas terhadap promosi yang diberikan oleh pihak rumah sakit karena tidak ada standar yang jelas untuk promosi perawat
9.	Perawat kurang puas terhadap rekan kerja karena hubungan antar rekan kerja kurang harmonis
10.	Terdapat indikasi adanya stres kerja perawat dilihat dari keadaan psikologi, perilaku, dan fisiknya
11.	Dilihat dari indikator keadaan psikologi terdapat perawat yang merasa jenuh, mudah marah, dan

-
- bosan
12. Dilihat dari keadaan perilaku, terdapat perawat yang mudah tersinggung dan ketegangan dalam berinteraksi dengan pasien, teman sejawat, serta tim kesehatan lainnya
 13. Dilihat dari keadaan fisik, terdapat perawat yang merasa sakit magh, gangguan pencernaan, dan sakit kepala
-