

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

RS PKU Muhammadiyah awalnya didirikan berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 lokasi pertama di Jagang Notoprajan No. 72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa'. Didirikan atas inisiatif H. M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K. H. Ahmad Dahlan. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat).

RS PKU Muhammadiyah adalah salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang merupakan amal usaha Pimpinan Pusat Persyarikatan Muhammadiyah. Merupakan rumah sakit terakreditasi 12 bidang pelayanan dengan tipe C plus. Selain memberikan pelayanan kesehatan juga digunakan sebagai tempat pendidikan bagi calon dokter dan perawat.

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai beberapa falsafah, antara lain:

1. Jagalah dirimu dan keluargamu dari siksa api neraka (QS. At-Tahrim: 6).

2. Dan apabila kamu sakit, Dislah juga memelihara diri (QS. At-...

3. RS (Rumah Sakit) PKU (Pembina Kesejahteraan Umat) Muhammadiyah adalah perwujudan dari amal shalih sebagai sarana ibadah yang dilandasi iman dan taqwa kepada Allah SWT.

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dikelola berdasarkan manajemen enterprenenural yang bertumpu pada nilai-nilai yang bersumber dari Al Qur'an yaitu amanah, sidiq, fathonah, tabliqh, inovatif dan silaturahmi.

Tujuan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah pertumbuhan dan perkembangan RS PKU yang mampu menunjang tersedianya sarana dan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi kebutuhan semua lapisan masyarakat. Sedangkan untuk menggerakkan roda organisasi secara efektif dan menjalankan strategi organisasi dalam rangka mencapai tujuan maka pilar-pilar yang harus dibangun adalah:

1. Kultur kerja berbasis komitmen, kompetensi dan prestasi.
2. Standar manajemen kinerja yaitu pengukuran prestasi sistem penilaian, pengembangan dan *reward*.
3. Proses pengambilan keputusan, sistem komunikasi, peraturan-peraturan yang mendukung proses kerja.
4. Kapasitas melakukan perubahan (otoritas dan kualitas kemampuan SDI/SDM).
5. Kepemimpinan yang bertumpu pada *enterprenenural leadership*

B. Hasil Penelitian

1. Univariat

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, 2011 (n=42)

No.	Karakteristik	Sub Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Pria	4	9.5
		Wanita	38	90.5
2.	Umur	<30 tahun	13	31.0
		31-40 tahun	21	50.0
		41-50 tahun	6	14.3
		>51 tahun	2	4.8
3.	Pendidikan	Sarjana	9	21.4
		AKPER	26	61.9
		SPK	7	16.7
4.	Pelatihan Keperawatan	Pernah	34	81.0
		Belum Pernah	8	19.0
5.	Lama Kerja	<1 tahun	3	7.1
		1-2 tahun	7	16.7
		3-4 tahun	7	16.7
		>4 tahun	25	59.5
6.	Status Nikah	Sudah Menikah	34	81.0
		Belum Menikah	8	19.0

Sumber: Data Primer

Tabel 3 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden yang tersebar di empat bangsal; mayoritas berpendidikan AKPER (61,9%); pernah mengikuti pelatihan keperawatan (81,0%). Seluruh responden pada penelitian ini berstatus pegawai tetap, dengan mayoritas berjenis kelamin wanita (90,5%) dan sudah menikah (81%). Pada karakteristik umur diperoleh rentang

dengan umur antara 26-54 tahun. Diperoleh sub karakteristik; < 30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan > 51 tahun. Diperoleh 21 responden berumur 31-40 tahun sebesar 50 %. Pada karakteristik lama kerja diperoleh rentang antara 8 bulan-6 tahun. Diperoleh sub karakteristik; < 1 tahun, 1-2 tahun, 3-4 tahun dan > 4 tahun. Diperoleh 25 responden lama kerja 4-5 tahun sebesar 59,5 %.

2. Bivariat

Hubungan antara Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Gambaran masing-masing hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi stres dengan tingkat stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dapat diketahui dari analisis distribusi frekuensi. Statistik parametric digunakan untuk mengetahui adanya korelasinya dengan tingkat stres kerja yaitu menggunakan koefisien korelasi *spearman's rho*.

— Hasil analisis tersebut maka dapat

a. Kondisi Pekerjaan

Tabel 4. Hubungan antara Faktor Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, 2011 (n=42)

	Kondisi Kerja	Stres Kerja
Spearman's rho Kondisi Kerja	1.000	-.444
Correlation Co Sig. (2-tailed)	.	.003
N	42	42
Stres Kerja	-.444	1.000
Correlation Co Sig. (2-tailed)	.003	.
N	42	42

Sumber: Data Primer

Tabel 4 didapatkan signifikansinya adalah 0.003. Karena sig. kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 5%; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara faktor kondisi kerja dengan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

b. Hubungan Interpersonal

Tabel 5. Hubungan antara Faktor Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, 2011 (n=42)

	Hubungan Interpersonal	Stres Kerja
Spearman's rho Hubungan Interpersonal	1.000	-.117
Correlation Co Sig. (2-tailed)	.	.459
N	42	42
Stres Kerja	-.117	1.000
Correlation Co Sig. (2-tailed)	.459	.
N	42	42

Tabel 5 didapatkan signifikansinya adalah 0.459. Karena sig. lebih dari taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 5%; maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada tidak ada hubungan antara faktor hubungan interpersonal dengan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

c. Masalah/Konflik Peran

Tabel 6. Hubungan antara Faktor Masalah/Konflik Peran dengan Stres Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, 2011 (n=42)

		Masalah/ Konflik Peran	Stres Kerja
Spearman's rho Masalah/ Konflik Peran Sig. (2-tailed) N	Correlation Co	1.000	-.369
		.	.016
		42	42
Stres Kerja Sig. (2-tailed) N	Correlation Co	-.369	1.000
		.016	.
		42	42

Sumber: Data Primer

Tabel 6 didapatkan signifikansinya adalah 0.016. Karena sig. kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 5%; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara faktor masalah/konflik peran dengan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

d. Pengembangan Karir

Tabel 7. Hubungan antara Faktor Pengembangan Karir dengan Stres Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, 2011 (n=42)

		Pengembangan Karir	Stres Kerja
Spearman's rho Pengemb. Karir	Correlation Co	1.000	-.138
	Sig. (2-tailed)	.	.385
	N	42	42
Stres Kerja	Correlation Co	-.138	1.000
	Sig. (2-tailed)	.385	.
	N	42	42

Sumber: Data Primer

Tabel 7 didapatkan signifikansinya adalah 0.385. Karena sig. lebih dari taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 5%; maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada tidak ada hubungan antara faktor pengembangan karir dengan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

e. Organisasi

Tabel 8. Hubungan antara Faktor Organisasi dengan Stres Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, 2011 (n=42)

		Organisasi	Stres Kerja
Spearman's rho. Organisasi	Correlation Co	1.000	-.181
	Sig. (2-tailed)	.	.251
	N	42	42
Stres Kerja	Correlation Co	-.181	1.000
	Sig. (2-tailed)	.251	.
	N	42	42

Tabel 8 didapatkan signifikansinya adalah 0,251. Karena sig. lebih dari taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 5%; maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada tidak ada hubungan antara faktor organisasi dengan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Multivariat

Faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dianalisa dengan analisis multivariat. Analisis multivariat dimaksudkan untuk mengetahui hubungan lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis multivariat pada penelitian ini menggunakan statistik parametric, yaitu dengan analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan 5 variabel independen. Adapun hasil analisis dengan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Tabel Koefisien Stres Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Er	Beta		
(Constant)	1.784	.223		8.005	.000
Kondisi Kerja	-.177	.056	-.442	-3.192	.003
Hubungan Interpersonal	-.024	.061	-.053	-.390	.699
Masalah/konflik	-.115	.050	-.323	-2.317	.026
Pengembangan karir	-.034	.070	-.068	-.488	.629
Organisasi	-.006	.049	-.017	-.118	.907

Tabel 9 menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah kondisi kerja dengan tingkat signifikansinya adalah 0.003.

Tabel 10. Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595	.354	.264	.18493

Sumber: Data Primer

Tabel 10 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) yaitu *predictors* (*constant*); kondisi kerja, hubungan interpersonal, masalah/konflik peran, pengembangan karir dan organisasi sebesar 0,595 dan koefisien detreminan (R^2) sebesar 0,354.

Tabel 11. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.674	5	.135	3.939	.006
Residual	1.231	36	.034		
Total	1.905	41			

Sumber: Data Primer

Tabel 11 menunjukkan bahwa signifikansinya adalah 0,006. Karena sig. Kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 5%; maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga didapatkan bahwa ada hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi stres dengan tingkat stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

C. Pembahasan

a. Karakteristik Responden Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

a) Karakteristik Pendidikan

Pendidikan AKPER menduduki bagian paling atas yaitu 61,9 %, menurut Munas PPNI (2000) perawat profesional adalah perawat yang telah mengikuti pendidikan tinggi keperawatan sekurang-kurangnya D III Keperawatan. Di bangsal dewasa pendidikan perawat masih berada pada standar Munas PPNI karena sebagian besar perawat masih berpendidikan D III Keperawatan. Tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap kualitas dalam bekerja. Kualitas yang rendah dapat mengakibatkan beban kerja menjadi bertambah, dan menimbulkan stres (Cooper, 1983).

b) Karakteristik Umur

Hasil dari tabel 3 menunjukkan bahwa dari 42 responden, mayoritas perawat berumur antara 31-40 tahun (50,0%). Dalam usia ini perubahan bersifat fisik baik efisiensi, kesehatan dan kekuatan tenaga fisik mencapai puncaknya, secara psikis muncul keinginan dan usaha pemantapan, sering mengalami ketegangan emosi karena kompleksitas persoalan, kemampuan mental seperti penalaran, mengingat dan kreatif pada posisi puncak. (Murbin, 2006)

Oleh karena itu kematangan emosi mereka untuk bekolaborasi dan sebagian besar responden merasa memiliki pengalaman yang cukup dalam

Seseorang yang berada dalam rentang usia 28-40 tahun menurut Levinson, *cit.* Moks, Knoers, dan Siti (2002) berada dalam fase kemantapan, pilihan struktur kehidupan mereka lebih stabil, mempunyai keyakinan yang mantab dalam menemukan tempatnya dalam masyarakat dan berusaha untuk memajukan karir sebaik-baiknya. Dengan sifat tersebut maka dia bisa bersikap asertif, berani dan mantab mengemukakan apa yang dianggap benar serta dapat bersikap kooperatif sebagai usaha dia untuk memajukan karir.

Adapun seseorang yang berusia < 28 tahun, mereka masih berada dalam fase pengenalan dengan dunia orang dewasa, berusaha untuk membentuk struktur kehidupan yang stabil dan masih mencari tempat dalam dunia kerja dan dunia hubungan sosial. Usia > 40 tahun merupakan usia dewasa madya, mereka yang berada pada rentang usia ini akan menilai masa lalu, memebdakan ilusi dan kenyataan, serta dengan pandangan kedepan merubah struktur kehidupannya, dan ada masa krisis apabila seseorang tidak sepenuhnya berhasil dalam pengstrukturannya kembali hidupnya. Vaillant *cit.* Monks, Knoes, dan Siti (2002) menyebutkan bahwa ada segi negatif tentang sikap generasi tengah baya yang akan memasuki masa tua yaitu sikap tidak mau menerima pandangan orang lain khususnya pandangan kaum muda ketika dalam berfikir dan

c) **Karakteristik Lama Kerja**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden lama kerja > 4 tahun (59,5%), artinya bahwa responden terbiasa oleh lingkungan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini memberikan pengaruh terhadap kematangan pengalaman perawat di ruangan, tetapi bila terlalu lama dapat menimbulkan kebosanan, terutama bila lingkungan kerja kurang menyenangkan maka kondisi ini akan menimbulkan stres (Andrew Goliszek 2005).

d) **Karakteristik Jenis Kelamin**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (90,5%). Pada dasarnya perempuan lebih emosional yang lebih dipengaruhi oleh hormon daripada laki-laki. Emosional ini diantara lain marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif sehingga perempuan lebih cenderung dapat mengalami stres dibandingkan laki-laki.

e) **Karakteristik Status Nikah**

Sebagian besar responden berstatus sudah menikah (81,0%) yang secara deskriptif kemungkinan satu pernikahan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Rice (1992, cit. Jacinta, 2002) yang menyatakan bahwa penyebab individu mengalami stres kerja dikelompokkan menjadi dua bagian. Pertama, jika stres kerja yang dialami melibatkan organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja, penyebab

stres kerja ini bukan hanya dari perusahaan tapi juga karena adanya masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan. Kedua, stres kerja terjadi karena pengaruh kondisi perusahaan terhadap individu. Teori tersebut terkait dengan kehidupan rumah tangga.

f) Karakteristik Pelatihan Keperawatan

Sebagian besar responden pernah melakukan pelatihan keperawatan (81,0%) yang hal ini memungkinkan perawat mempunyai bekal yang cukup untuk melakukan asuhan keperawatan.

Dengan kompleksitas kerja yang sedemikian rupa, maka perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dituntut untuk memiliki kemampuan lebih dalam melayani pasien. Mayoritas perawat yang bertugas telah membekali diri dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, bahkan dianggap perlu mengikuti pelatihan-pelatihan keperawatan yang menunjang kemampuan perawat dalam menangani pasien secara cepat dan tepat sesuai dengan kasus.

b. Kondisi Pekerjaan

Dari hasil analisis pada tabel 4 diperoleh koefisien korelasi *spearman's rho* (r_{xy}) = -0,444 dengan signifikansi (p -Value) = 0,003. Karena p kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5%, disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kondisi pekerjaan dengan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil korelasi ini sesuai dengan pendapat Cooper (1983, *cit* Jacinta, 2002) yang menyatakan bahwa penyebab stres kerja yang menjadi sumber stres yaitu kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan terdiri dari lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress* dan pekerjaan beresiko tinggi. Lingkungan atau kondisi kerja sangat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan, kondisi kerja yang tidak mendukung akan berpotensi menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. *Overload* terdiri dari kuantitatif dan kualitatif. *Overload* secara kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerjaan. Kondisi *overload* terjadi apabila banyak pekerjaan yang ditargetkan tidak sesuai dengan kemampuan atau kapasitas yang dimiliki karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan mudah lelah dan mudah stres. Sedangkan *overload* secara kualitatif adalah apabila pekerjaan yang dikerjakan sangat kompleks dan sulit, sehingga akan lebih banyak menyita kemampuan teknis dan kognitif dari karyawan yang bekerja. *Deprivational stress* diperkenalkan oleh ahli Amerika yaitu Everly dan Girdano (1980, *cit*. Jacinta, 2002) yang menyatakan bahwa “*Deprivational stress* merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik lagi bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur social (kurang komunikasi

Pengaruh positif dapat diartikan bahwa semakin baik kondisi pekerjaan maka semakin tidak mengalami stres. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk kondisi pekerjaan maka akan membuat perawat semakin stres. Perawat yang merasa bahwa kondisi pekerjaannya baik akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat mengurangi terjadinya stres kerja pada perawat.

c. Hubungan Interpersonal

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 tersebut diperoleh koefisien korelasi *spearman's rho* (r_{xy})= -0,117 dengan signifikansi (p-Value)= 0,459. Karena $p > 0,05$ disimpulkan tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara masalah hubungan interpersonal dengan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegoro (2000), partisipasi merupakan keterlibatan mental dan emosional seseorang dalam situasi kelompok yang mendorong dirinya untuk memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan kelompok serta bertanggungjawab di dalamnya. Hal ini senada dengan pendapat Davis dalam Kusjarwati (2001), yang menyatakan bahwa adanya ketergantungan, mereka akan saling memperhatikan kepentingan masing-masing dari sudut pandang kebersamaan dan mereka akan saling bekerjasama dengan baik sehingga kepentingan masing-masing

Hubungan interpersonal perawat dengan orang-orang di lingkungan kerja adalah tanggapan perawat tentang hubungan antara perawat dengan teman sejawat yang didasari saling menghargai dan menghormati sebagai kerjasama timbal balik yang sifatnya formal maupun informal di suatu organisasi, dalam situasi kerja yang mampu meningkatkan produktifitas dalam bekerja dan mencapai kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan interpersonal perawat dengan tenaga kesehatan lain dalam kategori baik dimana antara perawat dengan tenaga kesehatan lain terlihat adanya komunikasi dan partisipasi yang baik, hal ini sesuai ANA (dalam Siegler & Whitney, 2000), bahwa hubungan perawat dan dokter akan tumbuh dengan baik bila perawat dan dokter belajar menggambarkan apa yang mereka pikirkan dan lakukan dimana masing-masing pihak menghargai pihak lain dengan mengenal dan menerima lingkup kegiatan dan bertanggungjawab masing-masing dan adanya tujuan bersama yang diketahui oleh kedua belah pihak.

Tidak ada pengaruh positif ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kualitas hubungan interpersonal yang baik dan meminimalkan terjadinya stres kerja. Hubungan interpersonal sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari termasuk di tempat kerja.

Dari analisis pada tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tidak mempunyai masalah dalam hubungan interpersonal karena mampu dalam menjalin hubungan dengan

orang lain. Dalam penelitian ini mayoritas perawat mampu menjalin hubungan dengan pegawai lain di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Keadaan ini kemungkinan disebabkan karena sering terjadi komunikasi antara perawat dengan pegawai lain di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Adanya informasi akan pentingnya hubungan interpersonal juga bisa merupakan salah satu penyebab hubungan interpersonal yang baik.

d. Masalah/Konflik Peran

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 tersebut diperoleh koefisien korelasi *spearman's rho* (r_{xy})= -0,369 dengan signifikansinya (p-Value)= 0,016. Karena $p < 0,05$ disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara masalah/konflik peran dengan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rice (1992, *cit* Jacinta, 2002) yang menyatakan bahwa konflik peran bisa berpotensi menyebabkan stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan manajemen. Akibatnya timbul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Terdapat dua tipe umum konflik peran, yaitu konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai; konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur

memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

Pengaruh positif ini dapat menunjukkan bahwa semakin sedikit masalah/konflik peran yang terjadi pada perawat, maka akan semakin kecil resiko perawat mengalami stres kerja. Sebaliknya semakin banyak masalah/konflik yang terjadi pada perawat maka semakin tinggi tingkat stres kerja pada perawat.

Masalah/konflik merupakan bagian dari interaksi kita dengan lingkungan. Masalah/konflik pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sering disebabkan karena perawat tidak tahu apa yang diharapkan manajemen terhadap peran yang dijalankannya.

e. Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 tersebut diperoleh koefisien korelasi *spearman's rho* (r_{xy})= -0,138 dengan signifikansinya (p-Value)= 0,385. Karena $p > 0,05$ disimpulkan tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir dengan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Latar belakang pendidikan responden 81,0% pernah mengikuti pelatihan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka kemampuan intelektualnya semakin baik sehingga orang tidak akan mudah mengalami stres. Unsur-unsur

ketrampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan ketrampilan yang baru, dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Hal ini sesuai pendapat Miner dalam Widiastuti (2002), latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan menyebabkan orang tidak mudah mengalami kesulitan yang berarti dalam menghadapi tugas, sehingga tidak mudah mengalami stress.

f. Organisasi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 8 tersebut diperoleh koefisien korelasi *spearman's rho* (r_{xy}) = -0,181 dengan signifikansinya (p-Value) = 0,251. Karena $p > 0,05$ disimpulkan tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara organisasi dengan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Seorang pekerja akan kehilangan keseimbangan dalam memikul beban kerja apabila kemampuan memikul melebihi kemampuan optimum seorang pekerja untuk memikul beban pekerjaan. Suatu keadaan akan seimbang apabila beban kerja yang dipikul sesuai dengan kemampuan seorang pekerja untuk menerima beban kerja tersebut (Stevens, 2000). Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun

menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksaan peran (role ambiguity).

Dari sudut pandang organisasi, manajemen RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mungkin tidak khawatir jika perawatnya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stress ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

Pengaruh positif ini dapat diartikan bahwa organisasi dengan stres kerja mempunyai hubungan yang tidak searah. Kejelasan tugas dalam struktur organisasi akan mendukung perawat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini

g. Faktor yang Paling Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 10 menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pada kondisi dari pekerjaan, hubungan interpersonal, masalah/konflik peran, pengembangan karir, dan organisasi secara bersama-sama terhadap tingkat stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi diketahui bahwa tidak semua koefisien beta signifikan pada taraf signifikansi 5%. Koefisien beta yang tidak signifikan tersebut adalah hubungan interpersonal, pengembangan karir, dan Organisasi dengan $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik kondisi dari pekerjaan, hubungan interpersonal, masalah/konflik peran, pengembangan karir, dan organisasi memberikan sumbangan terhadap tingkat stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 35,4%; sedangkan sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa jika kondisi dari pekerjaan, hubungan interpersonal, masalah/konflik peran, masalah pengembangan karir, dan organisasi maka tingkat stres kerja pada perawat sebesar 1,784. Koefisien regresi -0,177 menunjukkan bahwa setiap penambahan (karena positif) 1 kondisi pekerjaan maka akan meningkatkan tingkat stres kerja perawat sebesar -0,177. Koefisien regresi -0,024 menunjukkan bahwa setiap penambahan (karena positif) 1 hubungan

0,024. Koefisien regresi $-0,115$ menunjukkan bahwa setiap penambahan (karena positif) 1 masalah/konflik maka akan meningkatkan tingkat stres kerja perawat sebesar $-0,115$. Koefisien regresi $-0,034$ menunjukkan bahwa setiap penambahan (karena positif) 1 pengembangan karir maka akan meningkatkan tingkat stres kerja perawat sebesar $-0,034$. Koefisien regresi $-0,006$ menunjukkan bahwa setiap penambahan (karena positif) 1 organisasi maka akan meningkatkan tingkat stres kerja perawat sebesar $-0,006$.

Kondisi kerja menjadi faktor yang paling dominan ini dikarenakan secara lingkungan dalam kondisi kerja sangat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Kondisi kerja yang tidak mendukung akan berpotensi menyebabkan perawat mudah stres dan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Selain itu dari pihak pasien yang kurang kooperatif kepada perawat menyebabkan beban kepada perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan.

Berbagai situasi dan kondisi kerja dapat menjadi sumber potensial munculnya stres karena setiap aspek dalam lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres oleh pekerja. Cara pandang perawat dalam melihat situasi kerja akan menentukan besarnya stres yang dialami perawat. Stres ditempat kerja adakalanya berguna untuk menimbulkan persaingan yang dinamis dalam rangka meningkatkan kinerja, tetapi juga merupakan penghalang bagi kreatifitas dan prestasi kerja jika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Jika tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada, prestasi kerja cenderung rendah, sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja juga naik karena

stres membantu perawat untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Stres pada tingkat tertentu bertindak sebagai stimulus atau dorongan untuk bertindak, namun ketika stres meningkat sampai pada fase kelelahan maka prestasi kerja dapat menurun secara dratis. (Rasmun, 2004). Kondisi ini terjadi karena perawat akan lebih banyak menggunakan waktunya untuk melawan stres dari pada untuk melaksanakan tugasnya.

Sehingga berdasarkan hasil hubungan kondisi kerja, hubungan interpersonal, masalah/konflik peran, pengembangan karir dan organisasi dengan tingkat stres kerja berada pada kategori rendah yaitu 95,2 %. Hal ini dikarenakan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai falsafah dan nilai-nilai yang dikembangkan dan dikelola berdasarkan manajemen enterpreneurial yang bertumpu pada nilai-nilai yang bersumber dari Al Qur'an yaitu amanah, sidiq, fathonah, tabligh, inovatif dan silaturahmi. Selain itu, pertumbuhan dan perkembangan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang mampu menunjang tersedianya sarana dan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi kebutuhan semua lapisan masyarakat.

Hal ini didukung oleh sistem manajemen yang baik di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yaitu kultur kerja berbasis komitmen, kompetensi dan prestasi; standar manajemen kinerja yaitu pengukuran prestasi sistem penilaian, pengembangan dan *reward*; proses pengambilan keputusan, sistem komunikasi, peraturan-peraturan yang mendukung proses kerja;

kapasitas melakukan perubahan (otoritas dan kualitas kemampuan SDI/SDM);
kepemimpinan yang bertumpu pada *entrepreneurial leadership*
(kepemimpinan yang berorientasi ke depan)