

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA
PENATA ANESTESI DI PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA (DIY)**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh :

**ADELIA RAHIMA
1911604031**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN ANESTESIOLOGI
PROGRAM SARJANA TERAPAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2023**

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PENATA
ANESTESI DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA (DIY)**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan untuk Syarat Mencapai Gelar Sarjana Terapan Kesehatan
Pada Program Studi Keperawatan Anestesiologi
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas 'Aisyiyah
Yogyakarta



Disusun Oleh :

**ADELIA RAHIMA
1911604031**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN ANESTESIOLOGI
PROGRAM SARJANA TERAPAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PENATA
ANESTESI DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
(DIY)**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh :

**ADELIA RAHIMA
1911604031**

Telah Disetujui oleh Pembimbing Pada Tanggal :

19 Juli 2023

Pembimbing



Muhaji, S.Kep., Ners., M.Si., M.Tr.Kep

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PENATA ANESTESI DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (DIY)¹

Adelia Rahima², Muhaji³
adeliarahimaa@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Indikator penentu kualitas sebuah Rumah Sakit salah satunya yaitu dinilai dari Kualitas Pelayanan Tenaga Kesehatannya. Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Terdapat lima faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan dan imbalan keuangan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, jam kerja, hambatan komunikasi, dan stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan: Tujuan Umum dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Penata Anestesi di Provinsi DIY. Sedangkan Tujuan Khusus dari penelitian ini adalah mengidentifikasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja Penata Anestesi di Provinsi DIY.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan design *cross sectional* dan Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Spearman Rank* (Rho).

Hasil: Terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja penata anestesi di Provinsi DIY dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Simpulan: Terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja penata anestesi di Provinsi DIY dengan tingkat koefisien korelasi sebesar 0.459 yang berarti bahwa hubungan antara stress kerja dengan kinerja penata anestesi berada pada kategori sedang.

Saran: Manajemen rumah sakit selalu melakukan manajemen stress kerja pada tenaga kesehatan khususnya penata anestesi, penata anestesi mampu mengelola stress kerja, dan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain lain yang dapat berpengaruh pada kinerja penata anestesi.

Kata kunci : Stres Kerja, Kinerja, Penata Anestesi

Daftar Pustaka: 24 buah (17 Jurnal, 5 buku, 2 situs web, tahun 2017-2022)

Persentase : 100% (71%, 21%, 8%)

¹Judul Skripsi

²Mahasiswa D4 Keperawatan Anestesiologi Universitas Aisyiyah Yogyakarta

³Dosen D4 Keperawatan Anestesiologi Universitas Aisyiyah Yogyakarta

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND ANESTHETIC PERFORMANCE IN YOGYAKARTA SPECIAL PROVINCE¹

Adelia Rahima², Muhaji³
adeliarahimaa@gmail.com

ABSTRACT

Background: One of the indicators that determine the quality of a hospital is assessed from the quality of the services of its health workers. Currently, work stress is a global issue that affects all professions and workers in both developed and developing countries. There are five factors that influence employee performance, namely training and financial rewards which have a positive effect on employee performance. Meanwhile, working hours, communication barriers, and stress have a negative effect on employee performance.

Purpose: The general objective of this study was to determine the relationship between work stress and the performance of anaesthesiologists in Yogyakarta Special province. Meanwhile, the specific objective of this study was to identify the relationship between work stress and the performance of anaesthesiologists in Yogyakarta Special province.

Method: This study used a quantitative research type with cross-sectional design and the correlation test used in this study, namely Spearman Rank (Rho). **Results:** There was a relationship between work stress and the performance of anesthetists in Yogyakarta Special province with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Conclusion: There was a relationship between work stress and the performance of anaesthesiologists in Yogyakarta Special province with a correlation coefficient of 0.459 which means that the relationship between work stress and the performance of anaesthesiologists was in the moderate category.

Suggestion: Hospital management always manages work stress for health workers, especially anaesthesiologists, anaesthesiologists can manage work stress, and further research can add other variables that can affect the performance of anaesthesiologists.

Keyword : Job Stress, Performance, Anaesthesiologists

Reference : 24 Sources (17 Journals, 5 Books, 2 Websites, Year of 2017/2022)

Percentage : 100% (71%, 21%, 8%)

¹ Title

² Student of D IV Anaesthesiology, Nursing Study Program, Faculty of Health Sciences Universitas Aisyiyah Yogyakarta

³ Lecturer of Faculty of Health Sciences, Universitas Aisyiyah Yogyakarta

PENDAHULUAN

Indikator penentu kualitas sebuah Rumah Sakit salah satunya yaitu dinilai dari Kualitas Pelayanan Tenaga Kesehatannya. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu ditingkatkan pelayanannya agar lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat sehingga terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (UU NO. 44, 2009). Hal ini menuntut setiap rumah sakit perlu untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada kode etik profesi (Pieter, 2021).

Menurut penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) yang merupakan Lembaga Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja menetapkan bahwa

perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki risiko tinggi terhadap stress. Perawat memang berperan sebagai penghubung penting dalam suatu Rumah Sakit. Salah satunya yaitu perawat kamar bedah. Tugas dan tanggung jawab perawat kamar bedah bukan hal yang ringan untuk dipikul. Stres kerja perawat kamar bedah disebabkan mendapat tekanan waktu dan harus berpengalaman tinggi dalam melaksanakan prosedur yang kompleks serta memiliki kompetensi dan menguasai teknologi baru (Fuada *et al.*, 2017). Dalam tim perawat kamar bedah terdapat penata anestesi yang merupakan salah satu dari jenis profesi tenaga kesehatan yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan berupa asuhan kepenataan anestesi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Permenkes, 2018). Penata Anestesi dalam menjalankan praktik keprofesiannya berwenang untuk melakukan pelayanan asuhan kepenataan

anestesi pada pra, intra, dan pasca anestesi (Alif & Sri, 2021).

Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari *World Health Organization* (WHO), sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku, kemudian WHO juga memprediksi stres kerja akan menjadi ancaman utama kesehatan manusia menjelang tahun 2020. Stres yang dialami perawat merupakan stres yang didapat atau dialami di tempat kerja yang termasuk ke dalam stres kerja (Togatorop *et al.*, 2021).

Kata Kinerja merefleksikan kesuksesan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (setiap individu) dan kinerja organisasi. Gomes mendefinisikan kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Pendapat Gomes ini

menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang sesuai dengan fungsi yang diemban oleh masing-masing karyawan atau unit-unit kerja dalam jangka waktu tertentu (Palit & Palar, 2022).

Terdapat lima faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan dan imbalan keuangan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, jam kerja, hambatan komunikasi, dan stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa faktor tersebut telah dibuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang. Jika stres meningkat maka kinerja seseorang akan menurun dan sebaliknya stres kerja menurun maka kinerja seseorang akan meningkat. Tingkat stres yang rendah dapat memengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Stres merupakan salah satu faktor yang penting, karena keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang

optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stres karyawan (Chandra & Nursaina, 2021).

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, diantaranya adalah akreditasi rumah sakit yang ada saat ini mulai dituntut oleh masyarakat pengguna jasa pelayanan rumah sakit. Bahwa kemampuan, keterampilan dan profesionalisme perawat serta akuntabilitas dalam pelayanan kesehatan perlu ditingkatkan dalam aspek professional (Yusuf *et al.*, 2021).

Pada penelitian yang dilakukan oleh David (2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara” didapatkan hasil yaitu terdapat pengaruh stres kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Yudi (2020) tentang “Faktor Determinan Stres Kerja dan Kinerja Perawat” didapatkan kesimpulan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. Di samping itu, terdapat penelitian lain yang mengatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan (Chandra & Nursaina, 2021).

Menurut Ketua Ikatan Penata Anestesi DIY dalam wawancara yang saya lakukan pada tanggal 14 september 2022 di Gedung Siti Bariyah Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta menyatakan bahwa sejauh ini dari pengalaman dan pengamatannya stres kerja yang dialami oleh penata anestesi sebenarnya dapat tergolong tinggi namun kinerja Penata Anestesi tetap baik dan profesional. Sehingga dapat kita petik bahwa menurut beliau stres kerja yang dialami penata anestesi tidak berhubungan dengan kinerjanya. Kemudian beliau menambahkan bahwa hal itu masih perlu terus ditilik kembali untuk mengetahui apakah stres kerja pada Penata Anestesi berpengaruh pada kinerjanya atau tidak.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Penata Anestesi di Provinsi DIY.

RUMUSAN MASALAH

Uraian ringkas dalam latar belakang tersebut memberikan dasar bagi peneliti untuk penelitian tentang “Adakah Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Penata Anestesi di Provinsi DIY?”

TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Tujuan Umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja penata anestesi di Provinsi DIY.

2. Tujuan Khusus

Tujuan Khusus dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui stres kerja penata anestesi di Provinsi DIY.
- b. Untuk mengetahui kinerja penata anestesi di Provinsi DIY.

- c. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara stres kerja dengan kinerja penata anestesi di Provinsi DIY.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penelitian ini dengan design *cross sectional*. *Cross sectional* yaitu studi korelasi populasi merupakan salah satu metode penelitian yang menggunakan populasi sebagai analisis. Tujuan *cross sectional* menggambarkan adanya hubungan korelatif antara variabel terikat dan faktor-faktor penentu (Surahman *et al.*, 2020).

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	39	46.4
Perempuan	45	53.6
Total	84	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar adalah responden adalah termasuk kategori Perempuan yaitu sebanyak 45 responden (53.6%).

b. Asal Kabupaten

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan Asal Kabupaten yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Asal Kabupaten

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Bantul	25	29.8
Gunung Kidul	7	8.3
Kota Yogyakarta	10	11.9
Kulon Progo	11	13.1
Sleman	31	36.9
Total	84	100.0

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan asal kabupaten, sebagian besar responden berasal dari Kabupaten Sleman yaitu sebanyak 31 responden atau sebesar (36.9%).

2. Analisis Univariat

a. Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan Stress Kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Stress Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Ringan	2	2.4
Sedang	59	70.2
Berat	23	27.4
Total	84	100.0

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Stress Kerja, sebagian besar responden termasuk kategori Sedang yaitu sebanyak 59 responden (70.2%).

b. Kinerja Penata Anestesi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan Kinerja Penata Anestesi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Penata Anestesi

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Baik	3	3.6
Cukup	77	91.7
Kurang	4	4.8
Total	84	100.0

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Kinerja Penata Anestesi, sebagian besar responden termasuk kategori Cukup yaitu sebanyak 77 responden (91.7%).

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Penata Anestesi

Analisa bivariat pada tahap ini diteliti “Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Penata Anestesi” dengan menggunakan uji *Spearman Rank*, dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Penata Anestesi

Stress Kerja	Kinerja Penata Anestesi				Total	P
	Baik	Cukup	Kurang	Total		
	%	%	%	F		
Ringan	2	0	0	2	2.4	0 ; 0 0 0
Sedang	1	6	0	5	70.2	
Berat	0	2	4	2	27.4	
Total	3	9	4	8	100	
	6	6	8	4		

Koefisien Korelasi = 0.459

Tabel 4.5 diatas menyatakan bahwa ada hubungan antara Stress Kerja Dengan Kinerja Penata Anestesi, dengan nilai *significancy* pada hasil menunjukkan ($p = 0,000 < 0,05$). Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hipotesis yang menyebutkan bahwa “Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja penata anestesi di Provinsi DIY” diterima.

Tabel 4.6 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Dengan tingkat koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0.459 yang berarti hubungan antara Stress Kerja dengan Kinerja Penata Anestesi adalah Sedang.

PEMBAHASAN

Stres adalah reaksi tubuh dalam kondisi keadaan yang stres, perubahan, emosi tinggi dan yang lainnya. Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari satu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari pada karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut dan yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu

nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Hal-hal tersebut meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat memengaruhi kinerja serta keselamatan dan keamanan kerja, temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan, dan lain-lain (Togatorop *et al.*, 2021).

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.” Stres kerja didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan ituasi-situasi yang penuh tekanan dan gejalagejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Stres merupakan respon adaktif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap

tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang (Juniarti & Putri, 2021).

Stres kerja adalah kondisi dimana individu menghadapi peluang, tuntutan dan kendala yang berkaitan dengan apa yang diinginkan namun mempersepsikan hasilnya sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi sangat penting untuk dirinya. Stres kerja sebagai akibat dari keberadaan konflik tidak dapat dielakkan dimana stres merupakan suatu kondisi dinamik individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constrain), atau tuntutan (demand) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti. Stress kerja yang semakin berat dirasakan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja dan prestasi dari karyawan yang bersangkutan. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kecemasan kronis dan berbagai permasalahan emosional lainnya (Annabilah *et al.*, 2022). Ketika eustress

(stres yang berdampak baik) dialami seseorang, maka terjadilah peningkatan kinerja dan kesehatan. Sebaliknya ketika seseorang mengalami distress (stres yang berdampak buruk), maka mengakibatkan semakin buruknya kinerja, kesehatan dan timbul gangguan hubungan dengan orang lain. Stres yang berlebihan atau melebihi tingkat maksimal bisa memberikan dampak negatif (distress) terhadap kinerja dan kesehatan. Timbulnya stres yang berdampak positif atau negatif ditentukan oleh jumlah tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan yang tersedia baik secara fisik dan psikologis untuk menghadapi sumber stres (Gaol, 2016).

Stress kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kecemasan kronis dan berbagai permasalahan emosional lainnya. Perhatian pada Kesehatan mental jauh lebih sedikit padahal gangguan mental dari suatu bencana besar dapat menyebabkan dampak yang kus dan lebih lama dibandingkan dengan cedera fisik. Penata anestesi yang

mengalami stress kerja akan terlihat cemas, tegang, mengalami tekanan darah tinggi dan dapat berpengaruh pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sulit mengendalikan emosi, serta bersikap agresif. Stress kerja yang dialami penata anestesi dapat berdampak pada kelalaian kerja, misalnya kesalahan pemberian obat, kesalahan memberikan dosis obat pada pasien, hingga dapat memberikan dampak yang serius seperti kejadian yang tidak diinginkan (KTD), kejadian nyaris cedera (KNC), kejadian potensi cedera (KPC), maupun kejadian tidak cedera (KTC) (Annabilah & Ernawati, 2022).

Sejalan dengan Saprita (2022) yang berpendapat bahwa penata anestesi haruslah memiliki pengetahuan dan pengelolaan beban kerja yang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Hafidzah Annabilah (2022) pada 76 orang penata anestesi yang bekerja saat pandemic Covid-19 di Kalimantan Timur, diketahui bahwa sebagian besar penata

anestesi yaitu sebanyak 61 orang (80,3%) mengalami stress dengan kategori sedang, sedangkan 9 orang (11.8%) mengalami stress berat sedangkan 6 orang (7,9%) berada pada kategori ringan. Pada variable usia diketahui bahwa penata anestesi yang mengalami stress ringan sebagian besar berada pada usia 41-59 tahun, sedangkan penata anestesi yang mengalami stress sedang dan berat berada pada usia 22- 40 tahun.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh Agustinawati dan Togatorop diketahui bahwa 3 perawat mengalami stres kerja tinggi sedangkan 2 perawat lainnya mengalami stress kerja tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan stres kerja pada perawat (Togatorop *et al.*, 2021). Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah pengukuran tingkat stres kerja serta faktor – faktor yang berhubungan dengannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi tingkat stress kerja

diantaranya beban kerja, kelelahan kerja, shift kerja, usia, serta keamanan kerja.

Beban kerja adalah hubungan antara tuntutan kerja yang ditempatkan pada pekerjaan dengan jumlah waktu dan sumber daya tertentu. Beban kerja menunjukkan sejauh mana pekerja merasa terbebani dalam hal upaya mental, kompleksitas kerja dan kecepatan kerja. Beban kerja disebut sebagai predictor paling penting dari kelelahan stress. Stress kerja perawat dapat terjadi apabila perawat dalam bertugas mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga perawat tersebut tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya. Manifestasi dari stress kerja perawat antara lain akibat karakterisasi pasien, pengkajian terhadap pasien, dan aspek lingkungan kerja yang mengganggu merupakan langkah awal dalam menangani masalah-masalah yang datang mengenai tingkat kepadatan ruangan emergency, efisiensi pelaksanaan tugas, serta adanya tuntutan untuk

menyelamatkan pasien (Togatorop *et al.*, 2021).

Kelelahan adalah perpaduan dari wujud penurunan fungsi mental dan fisik yang mengakibatkan efektifitas dan efisiensi kerja menurun. Kelelahan disini berhubungan dengan ketersediaan sumber daya manusia dari penata anestesi yang tergolong minim. Jika dilihat dari jumlah pasien di setiap harinya, jumlah penata anestesi yang ada tidaklah sebanding. Maka hal inilah yang menyebabkan kelelahan kerja dari penata anestesi yang ada. Shift kerja merupakan pembagian kerja yang dilakukan dalam dunia Kesehatan. Pada kasus penata anestesi shift kerja biasanya dibagi menjadi dua, pagi dan malam serta ditambah cito (tindakan *emergency*). Dalam setiap tindakan *emergency* yang dilakukan biasanya tidak mengenal di dalam maupun di luar jam kerja. Sering terjadi pembagian shift kerja ini melampaui kapasitas dan kemampuan yang dimiliki oleh penata anestesi, sehingga menyebabkan kelebihan beban kerja yang diperoleh oleh penata

anestesi dan membuat stress kerja terhadap penata anestesi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Togatorop *et al.*, 2021 bahwa usia penata anestesi mempunyai pengaruh terhadap stress kerja. Bukan tanpa alasan, penata anestesi yang masih muda sangat rentan terhadap stress kerja, ini disebabkan jam terbang dan pengalaman yang berdampak pada terampilnya penata anestesi dalam setiap tindakan yang dilakukan. Di sisi lain penata anestesi yang sudah memiliki banyak pengalaman, mampu untuk mengelola diri secara emosional dalam setiap tindakan baik tindakan ringan hingga kompleks.

Keamanan kerja dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja di suatu rumah sakit dan Instalasi Bedah Sentral (IBS). Kondisi IBS yang nyaman dan aman mempunyai pengaruh terhadap aktivitas dan tindakan oleh penata anestesi, ketika aktivitas dan tindakan yang dilakukan oleh penata anestesi baik dan sesuai maka hasil kinerja yang diperoleh akan bagus.

Selain perawat, salah satu tenaga kesehatan yang memiliki potensi untuk memiliki tingkat stress tinggi adalah penata anestesi. Tidak berbeda jauh dengan perawat, beberapa hal yang dapat mengakibatkan munculnya stress pada tenaga anestesi adalah beban pekerjaan yang terlalu berat terutama ketika kondisi pasien sedang ramai dan membutuhkan penanganan anestesi. Selain itu pada saat kondisi pasien sedang ramai dan situasi yang genting penata anestesi akan merasakan tekanan karena rasa takut kalau melakukan kesalahan dimana dapat saja terjadi pada saat kondisi fisik lelah dan konsentrasi menurun. Menurut penelitian yang di lakukan *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan alasan mengapa profesi penata mempunyai resiko yang sangat tinggi terpapar oleh stres adalah karena penata memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia (Aprianto *et al.*, 2022).

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Di sisi lain pengertian kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai (Juniarti & Putri, 2021).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja

juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumberdaya manusianya (Pusparani, 2021). Kinerja karyawan dapat dinilai dari: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) kerjasama; dan 5) Inisiatif. (Pusparani, 2021)

Penata anestesi memiliki peranan yang terutama pada penanganan pasien yang hendak melakukan operasi. Penata anestesi memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan berupa asuhan kepenataan anestesi sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, penata anestesi dalam menjalankan praktik keprofesiannya berwenang untuk melakukan pelayanan asuhan kepenataan anestesi pada praanestesi, intraanestesi, dan pascaanestesi (Annabilah *et al.*, 2022). Karena besarnya tanggung jawab yang dimiliki, seorang penata anestesi haruslah memiliki kompetensi yang baik dalam ketrampilan dan pengetahuan serta

memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola tekanan.

Kinerja penata anestesi yang baik dapat berperan dalam menyelamatkan nyawa pasien. Sementara itu kesalahan dalam melakukan anestesi dapat berakibat fatal yang bisa jadi merenggut nyawa pasien yang menjadi tanggung jawabnya. Dibutuhkan pengalaman dan konsentrasi yang baik serta ketenangan dalam bekerja terutama pada saat kondisi genting dan penuh tekanan. Seorang penata dikatakan berhasil apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab (Saprita, 2022). Oleh karenanya, harus selalu dilakukan monitoring oleh manajemen rumah sakit agar kinerja penata anestesi selalu terjaga dalam kondisi yang baik dan sesuai aturan.

Pelayanan tenaga perawat dapat digunakan sebagai indikator baik atau buruknya kinerja pelayanan kesehatan di sebuah rumah sakit. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya

suatu wewenang, tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan apabila kinerja yang diberikan tidak sesuai maka akan mengakibatkan turunnya kualitas yang berdampak buruk terhadap rumah sakit (Pieter, 2021).

Penyebab menurunnya kualitas pelayanan di rumah sakit menurut Hameed & Waheed, 2017 diakibatkan karena kinerja yang kurang baik seperti lemahnya personil dalam melakukan komunikasi kerja serta tenaga perawat yang tidak memiliki kompetensi memadai dalam melakukan asuhan keperawatan di rumah sakit. Kualitas kinerja yang tinggi akan berpengaruh pada hasil yang akan dicapai, karena kualitas kinerja memiliki korelasi positif dengan hasil kepuasan pasien. Dalam hal ini kinerja perawat merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat di Rumah Sakit sesuai dengan yang diharapkan (Pieter, 2021).

Pelayanan kesehatan yang diterima oleh pasien dari tenaga medis merupakan perwujudan atas kinerja. Sehingga untuk mewujudkan pelayanan yang baik dan berkualitas maka diperlukan hasil kerja atau kinerja dari tenaga medis yang sesuai dengan kewenangan, tanggungjaban dan tujuan. Sebagai institusi yang berperan sangat strategis dalam upaya mempercepat pelayanan kesehatan maka peningkatan kinerja dalam melayani masyarakat harus diperhatikan dalam setiap bentuk kegiatannya, termasuk kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh tenaga medis (dokter dan perawat) serta tenaga penunjang medis (Palit & Palar, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Chandra & Nursaina, 2021) permasalahan kinerja tidak terlepas dari faktor – faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan atau skill merupakan kapasitas keahlian seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh penata

anestesi, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik dan benar sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika dorongan ini kuat dari dalam maupun dari luar, maka seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Ketika penata anestesi memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka penata anestesi akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

2. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Penata Anestesi di Provinsi DIY.

Hasil menyatakan bahwa ada hubungan antara Stress Kerja Dengan Kinerja Penata Anestesi, dengan nilai *significancy* pada hasil menunjukkan ($p = 0,000 < 0,05$). Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hipotesis yang menyebutkan bahwa “Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja penata anestesi di Provinsi DIY” diterima.

Dengan tingkat koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0.459 yang berarti hubungan antara Stress Kerja dengan Kinerja Penata Anestesi adalah Sedang.

Manajemen stress kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang yang bekerja terutama di bidang kesehatan, karena para pekerja di bidang kesehatan memiliki tanggung jawab dalam menangani nyawa pasien. Kesalahan dalam analisa dan tindakan dapat berakibat fatal pada hilangnya nyawa pasien yang sedang ditanganinya. Hal tersebut tentu saja berlaku pula bagi penata anestesi. Penata anestesi berpotensi untuk memiliki tingkat stress yang tinggi apabila tidak mampu mengelola tekanan dan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Saprita, 2022).

Dalam hal penata anestesi tidak mampu mengelola beban kerja yang diterimanya dan mengakibatkan stress kerja dapat mengakibatkan kesalahan yang dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerjanya. Penata anestesi yang memiliki tingkat stress tinggi cenderung berpotensi melakukan kesalahan dalam memberikan dosis anestesi ataupun prosedur dalam melakukan anestesi. Seperti dinyatakan oleh Aprianto, *et al* (2022), salah satu faktor menurunnya penampilan kerja dan memperburuknya pelayanan terhadap pasien dalam pelayanan kesehatan adalah stress kerja, stres kerja sering dihadapi oleh tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit tidak terkecuali penata anestesi.

Menurut Robbins dan Judge (2017) stress kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling memengaruhi dan berpengaruh. Tingkat stress yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal. Umumnya karyawan melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat bila sedikit stress yang

dirasakan. Akan tetapi, bila stress yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Intensitas stress dapat berlanjut hingga ke level yang tertinggi bila tidak diperhatikan, dalam jangka Panjang tingkat stress sedakan akan berlanjut ke tingkat stress tinggi yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Terdapat beberapa penelitian yang mengkaji terkait hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Jayadi & Liana (2022) menyebutkan bahwa hasil bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Saprita (2022) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja penata.

Stres yang terjadi pada setiap individu berbeda-beda tergantung pada masalah yang dihadapi dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Jika seseorang mengalami stres terlalu besar,

maka akan mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Apabila stres mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stres tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja (Togatorop *et al.*, 2021).

Sejalan dengan penelitian dari Annabilah *et al.*, (2022) yang menyimpulkan bahwa sebagian besar penata anastesi berpotensi mengalami stress kerja. Sedangkan hasil analisis yang dilakukan oleh Efriana *et al.*, (2020) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,022 < 0,05$ yang artinya bahwa semakin tinggi stress kerja maka kinerja akan menurun. Begitu juga sebaliknya, jika stress kerja rendah, maka kinerja akan meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja.

Sejalan juga dengan penelitian Maharani (2019) berjudul pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja

perawat rawat inap dalam Hasil penelitian didapati besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,193 atau 19,3%. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan pula bahwa beban kerja memengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9% (Togatorop *et al.*, 2021).

Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang. Jika stress meningkat maka kinerja seseorang akan menurun dan sebaliknya stress kerja menurun maka kinerja seseorang akan meningkat. Tingkat stres yang rendah dapat memengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin kuat stress kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh yang negative terhadap kinerja karyawan. Stres merupakan salah satu faktor yang penting, karena keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal oleh karena

itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stress karyawan (Chandra & Nursaina, 2021).

Koefisien korelasi penelitian ini menunjukkan hasil pada rentang kategori sedang. Sedangkan hubungan antara kedua variabel yaitu stress kerja dan kinerja adalah hubungan negative. Hubungan kedua variabel tersebut berbanding terbalik, semakin tinggi stress kerja artinya akan semakin berkurang kinerjanya, begitu pula sebaliknya, ketika stress kerja rendah maka kinerjanya akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa:

1. Karakteristik responden berdasarkan stres kerja penata anestesi sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 59 responden (70.2%).
2. Karakteristik responden berdasarkan kinerja penata anestesi sebagian besar berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 77 responden (91.7%).

3. Terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja penata anestesi di Provinsi DIY.
4. Tingkat koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0.459 yang berada pada rentang 0.400 – 0.599 yang berarti bahwa hubungan antara stress kerja dengan kinerja penata anestesi berada pada kategori sedang.

Saran yang bisa diberikan dari hasil penelitian ini, diantaranya :

1. Rumah Sakit

Manajemen rumah sakit selalu melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja melalui manajemen stress kerja pada Tenaga Kesehatan khususnya Penata Anestesi.

2. Penata Anestesi Provinsi DIY

Penata anestesi mampu mengelola stress kerja sehingga tingkat stress dapat terjaga dalam kondisi yang stabil dalam proses meningkatkan kualitas kinerja .

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja penata anestesi, contohnya seperti beban kerja, faktor usia, lamanya waktu bekerja, dan tipe rumah sakit tempat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60.
- Alif Achmad Fahrizal*, Sri Hendarsih**, R. S. A. W. R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Anestesi Di Ruang Operasi. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 3, 2013–2015.
- Annabilah, N. H., Ernawati, D., ST, S., Keb, M., Azizah, A. N., Kep, S. T., & Kep, M. T. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada penata anestesi saat pandemi Covid-19 di Provinsi Kalimantan Timur (Doctoral dissertation, Universitas' Aisyiyah Yogyakarta)
- Aprianto, M.K.S., Vita Purnamasari, S.K., Estri, B. A., & S ST, M. M. R. (2022). Hubungan beban kerja dengan stres kerja tenaga kesehatan di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal (Doctoral dissertation, Universitas' Aisyiyah Yogyakarta)
- Angeline Pieter, D. dan T. P. E. S. (2021).

- Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Bengkulu. *Sereal Untuk*, 8(1), 51.
- Riyanni, K. S. T. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Jurnal UMKM Dewantara*, 1(2), 28–38.
- Astika Nur Rohmah, S.Kep., Ners., M. B. (2020). Panduan praktikum. Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Azwar, S. (2016). Metode Penelitian Psikologi. Pustaka Belajar.
- Chandra, A., & Nursaina, N. (2021). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Antonius Pontianak. 2015*, 124–133.
- Edison.(2016).ManajemenSumberDayaManusia/opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=985684
- Fuada, N., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah Di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 255–263.
- Gomes, F.C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI
- Handayani, L. T. (2018). Kajian Etik Penelitian Dalam Bidang Kesehatan Dengan Melibatkan Manusia Sebagai Subyek. *The Indonesian Journal of Health Science*, 10(1), 47–54.
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661-670.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Lumban Gaol, N. T. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Masnah, Abidin, & Ukkas, D. (2020). Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Wilayah Kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 3(3), 421–431. <http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes/article/view/393>
- Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes). (2018). KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA. In Human Relations (Vol. 3, Issue 1)
- Palit, D. D., & Palar, N. (2022). *ISSN 2338 – 9613 JAP No. 113 Vol. VIII 2022. VIII(113)*, 12–20.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Robbins, S.P. & Judge. (2007). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta
- Riyanni, K. S. T. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Jurnal UMKM Dewantara*, 1(2), 28–38.
- Saprita, D. (2022). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura (Doctoral dissertation, STIK Bina Husada Palembang)
- Sukendra, I. K. I. K. S. A. (2020). Instrumen Penelitian. In *Journal Academia*.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif

dan R&D. Alfabeta.

Surahman, Metode Penelitian (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia), hlm. 57.

Samodro, Ekky (2018) Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan bagian produksi. Undergraduate thesis, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945.

Togatorop, A., Nababan, D., Etalia, N., Hakim, L., & Saragih, F. L. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1409–1423.

Widiasih, R., Susanti, R. D., Sari, C. W. M., & Hendrawati, S. (2020). Menyusun Protokol Penelitian dengan Pendekatan SETPRO: Scoping Review. *Journal of Nursing Care*, 3(3), 171–180.

Yusuf, A., Syafar, M., Rosmasrah, R., & Hasmah, H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 340–346.

<https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.6>

22

