

Article

Analisis Determinan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang Selama Pandemi Covid-19

Marcheda Rahma Rosalia^{1*}, Sutopo Patria Jati², Rani Tiyas Budiyanti³

¹ Mahasiswa Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro;

² Bagian Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro;

³ Dinas Kesehatan Kota Semarang;

* Correspondence: tedamarteda@gmail.com

Citation: Rosalia, M. R.; Jati, S. P.; Budiyanti, R. T. Analisis Determinan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Kesehatan Masyarakat* [online]. 2022 Apr; 2(2). DOI: 10.14710/jrkm.2022.14299

Received: 2 April 2022
Accepted: 20 April 2022
Published: 30 April 2022



Copyright: © 2022 by the authors. Universitas Diponegoro. Powered by Public Knowledge Project OJS and Mason Publishing OJS theme.

Abstrak: Hospital is one form of health facilities, organized by the community to carry out basic health efforts or health referrals and supporting health efforts. Nurses and employees as one of the professions in the hospital have an important role in the implementation of health services. The main task of a hospital employee is to serve and care for patients to speed up the healing process. Because of its dynamic work, a nurse and employee need to have good body condition, healthy, and have enough energy. Unfavorable body conditions result in a nurse easily discouraged when while working he experienced physical fatigue, emotional exhaustion, and mental fatigue.. Work stress is an emotional and physical response that is disturbing or detrimental that occurs when the demands of the task are not in accordance with the ability, resources, or desires of the worker. The purpose of this study was to look at factors related to work stress events such as workload, work shifts, social support, and out-of-work activities at employees of Diponegoro National Hospital Semarang during the Covid-19 Pandemic. This research uses this type of analytical survey research with cross sectional methods. The population in this study was 83 employees. The total sample size is 83 employees. Data analysis using Chi square correlation test with significance level of 0.05. The results showed that the characteristics of respondents in this study were the majority of respondents with female gender (67.5%), young adulthood (24 - 29 years), Poly Outpatient work (12%), and working life 0-4 years (48.2%). There is a relationship between work stress and workload and work stress with work, while variable social support, and activities outside of work have no significant relationship with work stress in employees of Diponegoro National Hospital Semarang during the Covid-19 pandemic.

Keywords: stress, workload, shifts, off-work activities, social support

1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat yang berfungsi untuk melakukan

upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Mutu pelayanan rumah sakit sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia.

Menurut Health Safety Executive, bahwa stres adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan atau jenis tuntutan lainnya². Hal tersebut membuat suatu pemisahan yang penting diantara tekanan yang dihadapi, namun demikian, stres akan menjadi hal yang positif jika dapat dikendalikan secara benar, dan sebaliknya bila tidak dapat dikendalikan dengan baik akan dapat mengakibatkan gangguan kesehatan. Tekanan yang dapat menyebabkan stres dapat muncul dari kehidupan personel individu maupun lingkungan pekerjaannya. Manusia juga mempunyai ketahanan yang berbeda-beda di dalam mengatasi berbagai jenis tekanan. Sedangkan menurut Cox dkk., stres adalah kondisi yang terjadi bila transaksi antara individu dengan lingkungan yang menyebabkan adanya perubahan, apakah itu nyata atau tidak, antar tuntutan situasi dan sumber-sumber dari sistem biologis, psikologis dan sosial³.

Berkaitan dengan gambaran stress kerja hasil penelitian Dewi⁵ yang berjudul Gambaran Stres Kerja Pegawai Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pegawai bagian rekam medis mengeluhkan kondisi ruang yang kurang nyaman yang menyebabkan pegawai mengalami cepat lelah dalam bekerja dan menimbulkan gejala stres kerja. Dengan adanya pertemuan triwulan yang diadakan oleh seluruh pegawai rekam medis dapat mengurangi masalah yang dihadapi oleh pegawai⁵.

Rumah Sakit Nasional Diponegoro atau disingkat RSND merupakan Rumah Sakit milik Universitas Diponegoro yang terletak di kampus Universitas Diponegoro, kecamatan Tembalang Semarang. RSND diharapkan dapat melayani mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan Universitas Diponegoro, serta warga sekitar yaitu warga Tembalang, wilayah Semarang dan sekitarnya. Rumah Sakit ini mulai membuka seluruh layanan kesehatannya pada tahun 2015.

Berkaitan dengan stress kerja hasil observasi awal di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang menyatakan bahwa pegawai merasa was-was apabila bekerja di rumah sakit selama pandemik. Selain itu muncul rasa khawatir apabila saat melayani orang dan bertemu orang yang tidak tahu membawa virus atau tidak⁶.

Dengan adanya pandemi Covid-19 ini juga mempengaruhi tingkat stres pada pegawai di Rumah Sakit Nasional Diponegoro seperti rasa cemas, takut, khawatir dan beban kerja dari tiap pegawai. Selain itu faktor stress juga dipengaruhi dari kelelahan dalam menangani jumlah pasien umum maupun pasien Covid-19. Pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah survey analitik kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study*, yakni untuk melihat adanya pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan 01 Juli – 31 Juli 2021 di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Kota Semarang

Sampel

Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 83 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling

Pengumpulan Data dan Instrumen yang Digunakan

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu melalui, kuesioner, dan penelitian pustaka (*Library Research*). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuesioner, alat tulis menulis dan komputer untuk mengolah data

Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20. data yang telah diolah selanjutnya di analisis dengan menggunakan uji statistik yang digunakan adalah chi square pada tingkat kemaknaan 95 % atau nilai $\alpha = 0,05$.

Penelitian ini telah lolos kaji etik dengan Nomor: 15Q/EA/KEPK-FKM/2021

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang yang berjumlah 83 orang dengan gambaran karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Data Deskriptif	Keterangan	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	32,5
	Perempuan	56	67,5
Umur	36-41 tahun	16	19,3
	30-35 tahun	29	34,9
	24 - 29 tahun	38	45,8
Pekerjaan	Satpam	4	4,8
	Cleaning Service	8	9,6
	Laundry	5	6
	Forensik Jenazah	1	1,2
	IT	1	1,2
	Humas RSND	1	1,2
	Farmasi Apoteker	5	6

Data Deskriptif	Keterangan	n	%
	IPSRS	2	2,4
	Laboratorium	3	3,6
	Pendaftaran IGD	1	1,2
	Pendaftaran Rawat Inap	1	1,2
	Pendaftaran Rawat Jalan	1	1,2
	Rekam Medis	3	3,6
	Kasir	3	3,6
	Radiologi	4	4,8
	Hemodialisa	3	3,6
	ICCU, CCU, PICU, NICU	5	6
	IGD	7	8,4
	Rawat Inap Edelweis	4	4,8
	Rawat Inap Lavender	4	4,8
	Rawat Jalan Poli	10	12
	Office Non Medis	7	8,4
Masa Kerja	10 – 14 tahun	6	7,2
	5– 9 tahun	37	44,6
	0-4 tahun	40	48.2

Tabel diatas menunjukkan karakteristik responden yang merupakan pegawai di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang yang dengan jenis kelamin. Berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa proporsi antara responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini cukup jauh berbeda yaitu (32,5%) laki-laki dan (67,5%)

Berdasarkan Umur, diketahui bahwa proporsi antara responden Umur sebagian besar berumur antara 24 - 29 tahun sebanyak 38 orang (45.8%), umur antara 30-35 tahun sebanyak 29 orang (34,9%), dan umur 36-41 tahun sebanyak 16 orang (19,3%)

Berdasarkan pekerjaan, diketahui bahwa proporsi antara responden pekerjaan sebagian besar pekerjaan Rawat Jalan Poli sebanyak 10 orang (12%) sedangkan yang paling sedikit pekerjaan Forensik Jenazah, IT, Humas RSND, Pendaftaran IGD dan Pendaftaran Rawat Inap.

Berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa proporsi antara responden Masa masa Kerja sebagian besar Masa Kerja 0-4 tahun sebanyak 40 orang (48.2%) kemudian diikuti masa kerja 5-9 tahun sebanyak 37 orang (44,6% dan 10-14 tahun sebanyak 6 orang (7,2%)

Analisis Univariat

Adapun distribusi frekuensi dan persentase variabel dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Univariat

Variabel	Kategori	f	%
Stres Kerja	Ringan	40	48,19
	Tinggi	43	51,81
Beban Kerja	Ringan	47	56,63
	Berat	36	43,37
Shift Kerja	Shif Kerja Sedikit	35	42,17
	Shif Kerja Banyak	48	57,83
Dukungan Sosial	Dukungan Sosial Rendah	29	34,94
	Dukungan Sosial Tinggi	54	65,06
Aktivitas di Luar Pekerjaan	Aktivitas Banyak	34	40,96
	Aktivitas Sedikit	49	59,04

Tabel 5 memperlihatkan deskripsi data univariat yang merupakan distribusi frekuensi dan persentase responden pada variable stress kerja yang menunjukkan bahwa tingkat stress kerja responden didominasi pada kategori tinggi sebanyak 43 responden (51,81%), tingkat beban kerja responden didominasi pada kategori ringan sebanyak 47 responden (56,63%), tingkat shift kerja responden didominasi pada kategori Shif Kerja Sedikit sebanyak 48 responden (57,83%), tingkat dukungan social responden didominasi pada kategori Dukungan Sosial Tinggi sebanyak 65 responden (65,06%), dan tingkat aktivitas din luar pekerjaan responden didominasi pada kategori Aktivitas Berat sebanyak 49 responden (59,04%)

Analisis Bivariat

Tabel 6. Rakapitulasi Hasil Uji Bivariat

Variabel	Stres				Total	P-value
	Ringan		Tinggi			
BK	28	(59.6%)	19	(40.4%)	47 (100%)	0,018
	12	(33.3%)	24	(66.7%)	36 (100%)	
Shift	22	(62.9%)	13	(37.1%)	35 (100%)	0,022
	18	(37.5%)	30	(62.5%)	48 (100%)	
DS	12	(41.4%)	17	(58.6%)	29 (100%)	0,363
	28	(51,9%)	26	(48.1%)	54 (100%)	
ALP	19	(55.9%)	15	(44.1%)	34 (100%)	0,243
	21	(42.9%)	28	(57.1%)	49 (100%)	

Tabel 6 memperlihatkan silang hubungan antara stress kerja dengan beban kerja dimana Responden dengan stress kerja ringan dan beban kerja ringan sebanyak 28

(59.6%), beban kerja sebanyak 12 responden (33.3%). Responden dengan stress kerja tinggi dan beban kerja ringan 19 responden (40.4%), beban kerja berat 24 responden (66.7%). Hasil uji analisis Uji Chi-Square didapatkan nilai $p_{value} = 0,018$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan beban kerja karena $p_{value} < 0,05$.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa terdapat dengan stress ringan terdapat 22 responden (62.9%) Shif Kerja Sedikit dan dengan stress ringan terdapat 18 responden (37.5%) Shif Kerja banyak. Responden dengan stress tinggi terdapat 13 responden (37.1%) Shif Kerja Sedikit dan dengan stress tinggi terdapat 30 responden (62.5%) Shif Kerja banyak. Hasil analisis Uji Chi-Square didapatkan nilai $p_{value} = 0,022$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan shif kerja, karena $p_{value} < 0,05$.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa proporsi responden dengan stress kerja ringan terdapat 12 responden (41,4%) dukungan social rendah dan stres ringan terdapat 28 responden (51.9%) Dukungan Sosial Tinggi, Responden dengan stress kerja tinggi terdapat 17 responden (58,6%) Dukungan Sosial Rendah dan stres tinggi terdapat 26 responden (48.1%) Dukungan Sosial Tinggi. Hasil analisis Uji Chi-Square didapatkan nilai $p_{value} = 0,363$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan dukungan social, karena $p_{value} > 0,05$.

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan proporsi responden dengan stress kerja ringan terdapat 19 responden (55.9%) Aktivitas Banyak dan dengan stress kerja tinggi terdapat 21 responden (43,9%) Aktivitas Banyak. Responden dengan stress kerja tinggi terdapat 15 responden (44.1%) Aktivitas Berat dan dengan stress kerja tinggi terdapat 28 responden (57,1%) Aktivitas Berat. Hasil analisis uji *Chi-Square* didapatkan nilai $p_{value} = 0,243$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan aktivitas di luar pekerjaan, karena $p_{value} > 0,05$

Pembahasan

Analisis Univariat

Hasil Temuan ini stress kerja menunjukkan bahwa Pegawai Rumah Sakit mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Meningkatnya stres kerja pada pegawai di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Bertambah banyaknya pasien di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang pada masa pandemic covid19 dapat juga mengakibatkan pegawai mengalami stress kerja tinggi, karena pegawai harus siap melayani pasien dengan optimal dan dengan waktu yang cepat. Bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan, maka semakin besar pegawai di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang mengalami stres kerja karena bertambahnya beban dalam pekerjaannya. Hasil temuan peneliti tentang beban kerja di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang, beban kerja yang dialami pegawai dipicu karena masalah pribadi seperti pegawai yang mengalami beban pribadi maka akan menimbulkan stres dan sangat berpengaruh pada saat bekerja, karena pegawai tidak konsentrasi pada saat

melakukan pekerjaan. Hasil temuan peneliti tentang shift kerja menunjukkan shift yang dikategorikan, yaitu Shift Kerja Sedikit dan Shift Kerja Banyak. Dimana shift kerja yaitu pegawai akan bekerja pada shift yang tetap setiap harinya yang sudah terjadwalkan. Pegawai yang bekerja tetap pada shift malam tetap akan bekerja pada malam harinya dan akan tidur pada siang harinya, begitu juga sebaliknya dengan shift pagi. Setelah melakukan shift kerja baik shift pagi dan shift malam, rasa lelah dan kurang tidur/istirahat saat pergantian shift kerja dapat mengakibatkan kurangnya fokus/konsentrasi pada pekerjaan dapat menyebabkan stress saat bekerja. Hasil temuan peneliti tentang dukungan kerja menunjukkan secara umum memiliki dukungan sosial keluarga yang tinggi sehingga adanya dukungan sosial dapat mengurangi stress pada pegawai di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. Hasil temuan peneliti tentang aktivitas di luar pekerjaan Sebagian besar aktivitas di luar pekerjaan yang menunjukkan bahwa sebagian Pegawai Rumah Sakit Nasional Diponegoro tidak memiliki Aktivitas di luar pekerjaan selain pekerjaan pokok yang dikerjakan di Rumah Sakit Nasional Diponegoro.

Analisis Bivariat

Hubungan Stress Kerja dengan Beban Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan beban kerja pegawai di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwaningsih⁴⁸ yang menyatakan "Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 (α : 0,05)". Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fahamsyah⁴⁹ yang menyatakan "Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di CSSD mengalami beban kerja mental yang dibagi menjadi beban kerja sedang sebanyak 7 orang dan 4 orang yang mengalami beban kerja mental rendah. Selain itu terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kejadian stres kerja. Tercatat karyawan yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 6 orang dan 5 orang mengalami stress kerja rendah. Secara keseluruhan gambaran kejadian beban kerja mental dan stres kerja berada pada kondisi sedang". Demikian juga penelitian Sagala⁵⁰ yang menunjukkan bahwa "Hasil penelitian yang ditemukan yaitu ditemukan responden dengan beban kerja tinggi sebanyak 2 (4,5%), responden dengan beban kerja sedang sebanyak 37 (84,1%) dan responden dengan beban kerja rendah sebanyak 5 (11,4%). Stres kerja tinggi yaitu sebanyak 2 (4,5%) responden, stres kerja sedang sebanyak 36 (81,8%) responden, dan stres kerja rendah sebanyak 6 (13,6%). Nilai (p) = 0,000". Hasil temuan adanya hubungan antara stres kerja dengan beban kerja tersebut dikarenakan mayoritas responden mengalami beban kerja berat, hal ini dapat terjadi karena jenis aktivitas yang dilakukan oleh responden terlalu berat. Aktivitas yang dirasakan responden tidak ringan atau masuk dalam kategori berat yang menyebabkan adanya pegawai mengalami stress kerja tinggi. Adanya hubungan beban kerja dengan stress kerja, responden mengalami keluhan-keluhan yang

sering dialami maka dari itu diperlukan upaya pencegahan seperti menggunakan pola kerja sehat dan pola harmonis (keseimbangan) yaitu memanfaatkan waktu istirahat yang sudah disediakan dengan maksimal di lingkungan kerja, mengadakannya program wisata bersama seluruh pegawai Rumah Sakit Nasional Diponegoro setiap periode tertentu berguna untuk para pegawai agar dapat melepas beban berat selama bekerja. Menyediakan fasilitas/ruangan untuk dijadikan ruang privasi bagi pegawai yang ingin sharing atau berkeluh kesah terhadap beban kerja yang dialami pegawai. Manajemen Rumah Sakit dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan pada setiap profesi yang dimiliki pegawai, sehingga tidak mengganggu kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hubungan Stres Kerja dengan Shift Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan shift kerja pegawai di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmana bahwa "Ada hubungan antara shift kerja dan stres kerja pada karyawan bagian operation PT. Newmont Nusa Tenggara di Kabupaten Sumbawa Barat dengan nilai value atau chi-square 5,329 dibandingkan dengan nilai T tabel 3, 841 pada $df=1$ dan rasio prevalensi (RP) =2,065(CI 95% = 1,093-3,89)".⁵¹ Demikian juga yang dilakukan peneliti Sitorus⁵² yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan shift kerja dengan stres kerja pada pekerja operator DCS. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Wartono⁵³ yang menemukan "Terdapat hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja, jenis kelamin, dan status pernikahan dengan stres kerja pada perawat RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat. Akan tetapi usia tidak berkaitan dengan stres kerja".

Hasil temuan adanya hubungan antara stress kerja dengan shift kerja dalam penelitian ini dapat diasumsikan karena pada dasarnya setiap responden sulit mempunyai kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan, termasuk pula dalam hal penyesuaian dengan jadwal kerja berdasarkan shift pagi, siang, atau malam. Maka dari itu diperlukan adanya pembagian shift kerja yang adil dan nyaman pada pegawai agar dapat beradaptasi di berbagai waktu shift.

Hubungan Stres Kerja dengan Dukungan Sosial

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan dukungan social pegawai di Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putut Widyanto (2013)⁵⁴ yang menyatakan bahwa "1) Tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja karyawan dengan nilai $r = -0,088$; $p = 0,552$ ($p > 0,05$). Artinya, dukungan sosial tidak memberikan pengaruh terhadap stres kerja. 2) Tingkat dukungan sosial tergolong sedang ditunjukkan dengan rerata empirik (ME) sebesar 70,360 dan rerata hipotetik (MH) = 67,5. 3) Tingkat stres kerja tergolong sedang dengan rerata empirik (ME) = 59,420 dan rerata"

Menurut Mar'at perasaan puas pada setiap individu tidaklah sama namun ungkapan puas pada sekelompok individu dapat terjadi hampir sama karena adanya pengaruh lingkungan dan masyarakat golongan tertentu. Penelitian Almasitoh⁵⁵ yang

meneliti di sebuah rumah sakit swasta di Yogyakarta menemukan “Hasil pengolahan data diperoleh nilai $R = 0,633$; $R = 0,400$; $F = 39,050$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$), menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja. Nilai koefisien determinasi ($R = 0,400$) menunjukkan sumbangan efektif konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stres kerja sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini”..

Seorang pegawai di rumah sakit dituntut untuk bekerja selama 24 jam yang memungkinkan mengalami pergantian shift selama masa tertentu. Pekerjaan yang kadang harus sering meninggalkan keluarga atau lingkungan sekitar menyebabkan dukungan sosial menjadi begitu berarti dalam pekerjaan. Di sini peran dukungan pasangan, keluarga, atau rekan kerja sangat penting bagi keberhasilan tugas pekerjaan seorang pegawai rumah sakit.

Menurut Herquanto et al.⁵⁶ bahwa “Jumlah nilai stres kerja pada kelompok responden cukup rendah. Tidak didapatkan hubungan antara karakteristik demografi dan pekerjaan dengan jumlah nilai stres kerja”. Jadi, dukungan sosial mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh orang lain (*received support*). Dukungan juga mengacu pada pengertian atau persepsi seseorang bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan akan tersedia jika diperlukan (*perceived support*).

Tidak semua orang mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan. Ada beberapa kondisi yang menyebabkan perbedaan tersebut. Berbagai faktor berhubungan dengan calon penerima dukungan karena seseorang tidak mungkin menerima dukungan jika tidak ramah, tidak membantu orang lain, dan tidak membiarkan orang lain tahu bahwa mereka membutuhkan bantuan.

Hubungan Stres Kerja dengan Aktivitas di Luar Pekerjaan

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan aktivitas di luar pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lady et al.⁵⁷ yang menemukan bahwa “Pegawai yang mengalami stres kerja sebanyak 9 orang dan tidak stres 10 orang. Tidak ada hubungan antara jenis kelamin, umur, jumlah anak, masa kerja, kebisingan, suhu, ventilasi, ketidakpastian pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerja lain dan aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja. Penyebab stress kerja pada karyawan adalah tipe kepribadian kepribadian A, penilaian diri, pencahayaan, konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol, kurangnya kesempatan kerja, jumlah beban kerja, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, tuntutan mental dan dukungan sosial dengan stres kerja”. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan Ariyanto,dkk.⁵⁸ yang menyatakan bahwa “stres dapat mempengaruhi performansi namun performansi yang dipengaruhi stres dapat membaik atau memburuk, kemudian terdapat persamaan dan perbedaan faktor pemicu stres pada setiap tingkatan masinis”. Hal ini dapat terjadi karena rendahnya aktivitas di luar pekerjaan yang dirasakan pegawai rumah sakit dibandngkan saat bekerja di rumah sakit. Sehingga aktivitas di luar pekerjaan cenderung tidak mempengaruhi stres kerja yang dialami.

Penelitian ini sejalan dengan Asri Karima (2014)⁵⁹ yang menyatakan “Tidak ada hubungan antara faktor aktivitas di luar pekerjaan dengan stress kerja pada pekerja di PT X 2014.”

Meskipun demikian, pada penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan pada kedua variabel tersebut. Hal ini dapat terjadi dikarenakan rendahnya aktivitas di luar pekerjaan yang dimiliki para pekerja. Sehingga aktivitas di luar pekerjaan yang mereka miliki cenderung tidak mempengaruhi stress kerja yang dialami. Stress kerja yang dialami para pekerja dapat terjadi dikarenakan lebih tingginya faktor pekerjaan, seperti jumlah beban kerja daripada faktor aktivitas di luar pekerjaan sehingga hal ini yang mengakibatkan faktor aktivitas di luar pekerjaan tidak berhubungan signifikan dengan stress kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneliiian di atas, terdapat stress yang tinggi sebanyak 43 respnden (51,81%) yang dialami oleh pegawai Rumah Sakit Nasional Diponegoro dengan faktor yang menyebabkan terdapat hubungan signifikan antara stress kerja dengan beban kerja sebanyak 28 responden (59.6%). Terdapat hubungan antara stress kerja dengan shif kerja sebanyak 30 responden (62.5%), sedangkan variable tidak ada hubungan antara stress kerja dengan dukungan sosial sebesar 28 responden (58.6%) dan variable antara aktivitas luar kerja dengan stres kerja sebesar 28 respoonde (57.1%) pada pegawai Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang.

5. Saran

Berdasarkan pembahasan di atas ada beberapa saran untuk pegawai dan Rumah Sakit Nasional Diponegoro sebagai berikut :

Manajemen Rumah Sakit diharapkan perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan pada setiap profesi yang dimiliki pegawai, sehingga tidak mengganggu kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengadakan pelatihan atau training manajemen stress kerja agar dapat mengatasi/menangani jika pegawai mengalami stress pada lingkungan kerja, memberikan kesempatan sesekali pada pegawai untuk memilih partner kerja yang sesuai keinginan agar pegawai dapat nyaman beradaptasi pada setiap pergantian shift kerja. Pegawai harus memanfaatkan waktu istirahat dengan maksimal yang sudah disediakan di lingkungan kerja sehingga dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu. Melihat bahwa beban kerja memiliki kontribusi terhadap stres kerja, maka para pegawai diharapkan dapat menjalankan dan meningkatkan pola hidup sehat, misalnya dengan rutin melakukan pemeriksaan kesehatan, kebiasaan untuk mengkonsumsi makanan dengan gizi seimbang, memanfaatkan waktu istirahat sebaik-baiknya dengan tidur yang cukup, mengikuti terapi kognitif atau penyuluhan mental. Hal yang perlu dipertimbangkan demi perkembangan Manajemen Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang di waktu yang akan datang yaitu apabila sistem shift kerja terlalu padat maka stres kerja yang dialami oleh karyawan juga akan meningkat.

Padatnya shift dapat dilihat dari jadwal libur yang terlalu sedikit dan rotasi shift yang terlalu panjang. Jika Rumah Sakit Nasional Diponegoro akan menurunkan tingkat stres karyawan maka perlu melakukan pengeloalaan dan pengaturan kembali sistem shift kerja yang diberlakukan.

Referensi

1. Atmojo, T J, D, Arradini E, A W, A, T D. Resusitasi Jantung Paru Di Era Pandemi COVID-19. *J Keperawatan*. 2020;12(3):355–62.
2. Tarwaka. *Ergonomi Industry: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomic dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press; 2014. 375 p.
3. Rustiana ER. *Psikologi Kesehatan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press; 2012. 59 p.
4. Anies. *Kedokteran Okupasi: Berbagai Penyakit Akibat Kerja dan Upaya Penanggulangan dari Aspek Kedokteran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media; 2014. 159 p.
5. Sartika D, Sugiharto S. Gambaran Stres Kerja Pegawai Bagian Rekam Medis Rumah Sakit Bhakti Wiratamtama Semarang. *Unnes J Public Heal*. 2016;5(3):186.
6. Teda. *Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro*. Semarang; 2020.
7. Sucipto CD. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing; 2014. 2 p.
8. Surtini Surtini BYS. *FUNDAMENTAL AND MANAGEMENT Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit*. 2020;3(1):1–7.
9. Oroh ME, Pondaag L. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Terhadap Pelayanan Keperawatan di Ruang Interna RSUD Noongan. *Progr Stud Ilmu Keperawatan Fak Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manad*. 2014;2.
10. Surilena, Kurniawan SR IR. Hubungan antara stress kerja dan psikopatologi pada perawat RS Atma Jaya. *Damianus J Med*. 2015;14(1):28–36.
11. Yana D. Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014 *Work Stress Among Nurses In Emergency Room in RSUD Pasar Rebo 2014*. *J ARSI*. 2015;1(2):107–15.
12. Isakh BM, Suryatma A. Karakteristik Masyarakat dan Hubungannya Dengan Pelayanan Vaksinasi di 11 Provinsi di Indonesia. *J Heal Sains*. 2021;2(3).
13. Sami'an NSR. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *J Psikol Ind dan Organ*. 2013;2(01):9.
14. Almasitoh. Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan kepada perawat. *J Psikol Islam*. 2011;8(1):63–82.
15. Herqutanto, Harsono H, Damayanti M, Setiawati EP. Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer. *eJournal Kedokt Indones*. 2017;5(1):12–7.
16. Muslihati A, Lady L, Susihono W. Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *J Ind Serv*. 2017;3(1b):191–7.
17. Ariyanto A, Wahyuning CS, Desrianty A. Analisis Tingkat Stres dan Performansi Masinis Daerah Operasi II Bandung. *J Online Inst Teknol Nas*. 2015;3(1):307–17.