



Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada tenaga kesehatan dimasa pandemi Covid-19

Nurul Maycfani Djamaluddin

Universitas Negeri Makassar

ndjamaluddin@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 18 Juli 2022

Disetujui 24 Agustus 2022

Diterbitkan 25 Agustus 2022

Kata kunci:

Stres kerja; Kinerja; Tenaga kesehatan; Pandemi Covid-19; Tuntutan pekerjaan

Keywords :

Work stress;

Performance; Health

workers; Covid-19

pandemic; Job demands

ABSTRAK

Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja pada tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19. Hipotesis dalam penelitian ini adalah yang pertama stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19 dan yang kedua adalah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 44 tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit yang menangani pasien Covid-19. Alat ukur yang digunakan adalah skala likert. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja pada tenaga kesehatan dimasa pandemi Covid-19 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan artinya kinerja pada tenaga kesehatan cenderung naik yang mengakibatkan stres dalam bekerja di masa pandemi Covid-19, sehingga hubungan antara stres kerja terhadap kinerja baik itu kuat, sedang, atau rendah tetapi akan tetap terdapat pengaruh yang signifikan.

ABSTRACT

Job stress is the tension experienced by employees because of an imbalance between job demands and the ability of employees to complete their work. So this study aims to determine the effect of work stress on the performance of health workers during the COVID-19 pandemic. The hypothesis in this study is that, first, work stress does not affect the performance of health workers during the COVID-19 pandemic and, second, work stress affects the performance of health workers during the COVID-19 pandemic. The method in this study uses quantitative research methods. The subjects in this study were 44 health workers who work in hospitals that treat COVID-19 patients. The measuring instrument used is the Likert scale. The results of this study show that work stress on health workers during the COVID-19 pandemic has a positive and significant effect on the performance of health workers, meaning that the performance of health workers tends to increase, which results in stress at work during the COVID-19 pandemic, so that the relationship between work stress and performance, whether it is strong, moderate, or low, there will still be a significant effect.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, COVID-19 menjadi masalah kesehatan dunia. Kasus ini diawali dengan informasi dari Badan Kesehatan Dunia/World Health Organization (WHO) pada tanggal 31 Desember 2019 yang menyebutkan adanya kasus kluster pneumonia dengan etiologi yang tidak jelas di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China. Kasus ini terus berkembang hingga adanya laporan kematian dan terjadi importasi di luar China. Pada tanggal 30 Januari 2020, WHO menetapkan COVID-19 sebagai Public Health Emergency of Internasional Concern (PHEIC). Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Yang Meresahkan Dunia (KKMMD). Pada tanggal 12 Februari 2020, WHO resmi menetapkan penyakit novel coronavirus pada manusia dengan sebutan Coronavirus Disease (COVID-19). Penyebaran Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) di seluruh dunia telah menyebabkan krisis dunia kesehatan terutama pada tenaga kesehatan karena mengalami peningkatan dalam bekerja dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Pada kasus kematian akibat COVID-19 yang cukup besar dibandingkan dengan kasus karena SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome) dan sindrom saluran pernapasan tengah, walaupun persentase kematian relative rendah yang disebabkan oleh COVID-19.

Peningkatan jumlah kasus yang di konfirmasi dan jumlah kematian akibat COVID-19 menjadi tantangan yang besar bagi sistem pelayanan kesehatan. Semakin banyak sumber daya kesehatan termasuk petugas, tempat tidur dan fasilitas, sumber daya terbatas, berdampak pada munculnya tekanan dan kesehatan yang besar, terutama pada tenaga kesehatan (Catton, 2020). Data di Indonesia menunjukkan peningkatan kasus terkonfirmasi COVID-19 cenderung meningkat terus menerus. Pada Februari 2022 tercatat jumlah kasus di konfirmasi positif sebesar 6.001.751 jiwa dan meninggal 154.774 yang meninggal (WHO 2022). Ratusan nyawa melayang akibat paru-paru yang terkena virus corona deases, puluhan tenaga medis, baik dokter maupun perawat yang menjadi korban keganasan pandemi ini (Endang, 2020).

Dalam beberapa tahun terakhir pandemi COVID-19 menyebabkan meningkatnya beban pada sistem pelayanan kesehatan, termasuk pada dugaan kasus yang dipastikan bahwa tingginya risiko infeksi, perlindungan yang tidak memadai, kurangnya alat pelindung diri (APD), frustrasi, jam kerja berlebihan dan kurangnya dukungan sosial lingkungan sekitar yang menyebabkan munculnya gejala psikologis pada tenaga kesehatan di mana masalah yang parah seperti stres, gejala depresi, kecemasan, ketakutan, kemarahan, insomnia dan kesehatan mental sehingga tindakan yang efisien dan komprehensif harus diambil secara tepat waktu untuk melindungi kesehatan mental staf medis (Kang et al., 2020). Kondisi kerja pada masa pandemi seperti ini pegawai memiliki kecemasan sehingga stres kerja pun meningkat. Terlihat dengan adanya gejala seperti penurunan kinerja karyawan, beban kerja, dan stres kerja yang tinggi maka akan menimbulkan kinerja yang rendah. Tuntutan pekerjaan selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien, karyawan khususnya perawat sedikit tertekan karena membagi waktu. Karena karyawan dalam menjalankan tugasnya di masa pandemi diidentifikasi untuk bekerja lebih ketat seiring dengan bertambahnya jam kerja serta beban kerja karyawan. Hal tersebut dinilai mampu berkontribusi terhadap terjadinya stres kerja (Mardiani & Dudija, 2021).

Sehingga dengan lamanya jam kerja tentunya dapat meningkatkan akan beban kerja pada tenaga kesehatan yang dapat menimbulkan stres kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi seperti jumlah pasien dan perawat yang tidak seimbang dapat juga memicu terjadinya stres sehingga kemampuan fisik berkurang dan penampilan kerja tidak efektif dan efisien sehingga menimbulkan tindakan yang tidak aman. Selain itu rutinitas dengan pekerjaan yang dilakukan monoton setiap hari, peran individu yang dikerjakan dengan melakukan tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan, pengembangan karir yang dialami seperti kurang adanya promosi untuk jenjang karir, hubungan dalam pekerjaan antara sesama perawat yang kurang akrab, tentunya dapat memicu terjadinya stres kerja pada perawat (Hartono & Siswanto, 2017). Penyebab Stres pada Tenaga Kesehatan berisiko tinggi mengalami masalah kejiwaan berupa stres ringan hingga berat karena berbagai tekanan yang meningkat dan harus mereka hadapi. Dalam penelitian (Zakiyati & Sudarma, 2015) menyatakan bahwa burnout adalah suatu keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional., serta harga diri rendah yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hardiyono et al., 2020) dalam jurnal *Revista Espacios* dengan judul *Effect Covid-19 Burnout on nurse di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo* diketahui bahwa telah terjadi kelelahan pada perawat yang menangani pasien COVID-19 di rumah sakit ini. Hasil FGD ditemukan fakta empiris jika perawat mengalami perasaan stres karena beban kerja yang semakin bertambah namun mereka saling menyemangati dan melakukan aktivitas yang menghibur diri sendiri setelah jam istirahat seperti bermain media sosial Tiktok, Facebook, Instagram dan lain sebagainya. Penelitian yang dilakukan tentang kesehatan mental dari petugas kesehatan yang merawat pasien Covid-19 di rumah sakit yang berada di Tiongkok mengalami gejala depresi, kecemasan, insomnia dan tekanan psikologis (Rosyanti & Hadi, 2020). Sedangkan di Indonesia berdasarkan hasil penelitian oleh FIK-UI (Fakultas Ilmu Keperawatan-Universitas Indonesia) dan IPKJI (Ikatan Perawatan Kesehatan Jiwa) tahun 2020 respon yang paling sering muncul pada perawat ialah perasaan cemas dan tegang (Diinah & Rahman, 2020).

Dimana stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi et al., 2018). Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh factor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Steven & Prasetyo, 2020). Stres kerja selama masa pandemi Covid-19 secara psikologis yang sebagian besar dialami responden

yaitu merasa tertekan karena bekerja dalam situasi menegangkan, merasa tidak aman untuk menyelesaikan pekerjaan, merasa ketakutan tertular Covid-19 dalam bekerja, dan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan. Pekerja termasuk tenaga kesehatan dimasa pandemi COVID-19 perawatlah yang menjadi garda terdepan untuk melayani pasien selama 24 jam dan berkesinambungan sehingga dapat berdampak pada stres kerja. Untuk itu perlu diperhatikan stres kerja pada tenaga kesehatan, dalam hal ini untuk dapat meningkatkan akan kinerja dalam pemberian asuhan nakes kepada pasien. Yang mana kinerja tersebut merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional (Nasution, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, rumah sakit dengan jumlah tenaga kesehatan yang paling banyak dan menjadi pusat rumah sakit rujukan COVID-19 adalah Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Wahidin Sudirohusodo, dari hasil observasi dengan bahwa mereka khawatir akan menularkan virus secara tidak sengaja kepada keluarga sehingga harus menjaga jarak dengan keluarga, mereka juga mengatakan tidak jarang merasa kelelahan setelah bekerja dan dengan adanya virus COVID-19 mereka khawatir akan penularan virus secara tidak sengaja kepada keluarga sehingga harus menjaga jarak dengan keluarga. Hasil wawancara pada tenaga kesehatan di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar, mengatakan bahwa mereka khawatir akan penularan virus secara tidak sengaja kepada keluarga sehingga harus menjaga jarak dengan keluarga. Tenaga kesehatan itu juga mengatakan bahwa tidak jarang merasa kelelahan saat bekerja di perawatan COVID-19. Dari beragamnya faktor yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dimasa pandemi terutama dalam stres kerja, maka penulis ingin menguji pengaruh yang diberikan stres kerja terhadap kinerja. Dalam konteks ini dikhususkan pada tenaga kesehatan dimasa pandemi COVID-19.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab- akibat serta penelitian ini juga bermaksud untuk menguji hipotesis antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y), untuk itu pendekatan yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier sederhana. Menurut (Sugiyono, 2016), pendekatan kuantitatif ialah pendekatan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan analisis bersifat statistik yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti bersifat kausal. Penelitian ini juga bermaksud untuk menjelaskan pengaruh variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja yang didukung oleh teori dan dalam mengumpulkan data melalui kuesioner, maka tipe penelitian ini termasuk tipe penelitian eksplanatori. Tipe penelitian eksplanatori menurut S(Sugiyono, 2016) yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya mengedarkan kuesioner, wawancara dan sebagainya. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis subjektif yaitu analisis data yang menekan pada hubungan antara variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek, atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang kemudian akan dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini terdiri dari tenaga kesehatan terkhusus pada perawat yang berjumlah 202 orang di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan Km.11 Makassar.

Sampel merupakan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2012). Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah simple random sampling. Sampel dari penelitian ini adalah menggunakan 15% dari batas toleransi kesalahan dengan rumus slovin. Berikut rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013:78) yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel N=Ukuran Populasi

e =Batas toleransi kesalahan(error tolerance)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = n = \frac{202}{1+202(15\%)^2} = \frac{202}{4,567} = 44,230 \approx 44 \text{ Orang}$$

Teknik Pengumpulan Data

metode survei pendahuluan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian dengan melihat kondisi lingkungan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu peneliti menanyakan sejumlah pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner kepada responden terkait dengan variabel dalam penelitian sesuai dengan apa yang telah disusun sebelumnya. peneliti melakukan dokumentasi dengan cara mengambil gambar atau foto pada saat penelitian berlangsung.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana adalah metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) stres kerja dan variabel terikat (y) kinerja. Persamaan umum regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y=Kinerja

a=Konstanta

b=Koefisien regresi

X1=Stres Kerja

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Irfan, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan. Pada pendekatan grafik dan distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X) apakah variabel Stres Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y .
- Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y .

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Stres Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji reabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji instrumen kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,70. Berikut uraian hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0,776	Reliabel
Kinerja	0,719	Reliabel

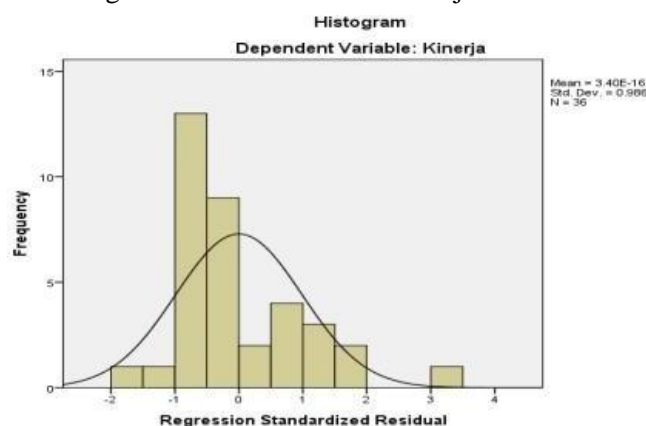
Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa variabel stress kerja dan kinerja tenaga kesehatan dapat dikatakan reliabel karena semua hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

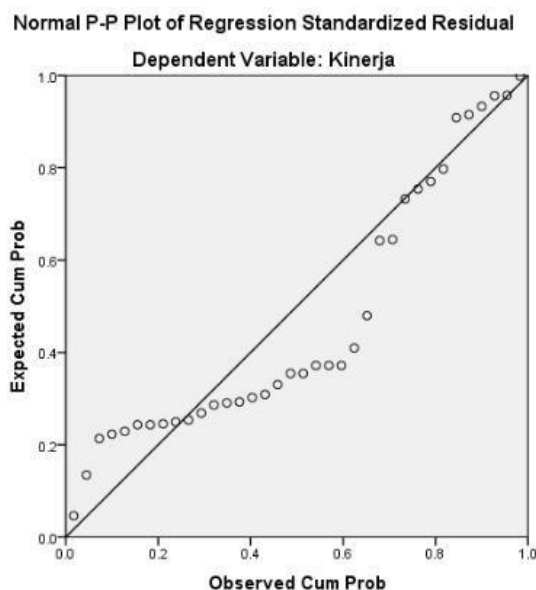
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak normal. Kriteria pengujian jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel tersebut normal dalam uji normalitas. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan tiga acara yaitu dari grafik histogram, P-Plot SPSS dan statistik Kolmogorof Smirnof. Berikut uraian uji asumsi klasik.



Gambar 1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Data Primer, 2022



Sumber: Data Primer, 2022

Dari gambar 4.1 dapat dilihat jika hasil karya grafik membentuk gunung yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan dari gambar 4.2 grafik p-plot di atas dapat dilihat bahwasemua data berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dari titik² yang mengikuti garis diagonal.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi adalah pengujian yang menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS versi 20 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.039	6.902

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi Adjusted R Square atau R^2 sebesar 0,66 dengan persentase 66% variabel kinerja tenaga kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel stresskerja (X).

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah adalah pengujian yang dilakukan untuk mengujikemaknaan dari koefisien parsial. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel independen dan variabel dependen dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. Uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas. Jika t hitung < t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Jika t hitung > t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Menentukan T tabel: $(0,05/2 : 44 - 1 - 1)$.

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.082	3.224		.939	.354	
Stress Kerja	.989	.082	.902	12.021	.000	.822 1.156

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil dari perhitungan koefisien regresi dengan uji t dapat dijelaskan bahwa variabel stress kerja (X), memiliki t hitung 12,021 yang lebih besar dari t tabel 2,018 dengan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis X diterima karena memilikipengaruh signifikansi dari stres kerja (X) kinerja tenaga Kesehatan.

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu Stres Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan Km.11 Makassar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20- 25% dari jumlah populasinya

Pada Variabel Stres Kerja (X) terdapat 5 indikator yang digunakan yaitu : Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, struktur Organisasi, Kepemimpinan dalam organisasi. Sedangkan variabel Kinerja (Y) terdapat 4 indikator yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Penggunaan waktu, Kerja sama dengan orang lain.

Dalam upaya peningkatan kinerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit maka perlu melihat stres kerja yang diberikan oleh tenaga kesehatan. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan (Trisaputra, 2021). Maka beban kerja yang ditanggung oleh Tenaga kesehatan berbeda dengan diruang Infection Canter. Sehingga adanya kelebihan beban kerja yang merupakan masalah besar bagi semua organisasi. Beberapa orang mengalami tekanan karena kelebihan pekerjaan, beberapa mungkin mengalami ketidakpuasan kerja. Sangat penting bahwa organisasi memahami kebutuhan karyawannya dan memberikan yang terbaik bagi karyawannya (Rindorindo et al., 2019). Tenaga kesehatan sangat merasa terbebani karena harus memberikan pelayanan keperawatan ekstra ketat dan cepat untuk menyelamatkan nyawa pasien selama masa pandemi COVID-19. Selain itu dengan pemantauan dan pencatatan kondisi pasien secara rutin dan kontinyu juga merupakan beban tersendiri. Secara psikologis ada beban untuk dapat mempertahankan kondisi pasien supaya tidak tambah memburuk. Terhadap keluarga pasien tenaga kesehatan juga merasa terbebani untuk selalu menyampaikan segala kondisi pasien secara jujur. Beban yang dirasakan perawat IC akhirnya menyebabkan adanya suatu tekanan secara terus menerus yang memicu terjadinya stres kerja. Maka dari itu perlunya pemberian beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi para pekerja, juga memberikan batas waktu yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, agar pekerjaan yang diberikan tidak menumpuk dan bisa selesai sesuai waktu yang ditentukan.

Belum optimalnya kinerja pada tenaga kesehatan dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hardiyono et al., 2020) dalam jurnal Revista Espacios dengan judul Effect Covid-19 Burnout on nurse di Rumah Sakit Dr. Wahidin Sudirohusodo diketahui bahwa telah terjadi kelelahan pada perawat yang menangani pasien COVID-19 di rumah sakit ini. Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pada tenaga kesehatan yang mengalami stres saat bekerja dimasa pandemi COVID-19, maka dari itu perlu diperhatikan kondisi pada tenaga kesehatan terutama yang menangani pasien COVID-19 agar kinerja pada rumah sakit tersebut lebih meningkat.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana memperoleh nilai koefisien regresi (r) dalam kategori sangat kuat dan nilai koefisien determinasi (r²) pada penelitian ini juga menunjukkan hasil yang kuat, ini menunjukkan bahwa faktor stres kerja mempengaruhi kinerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pada variabel stres kerja indikator yang paling banyak mendapat respon setuju ialah indikator tuntutan tugas pada item nomor 1. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi

pekerjaan tenaga kesehatan dimasa pandemi Covid-19 erat kaitannya dengan tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi. Setelah dilakukan hasil uji t atau hipotesis diperoleh hasil t hitung 12,021 yang lebih besar dari t tabel 2,018 dengan nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian hipotesis X diterima karena memiliki pengaruh dan signifikansi dari stress kerja (X) terhadap kinerja tenaga kesehatan (Y).

Selain itu terdapat beberapa penelitian yang relevan yang memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandi Bunga Pratiwi (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Petugas Administrasi di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dilihat karena bertambahnya jumlah pasien yang terkena virus Covid-19. Salcha Dkk (2021) “Stres Kerja pada Perawat Covid-19 di Rumah Sakit Pelamonia Kota Makassar” dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perawat mengalami kewalahan untuk menangani pasien yang dinyatakan positif Virus Corona. Hal tersebut menekan kondisi psikologis perawat sehingga berdampak stres. Dari penjelasan di atas dan melihat kedua penelitian yang relevan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terlepas dari hasil akhir besaran hubungan antara stres kerja terhadap kinerja baik itu kuat, sedang, atau rendah tetapi akan tetap terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kedua variabel yang membuat hasilnya berbeda karena lokasi serta populasi dan sampelnya berbeda pula.

KESIMPULAN

Dalam upaya peningkatan kinerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit maka perlu melihat stres kerja yang diberikan oleh tenaga kesehatan. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan. Sehingga adanya kelebihan beban kerja yang merupakan masalah besar bagi semua organisasi. Beberapa orang mengalami tekanan karena kelebihan pekerjaan, beberapa mungkin mengalami ketidakpuasan kerja. Stres kerja pada tenaga kesehatan dimasa pandemi Covid-19 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan artinya kinerja pada tenaga kesehatan cenderung naik yang mengakibatkan stres dalam bekerja di masa pandemi Covid-19, sehingga hubungan antara stres kerja terhadap kinerja baik itu kuat, sedang, atau rendah tetapi akan tetap terdapat pengaruh yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Catton, H. (2020). Nursing in the COVID-19 pandemic and beyond: protecting, saving, supporting and honouring nurses. *International Nursing Review*, 67(2), 157–159.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
- Diinah, D., & Rahman, S. (2020). Gambaran tingkat kecemasan perawat saat pandemi Covid 19 di Negara Berkembang dan Negara Maju: A Literatur Review. *Dinamika Kesehatan: Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 11(1), 37–48.
- Endang, K. A. (2020). *Pelaksanaan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) Pada masa pandemic covid-19 terhadap pemenuhan Hak Pendidikan di Kec. Tuntang*.
- Hardiyono, H., Aiyul, I., Ifah, F., Wahdaniah, W., & Reni, F. (2020). Effect covid-19: Burnout on nurse. *Espacios*, 41(42), 11–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.48082/Espacios-A20v41n42p02>
- Hartono, M., & Siswanto, H. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres kerja pada perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2017. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 1(1), 11–22.
- Kang, L., Ma, S., Chen, M., Yang, J., Wang, Y., Li, R., Yao, L., Bai, H., Cai, Z., & Yang, B. X. (2020). Impact on mental health and perceptions of psychological care among medical and nursing staff in Wuhan during the 2019 novel coronavirus disease outbreak: A cross-sectional study. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 11–17.

- Mardiani, L., & Dudiya, N. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada masa pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). *EProceedings of Management*, 8(5).
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/Jab.V5i1.2441>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Rosyanti, L., & Hadi, I. (2020). Dampak psikologis dalam memberikan perawatan dan layanan kesehatan pasien COVID-19 pada tenaga profesional kesehatan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 12(1), 107–130.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Trisaputra, A. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada masa pandemi COVID-19 (Studi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Makassar)*. UNIVERSITAS HASANUDDIN.
- Zakiyati, F., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh burnout, kecerdasan emosional, dan tipe kepribadian ekstrovert pada kinerja perawat Rsud Kabupaten Batang. *Management Analysis Journal*, 4(1), 1–13.