

ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR PEKERJAAN DENGAN STRES KERJA BIDAN DI RUMAH SAKIT SYAMRABU BANGKALAN

Nadia Yolanda dan Abdul Rohim Tualeka

Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya

Email: nadiayolanda89@gmail.com

ABSTRACT

The midwife was one of the health professionals who work at hospital. In their work, midwife was required to always be ready physically and mentally along with precision, patience, responsiveness, and high reaction in dealing with patients because of person's life related work. This will certainly had an impact on the risk of occupational stress. This study was conducted to analyze the relationship between occupational stress factors work with midwives work stress at Irna C SYAMRABU hospital, Bangkalan. This study was carried out with a cross-sectional plan with a quantitative approach. The questionnaire was distributed to 25 midwives who work at Irna C SYAMRABU hospital, Bangkalan. The respondents are total population midwives who work at Irna C SYAMRABU hospital, Bangkalan. The questionnaire was given in two parts, part A containing stress factors and part B containing stress indicators. Based on contingency coefficient test, resulted that occupational factors that have stronger ties to the occurrence of work stress compared to other factors are work stress are shift work ($C = 0,378$), and salary ($C = 311$). However that factors have indirectly contributed to the occurrence of work stress cumulatively. The hospital or the midwife itself should further increased awariness of the potential for stress.

Keywords: *midwife, shift work, salary, work stress*

ABSTRAK

Bidan merupakan salah satu tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit. Dalam pekerjaannya, bidan dituntut untuk selalu siap secara fisik dan psikis serta memiliki ketelitian, kesabaran, dan ketanggapan yang cukup tinggi dalam menangani pasien karena pekerjaannya yang menyangkut nyawa seseorang. Hal ini tentu akan berdampak pada risiko terjadinya stres kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan faktor pekerjaan dengan stres kerja bidan di Irna C Rumah Sakit SYAMRABU Bangkalan. Penelitian ini dilaksanakan dengan rancangan crosssectional dengan pendekatan kuantitatif. Kuesioner disebarakan pada 25 bidan yang bekerja di Irna C Rumah Sakit SYAMRABU Bangkalan. Responden diperoleh dari total populasi bidan yang bekerja di Irna C. Kuesioner diberikan dalam 2 bagian, yaitu kuesioner A yang berisi faktor-faktor stres kerja dan kuesioner B yang berisi indikator stres kerja. Berdasarkan uji koefisien kontingensi, disimpulkan bahwa faktor pekerjaan yang memiliki hubungan lebih kuat terhadap terjadinya stres kerja dibanding faktor lainnya yaitu shift kerja ($C = 0,378$), dan gaji ($C = 311$). Namun secara tidak langsung faktor pekerjaan lainnya juga mempunyai kontribusi kumulatif untuk terjadinya stres kerja. Maka sebaiknya pihak rumah sakit maupun bidan itu sendiri harus lebih meningkatkan kewaspadaan terhadap potensi terjadinya stres kerja.

Kata kunci: bidan, shift kerja, gaji, stres kerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan jalan yang memberikan pelayanan kesehatan jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri dari observasi, diagnostik, terapeutik, dan rehabilitatif untuk orang-orang yang menderita sakit, cedera dan melahirkan (Permenkes RI Nomor 1045/Menkes/PER/XI/2006 Pasal 1 tentang pedoman Organisasi Rumah Sakit). Saat ini rumah sakit dituntut untuk dapat mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Oleh karena itu, peran petugas rumah sakit sangat besar.

Tuntutan untuk selalu memberikan yang terbaik kepada pasien tersebut dapat memicu terjadinya stres. Terdapat bermacam-macam penyebab terjadinya stres, diantaranya seperti penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Healy McKay (2000) dalam Dollard, *et al* (2007) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, gaji dan promosi karir dengan stres kerja pada 129 perawat di Australia. Busing & Hodge (2004) dalam Dollard, *et al* (2007) menunjukkan bahwa ada hubungan antara bahaya kerja yaitu kekerasan fisik dan verbal dengan kejadian stres kerja oleh pasien pada 721 perawat di Australia dengan *response rate* 55%.

Gonge, *et al* (2002) dalam Dollard, *et al* (2007) menemukan bahwa terdapat hubungan antara shift dengan stres kerja pada perawat dengan *response rate* 87%. Cotton, *et al* (2003) dalam Dollard, *et al* (2007) menyatakan hasil penelitian yang telah dilakukannya terhadap 294 pejabat gereja dengan *response rate* 53% bahwa terdapat hubungan antara ketidakjelasan peran dengan stres kerja. Eriksen, *et al* (2003) dalam Dollard, *et al* (2007) menyatakan ada hubungan antara konflik sosial dan iklim kerja dengan stres yang menyebabkan tingginya *absentisme* pada 4931 perawat dengan *response rate* 89%.

Pengelola tempat kerja di rumah sakit mempunyai tanggung jawab untuk menyehatkan para tenaga kerjanya melalui upaya kesehatan kerja di samping keselamatan kerja.

Studi yang dilakukan oleh Lindorfs, Sara dkk (2009) dalam Latifah (2013) dengan fokus stres kerja dengan gender menghasilkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan (77%) ternyata lebih rentan jika dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki terhadap stres di tempat kerja.

Bidan adalah salah satu tenaga kesehatan wanita di mana bidan merupakan jenis profesi yang sampai saat ini keberadaannya masih sangat dibutuhkan dan diusahakan peningkatan kualitas keprofesionalannya. Menurut Ikatan Bidan Indonesia (IBI) dalam Aticeh, dkk. (2013), bidan adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab dan akuntabel, yang bekerja sebagai mitra perempuan untuk memberikan dukungan, asuhan, dan nasehat selama hamil, masa persalinan dan masa nifas, memfasilitasi persalinan atas tanggung jawab sendiri dan memberikan asuhan kepada bayi baru lahir dan bayi.

Bidan dituntut untuk selalu siap secara fisik maupun psikis dalam menjaga pasien yang sedang dirawatnya. Siap secara fisik dalam artian bidan harus siap 24 jam untuk membantu persalinan ibu hamil, memantau perkembangan janin dan ibunya, memandikan pasien pascapersalinan, merujuk pasien bila dirasa perlu, dan sebagainya. Sedangkan siap secara psikis yaitu bidan harus mampu bekerja dengan keterampilan khusus sesuai kompetensinya, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, harus menjalin hubungan baik dengan pasien maupun keluarga pasien dalam keadaan apapun.

Berdasarkan data tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang analisis hubungan faktor pekerjaan dengan stres kerja bidan, mengingat stres kerja bidan berdampak pada keprofesionalan kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan stres kerja bidan. Apabila ditinjau dari waktu pelaksanaan, penelitian ini termasuk penelitian *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah bidan yang bekerja di rumah sakit yang berjumlah 25 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 25 orang yang didapatkan dengan menggunakan teknik *total population*. Lokasi penelitian dilakukan di Irna C RS SYAMRABU Bangkalan. Waktu penelitian dimulai dari bulan November 2014. Variabel independen dalam penelitian ini adalah faktor intrinsik, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal dalam pekerjaan, iklim dan struktur organisasi, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer. Data primer diperoleh dari pengisian kuesioner yang meliputi faktor intrinsik, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan interpersonal dalam pekerjaan, iklim dan struktur organisasi serta stres kerja. Pengumpulan data didapat dari pengisian kuesioner yang diisi sendiri oleh responden dengan peneliti memandu dan memberi penjelasan setiap kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan *editing, scoring, coding, dan entry*. Analisis data dilakukan dengan distribusi frekuensi dari semua variabel untuk mengetahui frekuensinya, tabulasi silang untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Analisis menggunakan uji *Contingency Coefficient* untuk mengetahui kuat hubungan.

HASIL

Faktor Intrinsik

Beban Kerja

Terlihat bahwa sebagian besar bidan yaitu 14 orang (56%) menganggap beban kerja di tempat kerjanya berat, dan 11 orang (44%) sisanya menganggap beban kerjanya ringan.

Bahaya Kerja

Terlihat bahwa sebagian besar bidan yaitu 20 orang (80%) menganggap tempatnya bekerja tidak berbahaya, dan 5 orang (20%) sisanya menganggap tempat kerjanya berbahaya.

Shift Kerja

Terlihat bahwa sebagian besar bidan 20 orang (80%) menganggap shift kerjanya memberatkan, dan 5 orang (20%) sisanya menganggap shift kerjanya tidak memberatkan.

Rutinitas Kerja

Terlihat bahwa sebagian besar bidan 22 orang (88%) menganggap rutinitas kerjanya tidak membosankan, dan 3 orang (12%) sisanya menganggap rutinitas kerjanya memberatkan.

Peran Dalam Organisasi

Terlihat bahwa sebagian besar bidan yaitu 22 orang (88%) menganggap peran dalam organisasinya tidak sesuai, dan 3 orang (12%) sisanya menganggap peran dalam organisasinya sudah sesuai.

Pengembangan Karir

Promosi Karir

Terlihat bahwa sebanyak 13 orang (52%) menganggap promosi karir di tempat kerjanya sesuai, dan 12 orang (48%) sisanya menganggap promosi karir di tempat kerjanya tidak sesuai.

Gaji

Terlihat bahwa sebagian besar bidan yaitu 18 orang (72%) merasa puas dengan gaji yang diterimanya, dan 7 orang (28%) sisanya merasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya.

Hubungan Interpersonal Dalam Pekerjaan

Terlihat bahwa sebagian besar bidan yaitu 14 orang (56%) menganggap hubungan interpersonal di tempat kerjanya baik, dan 11 orang (44%) sisanya menganggap hubungan interpersonal di tempat kerjanya tidak baik.

Iklim dan Struktur Organisasi

Terlihat bahwa sebagian besar bidan yaitu 19 responden (86%) menganggap iklim dan struktur organisasi di tempat kerjanya nyaman, dan 6 orang (24%) sisanya menganggap iklim dan struktur organisasi di tempat kerjanya tidak nyaman.

Stres Kerja

Besar bidan mengalami stres kerja yaitu sebanyak 10 orang (40%) dan 15 orang responden (60%) yang tidak mengalami stres kerja.

Hubungan Antara Faktor Intrinsik dengan Stres Kerja

Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Diketahui bahwa 6 orang (42,9%) dari 14 orang yang memiliki beban kerja ringan mengalami stres, sedangkan 8 orang sisanya (57,1%) tidak mengalami stres. 4 orang (36,4%) dari 11 orang yang memiliki beban kerja berat mengalami stres, sedangkan 7 orang (63,6%) sisanya tidak mengalami stres. Hasil uji Koefisien Kontingensi mendapatkan nilai $C = 0,066$. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasinya adalah 0,066 berada pada rentan nilai 0,00–0,25 yang berarti hubungan antara beban kerja dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan lemah.

Hubungan Bahaya Kerja dengan Stres Kerja

Diketahui bahwa 1 orang (20%) dari 5 orang yang merasa tempat kerjanya berbahaya mengalami stres, sedangkan 4 orang (80%) sisanya tidak mengalami stres. 9 orang (45%) dari 20 orang yang merasa tempat kerjanya berbahaya mengalami stres, sedangkan 11 orang (55%) sisanya tidak mengalami stres. Hasil uji Koefisien Kontingensi diperoleh nilai $C = 0,200$. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai korelasi 0,200 berada pada rentan nilai 0,00–0,25 yang berarti hubungan antara bahaya kerja dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan lemah.

Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja

Tabel 1. Hubungan Antara Shift Kerja dengan Stres Kerja Bidan di Irna C RS SYAMRABU BANGKALAN

| Shift Kerja | Stres Kerja | | Jumlah n (%) |
|-------------------|----------------|----------------------|-----------------|
| | Stres n (%) | Tidak Stres n (%) | |
| Memberatkan | 4 (80) | 1 (20) | 5 (100) |
| Tidak Memberatkan | 6 (30) | 14 (70) | 20 (100) |
| Jumlah | 10 (40) | 15 (60) | 25 (100) |

Diketahui bahwa 4 orang (80%) dari 5 orang yang merasa shift kerjanya memberatkan mengalami stres, sedangkan 1 orang (20%) sisanya tidak mengalami stres. 6 orang (30%) dari 20 orang yang merasa shift kerjanya tidak memberatkan mengalami stres, sedangkan 14 orang (70%) sisanya tidak mengalami stres. Hasil uji Koefisien Kontingensi diperoleh nilai $C = 0,378$. Jika dilihat dari tingkat

hubungannya, nilai korelasi 0,378 berada pada rentan nilai 0,26–0,50 yang berarti hubungan antara shift kerja dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan sedang.

Hubungan Antara Rutinitas Kerja dengan Stres Kerja

Diketahui bahwa 2 orang (66,7%) dari 3 orang yang merasa rutinitas kerjanya membosankan mengalami stres, sedangkan 1 orang (33,3%) sisanya tidak mengalami stres. 8 orang (36,4%) dari 22 orang yang merasa rutinitasnya tidak membosankan mengalami stres, sedangkan 14 orang (63,6%) sisanya tidak mengalami stres. Hasil uji Koefisien Kontingensi diperoleh nilai $C = 0,197$. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai korelasi 0,197 berada pada rentan nilai 0,00–0,25 yang berarti hubungan antara rutinitas kerja dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan lemah.

Hubungan Antara Peran Dalam Organisasi dengan Stres Kerja

Diketahui bahwa 1 orang (33,3%) dari 3 orang yang merasa peran dalam organisasinya sesuai mengalami stress, sedangkan 2 orang (66,7%) sisanya tidak mengalami stres. 9 orang (40,9%) dari 22 orang yang merasa peran dalam organisasinya tidak sesuai mengalami stres, sedangkan 13 orang (59,1%) sisanya tidak mengalami stres. Hasil uji Koefisien Kontingensi diperoleh nilai $C = 0,050$. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai korelasi 0,050 berada pada rentan nilai 0,00–0,25 yang berarti antara peran dalam organisasi dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan lemah.

Hubungan Antara Pengembangan Karir dengan Stres Kerja

Hubungan Antara Promosi Karir dengan Stres Kerja

Tabel 2. Hubungan Antara Promosi Karir dengan Stres Kerja Bidan di Irna C RS SYAMRABU BANGKALAN

| Promosi Karir | Stres Kerja | | Jumlah n (%) |
|---------------|-------------|-------------------|--------------|
| | Stres n (%) | Tidak Stres n (%) | |
| Sesuai | 7 (53,9) | 6 (51,1) | 13 (100) |
| Tidak Sesuai | 3 (25) | 9 (75) | 12 (100) |
| Jumlah | 10 (40) | 15 (60) | 25 (100) |

Diketahui bahwa 7 orang (53,9%) dari 13 orang yang merasa promosi karir di tempat kerjanya tidak

sesuai mengalami stres, sedangkan 6 orang (51,1%) sisanya tidak mengalami stres. 3 orang (25%) dari 12 orang yang merasa promosi karir di tempat kerjanya tidak sesuai mengalami stres, sedangkan 9 orang (75%) sisanya tidak mengalami stres. Hasil uji Koefisien Kontingensi diperoleh nilai $C = 0,282$. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai korelasi 0,282 berada pada rentan nilai 0,26–0,50 yang berarti antara promosi karir dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan sedang.

Hubungan Antara Gaji dengan Stres Kerja

Tabel 3. Hubungan Antara Gaji dengan Stres Kerja Bidan di Irna C RS SYAMRABU BANGKALAN

| Gaji | Stres Kerja | | Jumlah n (%) |
|------------|-------------|-------------------|--------------|
| | Stres n (%) | Tidak Stres n (%) | |
| Puas | 9 (50) | 9 (50) | 18 (100) |
| Tidak Puas | 1 (14,3) | 6 (85,7) | 7 (100) |
| Jumlah | 10 (40) | 15 (60) | 25 (100) |

Diketahui bahwa 9 orang (50%) dari 18 orang yang merasa puas dengan gaji yang diterima mengalami stres, sedangkan 9 orang (50%) sisanya tidak mengalami stres. 1 orang (14,3%) dari 7 orang yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya mengalami stres, sedangkan 6 orang (85,7%) sisanya tidak mengalami stres. Hasil uji Koefisien Kontingensi diperoleh nilai $C = 0,311$. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai korelasi 0,311 berada pada rentan nilai 0,26–0,50 yang berarti antara gaji dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan sedang.

Hubungan Antara Hubungan Interpersonal dalam Organisasi dengan Stres Kerja

Diketahui bahwa 7 orang (50%) dari 14 orang yang merasa hubungan interpersonal dalam organisasinya baik mengalami stres, sedangkan 7 orang (50%) sisanya tidak mengalami stres. 3 orang (27,3%) dari 11 orang yang merasa hubungan interpersonal dalam organisasinya tidak baik mengalami stres, sedangkan 8 orang (72,7%) sisanya tidak mengalami stres. Hasil uji Koefisien Kontingensi diperoleh nilai $C = 0,224$. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai korelasi 0,224 berada pada rentan nilai 0,00–0,25 yang berarti antara hubungan interpersonal dalam organisasi dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan lemah.

Hubungan Antara Iklim & Struktur Organisasi dengan Stres Kerja

Tabel 4. Hubungan Antara Iklim dan Struktur Organisasi dengan Stres Kerja Bidan di Irna C RS SYAMRABU BANGKALAN

| Iklim Dan Struktur Organisasi | Stres Kerja | | Jumlah n (%) |
|-------------------------------|-------------|-------------------|--------------|
| | Stres n (%) | Tidak Stres n (%) | |
| Nyaman | 6 (31,6) | 13 (68,4) | 19 (100) |
| Tidak Nyaman | 4 (66,7) | 2 (33,3) | 66 (100) |
| Jumlah | 10 (40) | 15 (60) | 25 (100) |

Diketahui bahwa 6 orang (31,6%) dari 19 orang yang merasa nyaman dengan iklim dan struktur organisasinya mengalami stres, sedangkan 13 orang (68,4%) sisanya tidak mengalami stres. 4 orang (66,7%) dari 6 orang yang merasa tidak nyaman dengan iklim dan struktur organisasinya mengalami stres, sedangkan 2 orang (33,3%) sisanya tidak mengalami stres. Hasil uji Koefisien Kontingensi diperoleh nilai $C = 0,293$. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai korelasi 0,293 berada pada rentan nilai 0,26–0,50 yang berarti antara iklim dan struktur organisasi dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan sedang.

PEMBAHASAN

Faktor Intrinsik

Beban Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden merasa memiliki beban kerja ringan yaitu sebanyak 14 orang (56%). Beban kerja didefinisikan Meshkati (1998) dalam Tarwaka (2013) sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Seseorang akan merasa beban kerjanya berat bila kapasitas pekerjaan yang didapatnya lebih besar daripada kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut. Sebaliknya seseorang akan merasa beban kerjanya ringan bila kapasitas pekerjaannya dirasakan masih bisa diselesaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Bahaya Kerja

Dari hasil penelitian, diperoleh hasil yaitu sebagian besar bidan yaitu 20 orang (80%) menganggap pekerjaan yang dilakukannya tidak berbahaya. Bahaya potensial yang ada di Rumah

Sakit menurut Kepmenkes Nomor 1087 tentang Kesehatan dan Keselamatan di Rumah Sakit adalah bahaya fisik (temperatur, radiasi, terluka karena instrumen medis serta kekerasan verbal dan fisik dari pasien), bahaya kimia (*ethylene oxide, formaldehyde, glutaraldehyde, ether*, dan cairan desinfektan lain), bahaya biologi (virus, bakteri, parasit, dan jamur), bahaya ergonomi (postur tubuh janggal akibat *workplace layout, manual handling, repetitive movement*), bahaya psikososial (shift kerja, beban kerja, hubungan kerja), bahaya mekanik (terjepit, terpotong dan tertusuk), bahaya listrik (sengatan listrik, hubungan arus listrik, hubungan arus pendek, kebakaran), dan limbah RS (limbah medis, non medis, dan cairan tubuh manusia).

Shift Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden merasa shift kerja tidak memberatkan yaitu sebanyak 20 orang (80%). Sebagian besar bidan di Irna C sudah merasa nyaman dengan shift kerja yang diberikan meskipun dalam menjalaninya kadang merasa jenuh, bosan dan lelah terutama bila menjalankan shift malam. Keadaan ini terjadi karena adanya gangguan ritme cardian dari tidur/daur keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin (Sari, 2013).

Rutinitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar bidan merasa rutinitasnya tidak membosankan yaitu 22 orang (88%). Sebagian besar responden berpendapat rutinitas kerjanya tidak membosankan karena mereka menganggap pekerjaannya cukup menantang sehingga menarik untuk dikerjakan.

Faktor Peran dalam Organisasi

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden berpendapat peran dalam organisasinya tidak sesuai sebanyak 22 orang (88%). Menurut Munandar (2008), faktor-faktor yang menimbulkan ketidakjelasan peran antara lain sasaran/tujuan kerja, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan tentang prosedur kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, dan kurang adanya umpan balik atas kerja yang dilakukan, serta ketidakpastian mengenai motivasi kerja.

Faktor Pengembangan Karir

Promosi Karir

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar yaitu 13 orang (52%) berpendapat bahwa promosi karir yang diterimanya sudah sesuai. Menurut Munandar (2008) adanya promosi karir merupakan hal yang menentukan kepuasan kerja yang dapat mencegah timbulnya frustrasi pada tenaga kerja, namun promosi sendiri dapat menimbulkan terjadinya frustrasi pada tenaga kerja apabila yang dipromosikan tidak siap dengan promosi yang didapatkan atau promosi yang diharapkan tidak kunjung datang.

Gaji

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden berpendapat puas atas gaji yang diterimanya yaitu sebanyak 18 orang (72%). Menurut Heizberg (1990) dalam Munandar (2008) mengemukakan dalam teorinya bahwa kepuasan dalam bekerja sangat menentukan motivasi untuk bekerja dan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah upah yang diterima.

Faktor Hubungan Interpersonal

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar responden berpendapat bahwa hubungan interpersonal dalam pekerjaannya baik yaitu sebanyak 14 orang (56%). Menurut Cooper (1973) dalam Munandar (2008) berpendapat bahwa faktor penentu utama kesehatan individu dan suatu organisasi dapat dilihat dari hubungan yang terjadi antara anggota dari suatu kelompok kerja itu sendiri.

Faktor Iklim dan Struktur Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 19 orang (86%) berpendapat bahwa iklim dan struktur organisasinya dirasakan nyaman. Munandar (2008) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang memiliki tenggang rasa dicirikan dengan pemimpin yang memberikan izin kepada pekerja untuk dapat berperan secara aktif dalam pembuatan suatu keputusan dan memberikan kesempatan pada pekerja untuk melakukan komunikasi dua arah.

Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan dari total 25 bidan yang menjadi responden, sebanyak

10 orang (40%) yang mengalami stres kerja. Stres pada dasarnya dapat memicu perubahan fisik, psikologis, dan perilaku pada tubuh. Stres kerja adalah respons dari bahaya fisik dan emosional yang terjadi ketika persyaratan ataupun tuntutan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan dari pekerja (NIOSH, 1999).

Situasi dan kondisi di tempat kerja dapat menjadi sumber yang dapat menimbulkan stres. Setiap aspek di tempat bekerja seperti rumah sakit, dapat memicu munculnya stres kerja pada bidan. Hakikatnya stres bukanlah hal yang selalu negatif atau menimbulkan dampak buruk bagi bidan. Pada situasi tertentu, stres justru dapat menjadi pemicu dalam meningkatkan kinerja dan prestasi di tempat kerja. Stres di tempat kerja sering kali dapat berguna meningkatkan kinerja ketika muncul persaingan yang baik diantara bidan, namun stres juga dapat menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja dan prestasi jika tidak dikelola dengan baik. Jika tidak ada stres, hal ini justru dapat berdampak tidak baik karena tantangan dalam pekerjaan rendah dan bidan tidak terpacu untuk bekerja semaksimal mungkin.

Stres tingkat tinggi dan rendah, keduanya menghasilkan produktivitas kerja yang rendah. Stres kerja dalam jumlah normal dapat mengarah pada gagasan inovatif dan konstruktif. Dengan kata lain, terdapat kadar optimal stres kerja (tidak terlalu banyak dan juga tidak terlalu sedikit) yang dapat membuat seseorang berada dalam posisi di mana produktivitas yang diperoleh dapat maksimal. Gambaran stres kerja yang didapatkan pada penelitian ini belum dapat melihat stress kerja yang berdampak positif (*eustress*) atau negatif (*distress*) bagi kinerja bidan di rumah sakit. Sehingga penelitian ini perlu didukung dengan penelitian lain yang melihat dampak stres kerja terhadap kinerja bidan di RS Syamrabu Bangkalan.

Hubungan Faktor Intrinsik dengan Stres Kerja

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Menurut Munandar (2008), beban kerja dibagi menjadi beban kerja kualitatif dan beban kerja kuantitatif. Beban kerja kualitatif adalah suatu keadaan di mana pekerjaan yang harus dilakukan terasa sulit untuk dikerjakan. Sedangkan beban kerja kuantitatif adalah suatu keadaan di mana terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan dibanding waktu yang tersedia. Beban kerja yang dilihat dari kualitas yaitu berat atau ringannya pekerjaan yang dirasakan

pekerja, ataupun beban kerja yang dilihat dari segi kuantitasnya seperti banyak atau sedikitnya pekerjaan yang dilakukannya mempengaruhi tingkat stres seseorang. Pekerja yang mendapatkan porsi pekerjaan terlalu sedikit atau terlalu ringan, jika dibandingkan dengan pekerja lain maka akan menyebabkan pekerja tersebut kurang memiliki tantangan terhadap kemampuannya maupun terhadap kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, pekerja dengan beban kerja yang berlebihan baik dari segi aspek jumlah atau tingkat kesulitan dalam pekerjaan tersebut akan membebani kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil analisis statistik didapatkan bidan yang paling banyak mengalami stres kerja adalah bidan dengan beban kerja ringan yaitu 6 orang (42,9%), dan yang paling sedikit mengalami stres kerja adalah bidan dengan stres kerja berat yaitu 4 orang (36,4%). Berdasarkan hasil analisis koefisien kontingensi didapatkan nilai asosiasinya sebesar 0,066. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasi 0,066 berada pada rentang nilai 0,00–0,25 yang berarti memiliki tingkat hubungan lemah.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja bidan. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian Pramudya (2008) dalam Sari (2013) yang menemukan tidak adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat sebagai tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit.

Hubungan Bahaya Kerja dengan Stres Kerja

Bahaya potensial yang ada di rumah sakit menurut Kepmenkes Nomor 1087 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit adalah bahaya fisik (temperatur, radiasi, terluka karena instrumen medis serta kekerasan fisik dan verbal dari pasien), bahaya kimia (*ethylene oxide*, *formaldehyde*, *glutaraldehyde*, *ether*, dan cairan desinfektan lain), bahaya biologi (virus, bakteri, parasit, dan jamur), bahaya ergonomi (postur tubuh janggal akibat *workplace layout*, *manual handling*, *repetitive movement*), bahaya psikososial (shift kerja, beban kerja, hubungan kerja), bahaya mekanik (terjepit, terpotong, tertusuk), bahaya listrik (sengatan listrik, hubungan arus listrik, hubungan arus pendek, kebakaran), dan limbah RS (limbah medis, non medis dan cairan tubuh manusia).

Dari hasil analisis statistik didapatkan bidan yang paling banyak mengalami stres kerja adalah

bidan yang menganggap tempat kerjanya tidak berbahaya yaitu 9 orang (45%) dan yang paling sedikit mengalami stres adalah bidan yang menganggap tempat kerjanya berbahaya yaitu 1 orang (20%). Berdasarkan hasil analisis koefisien kontingensi didapatkan nilai asosiasinya sebesar 0,200. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasi 0,200 berada pada rentang nilai 0,00–0,25 yang berarti memiliki tingkat hubungan lemah. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara bahaya kerja dengan stres kerja bidan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Busing & Hodge (2004) dalam Dollard, *et al* (2007) yang memiliki hubungan antara bahaya kerja yaitu kekerasan fisik dan verbal dengan kejadian stres kerja oleh pasien pada 721 perawat di Australia dengan *response rate* 55%.

Hubungan Shift dengan Stres Kerja

Shift kerja merupakan *tressor* pekerjaan yang sering ditemui, di mana shift kerja mempengaruhi ritme neurofisiologik, seperti: suhu tubuh, laju metabolisme, kadar gula darah, dan motivasi kerja yang dapat menyebabkan timbulnya penyakit yang berkaitan dengan stress (Cooper, 1987 dalam Sari, 2013). Menurut Costa (1996) dalam Sulsky & Smith (2005) shift kerja dapat dijadikan sebagai *stressor*; hingga pada akhirnya dalam jangka waktu yang lebih lama dapat mengakibatkan peningkatan tekanan darah, peningkatan denyut jantung, dan peningkatan kolesterol.

Dari hasil analisis statistik didapatkan bidan yang paling banyak mengalami stres kerja adalah bidan yang menganggap shift di tempat kerjanya tidak memberatkan yaitu 6 orang (30%) dan yang paling sedikit mengalami stres adalah bidan yang menganggap shift di tempat kerjanya memberatkan yaitu 4 orang (80%). Berdasarkan hasil analisis koefisien kontingensi didapatkan nilai asosiasinya sebesar 0,378. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasi 0,378 berada pada rentang nilai 0,26–0,50 yang berarti memiliki tingkat hubungan sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja bidan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lelyana (2004) dalam Sari (2013) yang menemukan ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja. Gonge, *et al* (2002) dalam Dollard, *et al* (2007) yang menemukan

adanya hubungan antara shift dengan stres kerja pada perawat dengan *response rate* 87%.

Hubungan Rutinitas dengan Stres Kerja

Dari hasil analisis statistik didapatkan bidan yang paling banyak mengalami stres kerja adalah bidan yang menganggap rutinitas di tempat kerjanya tidak membosankan yaitu 8 orang (36,4%) dan yang paling sedikit mengalami stres adalah bidan yang menganggap rutinitas di tempat kerjanya membosankan yaitu 2 orang (66,7%). Berdasarkan hasil analisis koefisien kontingensi didapatkan nilai asosiasinya sebesar 0,197. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasi 0,200 berada pada rentang nilai 0,00–0,25 yang berarti memiliki tingkat hubungan lemah.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara bahaya kerja dengan stres kerja bidan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pramudya (2008) dalam Sari (2013) yang menemukan bahwa tidak ada hubungan antara rutinitas kerja dengan stres kerja pada Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO).

Meskipun dalam penelitian ini rutinitas kerja tidak ada hubungan dengan terjadinya stres kerja, namun bukan berarti bahwa rutinitas kerja sama sekali tidak ada hubungan dengan stres kerja. Pekerjaan bidan sebagai tenaga kesehatan yang setiap harinya merawat pasien, membantu proses persalinan, dan observasi rutin kesehatan pasien setiap harinya dinilai cukup membuat kejenuhan apabila dilakukan terus-menerus. Pekerjaan yang dilakukan secara rutin. Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dapat menyebabkan bidan merasa pekerjaan yang dilakukannya monoton sehingga menimbulkan rasa jenuh dan bosan. Rasa jenuh dan bosan ini dapat timbul ketika bidan harus melakukan pekerjaan yang berulang dan kurang menarik sehingga pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan, perasaan tidak gembira, berkurangnya minat dan energi.

Hubungan Antara Peran dalam Organisasi dengan Stres Kerja

Dari hasil analisis statistik didapatkan bidan yang paling banyak mengalami stres kerja adalah bidan yang menganggap peran dalam organisasi di tempat kerjanya tidak sesuai yaitu 9 orang (40,9%) dan yang paling sedikit mengalami stres adalah bidan yang menganggap peran dalam organisasi di tempat kerjanya sesuai yaitu 1 orang (33,3%).

Berdasarkan hasil analisis koefisien kontingensi didapatkan nilai asosiasinya sebesar 0,050. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasi 0,050 berada pada rentang nilai 0,00–0,25 yang berarti memiliki tingkat hubungan lemah.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara peran dalam organisasi dengan stres kerja bidan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Riyanto (2013) dalam Sari (2013) yang menemukan ada hubungan antara peran dalam organisasi dengan stres kerja perawat.

Menurut Munandar (2008) faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketidakjelasan peran antara lain ketidakjelasan sasaran/tujuan kerja, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan tentang prosedur kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, dan kurang adanya umpan balik atas kerja yang sudah dilakukan, serta ketidakpastian mengenai motivasi kerja. Peran yang tidak jelas, konflik peran, kurangnya tanggung jawab pekerja, menghadapi orang lain dengan permasalahannya secara berkesinambungan merupakan faktor peran dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres.

Hubungan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja

Hubungan Promosi Karir dengan Stres Kerja

Promosi karir memiliki hubungan yang erat dengan prestasi kerja. Prestasi kerja adalah usaha yang dilakukan oleh pekerja untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kualitas maupun kuantitas (Wijono, 2010).

Dari hasil analisis statistik didapatkan bidan yang paling banyak mengalami stres kerja adalah bidan yang menganggap promosi karir di tempat kerjanya sesuai yaitu 7 orang (53,9%) dan yang paling sedikit mengalami stres adalah bidan yang menganggap promosi karir di tempat kerjanya tidak sesuai yaitu 3 orang (25%). Berdasarkan hasil analisis koefisien kontingensi didapatkan nilai asosiasinya sebesar 0,282. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasi 0,282 berada pada rentang nilai 0,26–0,50 yang berarti memiliki tingkat hubungan sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara promosi dengan stres kerja bidan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Healy & McKay (2000) dalam Dollard, *et al* (2007) kepada 129 perawat dan hasilnya adalah ada hubungan antara kepuasan kerja yaitu promosi karir dengan stres kerja.

Hubungan Gaji dengan Stres Kerja

Heizberg (1990) dalam Munandar (2008) mengemukakan dalam teorinya bahwa kepuasan dalam bekerja sangat menentukan motivasi untuk bekerja dan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah upah yang diterima. Jika seseorang menganggap gaji yang diterimanya terlalu rendah, maka pekerja akan merasa tidak puas. Ketidakpuasan inilah yang akhirnya menimbulkan stres kerja.

Hasil analisis statistik didapatkan bidan yang paling banyak mengalami stres kerja adalah bidan yang merasa puas dengan gajinya yaitu 9 orang (50%) dan yang paling sedikit mengalami stres adalah bidan yang tidak puas dengan gajinya yaitu 1 orang (14,3%). Berdasarkan hasil analisis koefisien kontingensi didapatkan nilai asosiasinya sebesar 0,311. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasi 0,311 berada pada rentang nilai 0,26–0,50 yang berarti memiliki tingkat hubungan sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara peran dalam organisasi dengan stres kerja bidan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Healy & McKay (2000) dalam Dollard, *et al* (2007) kepada 129 perawat dan diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara gaji dengan stres kerja.

Hubungan Antara Hubungan Interpersonal dalam Organisasi dengan Stres Kerja

Hasil analisis statistik didapatkan bidan yang paling banyak mengalami stres kerja adalah bidan yang menganggap hubungan interpersonal dalam organisasinya baik yaitu 7 orang (50%) dan yang paling sedikit mengalami stres adalah bidan yang menganggap hubungan interpersonal dalam organisasinya tidak baik yaitu 3 orang (27,3%). Berdasarkan hasil analisis koefisien kontingensi didapatkan nilai asosiasinya sebesar 0,224. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasi 0,224 berada pada rentang nilai 0,00–0,25 yang berarti memiliki tingkat hubungan lemah.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Riyanto (2013) dalam Sari (2013) yang menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada perawat. Dengan adanya hubungan interpersonal yang baik, maka pekerja mendapatkan dukungan sosial yang baik sehingga dapat mengurangi terjadinya stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai suatu

faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi (Cooper, 1973 dalam Munandar, 2008).

Hubungan Antara Iklim dan Struktur Organisasi dengan Stres Kerja

Munandar (2008) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang memiliki tenggang rasa dicirikan dengan pemimpin yang memberikan izin kepada pekerja untuk dapat berperan secara aktif dalam pembuatan suatu keputusan dan memberikan kesempatan kepada para pekerjanya untuk komunikasi dua arah.

Hasil analisis statistik didapatkan bidan yang paling banyak mengalami stres kerja adalah bidan yang merasa nyaman dengan iklim dan struktur organisasinya yaitu 6 orang (31,6%) dan yang paling sedikit mengalami stres adalah bidan yang tidak merasa nyaman dengan iklim dan struktur organisasinya yaitu 4 orang (66,7%). Berdasarkan hasil analisis koefisien kontingensi didapatkan nilai asosiasinya sebesar 0,293. Jika dilihat dari tingkat hubungannya, nilai asosiasi 0,293 berada pada rentang nilai 0,26–0,50 yang berarti memiliki tingkat hubungan sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim dan struktur organisasi dengan stres kerja bidan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riyanto (2013) dalam Sari (2013) yang menemukan adanya hubungan antara suasana dan struktur organisasi dengan stres kerja pada perawat.

KESIMPULAN

Sebagian besar bidan berpendapat beban kerjanya ringan. Sebagian besar bidan berpendapat tempat kerjanya tidak berbahaya. Sebagian besar bidan berpendapat shift kerjanya tidak memberatkan. Sebagian besar bidan berpendapat rutinitas kerjanya tidak membosankan. Sebagian besar bidan berpendapat peran dalam organisasinya tidak sesuai. Sebagian besar bidan berpendapat promosi karir di tempat kerjanya sesuai. Sebagian besar bidan berpendapat puas dengan gajinya. Sebagian bidan berpendapat hubungan interpersonal dalam organisasinya baik. Sebagian besar bidan berpendapat iklim dan struktur organisasinya nyaman. Sebagian besar bidan tidak mengalami stres kerja. Shift kerja, promosi karir, gaji serta iklim dan struktur organisasi merupakan faktor pekerjaan

yang memiliki hubungan lebih kuat dengan stres dibanding faktor pekerjaan lainnya stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aticeh, dkk. 2014. *Konsep Kebidanan*. Salemba Medika. Jakarta
- Dollard, et al. 2007. Job Stress in the Australian and International Health an Community Service sector: a Review of the Literature. *International Journal of Stres Management*, 2007, Vol. 14. No. 4
- Latifah, Siti. 2013. Analisis Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat IGD (Studi Komparasi RS Pemerintah dan RS Non Pemerintah). *Skripsi*. Depok. UI
- KEPMENKES Nomor 1087 tahun 2010 tentang Standart Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit.
- Munandar, Ashar Suntoyo. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia-Press. Malang
- National Institute for Occupational Safety and Health. 1999. *Stress at Work*. DHHS (NIOSH) Publication Number 99-101. [Accessed 10 June 2014]. <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>
- Permenkes RI Nomor 1045/Menkes/PER.XI/2006 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit.
- Sari, Indah Permata. 2013. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan Tahun 2013. *Skripsi*. Depok. UI
- Sulsky, Lorne dan Smith, Carlla. 2005. *Work Stress*. Thomson Wadsworth. Canada
- Tarwaka. 2013. *Ergonomi Industri*. Harapan. Surakarta
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta