

HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP KINERJA PENATA ANESTESI KOTA PADANG

Fatimah¹, M. Zuhdi Zuhadi², Leo Agustigno³

^{1,2} Universitas Baiturrahmah

e-mail: fatimah@staff.unbrah.ac.id

Abstract: Job stress is a serious problem that can affect the performance of health workers, including anesthesiologists. High pressure in carrying out tasks, great responsibility, and dynamic and risky work situations make this profession vulnerable to stress. Common symptoms of stress include irritability, anxiety, and impatience. If not handled properly, job stress can increase the risk of incidents in the operating room, either before, during, or after the anesthesia procedure. Objective: To determine the relationship between job stress levels and the performance of anesthesiologists in Padang City. Method: This study used a descriptive observational research design with a Cross Sectional Study approach, the sampling method was Total Sampling. The samples studied were 41 samples. The Independent Variable is the level of job stress and the dependent variable is performance. Data collection used a questionnaire sheet and Kendall's tau statistical test with a significance level of 0.01. Results: p value = 0.001 was obtained with the Kendall' tau correlation test which had a significance level of 1% ($0.001 < 0.01$), then H_0 was rejected, which means that there is a very significant relationship between the level of job stress and nurse performance. The Kendall's Tau correlation coefficient value is -0.521, so there is a negative linear value. Which means that the lower the level of work stress, the higher the performance and vice versa, the higher the work stress, the lower the performance. Conclusion: There is a relationship between the level of work stress and the performance of anesthesiologists in Padang City.

Keywords: Performance, Anesthesiologist, Job Stress.

Abstrak: Stres kerja merupakan permasalahan serius yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, termasuk penata anestesi. Tekanan tinggi dalam menjalankan tugas, tanggung jawab besar, serta situasi kerja yang dinamis dan penuh resiko membuat profesi ini rentan mengalami stres. Gejala stres yang umum dialami antara lain mudah marah, cemas, dan kurang sabar. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat meningkatkan risiko terjadinya insiden di kamar operasi, baik sebelum, selama, maupun setelah prosedur anestesi. Tujuan: Untuk mengetahui hubungan tingkat stres kerja terhadap kinerja penata anestesi Kota Padang. Metode : Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif observasional dengan pendekatan *Cross Sectional Study* metode pengambilan sampel yaitu *Total Sampling*. Sampel yang diteliti sebanyak 41 sampel. Variabel Independen adalah tingkat stress kerja dan variabel dependen adalah kinerja. Pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner dan uji statistic *Kendall's tau* dengan taraf signifikansi 0,01. Hasil : didapati p value = 0,001 dengan uji korelasi *Kendall' tau* yang mana taraf signifikansinya sebesar 1% ($0,001 < 0,01$), maka H_0 ditolak yang artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara tingkat stress kerja dengan kinerja perawat. Nilai koefisien korelasi Kendall's Tau bernilai -0,521 maka terdapat nilai linear yang negatif. Yang berarti semakin rendah tingkat stress kerja, maka semakin tinggi kinerja dan sebaliknya semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah kinerja. Kesimpulan : Ada hubungan antara tingkat stress kerja dengan kinerja penata anestesi Kota Padang.

Kata kunci: Kinerja, Penata Anestesi, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan unsur fundamental dalam kehidupan manusia yang mencakup keadaan sehat secara fisik, mental, spiritual, dan sosial yang

memungkinkan individu hidup produktif baik secara sosial maupun ekonomis. Untuk menjamin tercapainya standar kesehatan tersebut, pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan menyelenggarakan berbagai bentuk pelayanan kesehatan, salah satunya melalui rumah sakit sebagai institusi

pelayanan kesehatan perorangan yang menyelenggarakan pelayanan secara paripurna, baik rawat inap, rawat jalan, maupun gawat darurat (Hariyono, 2019).

Rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan wajib memiliki tenaga profesional dan kompeten, termasuk tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, serta penunjang medis lainnya. Salah satu tenaga kesehatan penting yang berperan langsung dalam keberhasilan tindakan pembedahan adalah penata anestesi, yakni profesi yang bertanggung jawab dalam memberikan asuhan anestesi mulai dari pra, intra, hingga pasca-anestesi di bawah supervisi dokter spesialis anestesi (Kemenkes, 2016).

Dalam menjalankan perannya, penata anestesi memiliki tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien. Mereka harus mampu menjalankan tugas teknis seperti pemasangan alat monitoring invasif dan noninvasif, pemberian obat anestesi, hingga pemeliharaan jalan napas dan pemulihan pasien. Kompleksitas tugas dan beban tanggung jawab ini menuntut penata anestesi untuk bekerja secara presisi, sigap, dan berdaya tahan tinggi, baik secara fisik maupun psikologis (Fahrizal, 2019).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pekerjaan penata anestesi seringkali memunculkan tekanan kerja yang tinggi. Tuntutan kerja yang terus-menerus, waktu kerja yang panjang, ketergantungan terhadap tim operasi, dan kondisi rumah sakit yang tidak ideal menjadi pemicu utama terjadinya stres kerja. Stres kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis penata, tetapi juga dapat menurunkan kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pasien (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Stres kerja yang tidak tertangani dengan baik berpotensi menyebabkan kelalaian kerja seperti kesalahan dosis obat, salah prosedur, dan dokumentasi yang tidak lengkap. Kelalaian ini dapat menyebabkan kejadian yang tidak diharapkan, seperti Kejadian Tidak Diinginkan (KTD), Kejadian Nyaris Cedera (KNC), maupun

Kejadian Potensi Cedera (KPC), yang berisiko membahayakan keselamatan pasien (Suparti et al., 2019). Data dari WHO (2019) menunjukkan bahwa stres telah menjadi epidemi global. Di Amerika Serikat, 46% tenaga kesehatan menyatakan bahwa pekerjaan mereka penuh tekanan, dan 34% mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan akibat stres. Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia, di mana 55% tenaga kesehatan mengalami stres kerja (Nasrullah & Sulaiman, 2021).

Secara khusus, profesi penata anestesi termasuk dalam kategori pekerjaan dengan risiko stres tinggi. Dalam sebuah survei oleh Chipas et al. (2016) terhadap lebih dari 7.000 perawat anestesi di Amerika Serikat, ditemukan bahwa mayoritas responden mengalami gejala stres seperti mudah marah, cemas, dan sensitif terhadap hal kecil. Hal ini menunjukkan bahwa stres pada profesi anestesi bukanlah isu yang sepele dan perlu penanganan serius untuk menjaga keselamatan pasien dan kesehatan kerja tenaga medis.

Penelitian yang dilakukan Fahrizal (2019) juga memperkuat bahwa stres kerja penata anestesi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja, penghargaan terhadap kinerja, serta dukungan motivasi dari dalam dan luar diri. Sementara itu, variabel seperti masa kerja dan latar belakang pendidikan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Suasana hati dan kondisi emosional penata anestesi juga menjadi aspek penting karena suasana hati yang buruk akan berpengaruh pada ketelitian dan kesiapan kerja (Donsu, 2017).

Data empiris di Sumatera Barat juga menunjukkan adanya indikasi prevalensi stres kerja di kalangan penata anestesi. Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara yang dilakukan pada beberapa rumah sakit di Kota Padang, banyak penata mengaku mengalami tekanan kerja. Mereka menyatakan bahwa stres dipicu oleh hubungan kerja yang tidak harmonis dengan tim operasi, beban kerja tinggi, hingga ketidakhadiran dokter anestesi yang

menyebabkan tanggung jawab mereka semakin berat. Wawancara dengan penata di tiga rumah sakit mengungkapkan bahwa stres kerja semakin meningkat terutama ketika harus mengambil alih tugas dokter anestesi yang tidak berada di tempat.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya urgensi untuk memahami lebih dalam hubungan antara tingkat stres kerja dan kinerja penata anestesi, khususnya di Kota Padang. Penelitian ini menjadi penting sebagai langkah awal dalam memberikan rekomendasi kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kesejahteraan penata anestesi, dan pada akhirnya menjamin kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tetap optimal. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk menilai hubungan tingkat stres kerja terhadap kinerja penata anestesi di Kota Padang sebagai kontribusi terhadap upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif observasional menggunakan pendekatan cross-sectional study, yaitu pengukuran variabel dilakukan sekali pada satu waktu.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen (tingkat stres kerja) dan variabel dependen (kinerja penata anestesi).

Populasi penelitian adalah seluruh penata anestesi yang tergabung dalam Ikatan Penata Anestesi Indonesia (IPAI) DPD Sumbar dan aktif bekerja di Kota Padang tahun 2023, berjumlah 41 orang. Penentuan sampel menggunakan metode total sampling, dengan kriteria inklusi meliputi penata anestesi aktif bekerja dan bersedia menjadi responden, sementara kriteria eksklusi adalah yang tidak aktif, menjabat sebagai pejabat penilai, atau tidak bersedia menjadi responden.

Penelitian dilaksanakan di 12 rumah sakit di Kota Padang pada Februari–Juli 2023. Sebelum pengumpulan data dilakukan, peneliti memperoleh izin dan menyampaikan informed consent kepada responden, serta menjamin anonimitas dan kerahasiaan data.

Instrumen penelitian meliputi Kuesioner stres kerja menggunakan *Workplace Stress Scale* yang terdiri dari 8 pertanyaan dengan 5 skala jawaban. Kuesioner ini telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dan diuji validitas serta reliabilitasnya ($r > 0,167$; Cronbach's Alpha = 0,945). Penilaian kinerja diperoleh dari data Indikator Kinerja Individu (IKI), yang dinilai oleh pejabat penilai dengan skala 1–100 dan dikategorikan ke dalam lima tingkat kinerja.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui Google Form kepada responden dan pengumpulan data IKI dari pejabat penilai. Data kemudian diolah menggunakan SPSS 25.

Teknik pengolahan data mencakup editing, coding, entry, dan cleaning data. Data dikodekan berdasarkan kategori masing-masing variabel (misalnya tingkat stres kerja, kinerja, jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan). Analisis data menggunakan uji korelasi Kendall Tau, karena data berskala ordinal dan sampel berjumlah 41 orang. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja, dengan tingkat signifikansi $p < 0,01$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran karakteristik responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja dan status pernikahan

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	43.9
Perempuan	23	56.1
Usia		
Remaja Akhir	2	4,9
Dewasa Awal	12	29,3
Dewasa Akhir	4	9,7
Lansia Awal	16	39.1
Lansia Akhir	4	9.7
Manula	3	7,3
Pendidikan		
D3	21	51.2
D4/S1	19	46.3
S2	1	2.4
Lama Kerja		
<1 Tahun	0	0
1-5 Tahun	8	19.5
>5 Tahun	33	80.5
Status Pernikahan		
Belum Menikah	6	14.6
Sudah Menikah	33	80.5
Cerai	2	4.9
Hidup/Meninggal		

(Data Primer, 2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 41 responden, responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 23 orang (56,1%) dengan kelompok usia responden yang paling banyak adalah kelompok lansia awal sebanyak 16 orang (39.1%). Dari tabel tersebut juga menunjukkan responden terbanyak adalah yang telah menempuh pendidikan D3 yaitu 21 orang (51,2%) dengan lama kerja terbanyak adalah diatas 5 tahun sebanyak 33 orang (80.5%) serta status pernikahan terbanyak adalah kelompok sudah menikah sebanyak 33 orang (80.5%).

Tabel 2 Karakteristik Stres Kerja Penata Anestesi

No.	Tingkat Stres Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Stress Sangat Ringan	0	0 %
2	Stress Ringan	12	29,3 %
3	Stress Sedang	15	36,6 %
4	Stress Berat	14	34,1 %
5	Stress Berpotensi Berbahaya	0	0 %
Total		41	100 %

(Data Primer, 2023)

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Kinerja Penata

No.	Kinerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sangat Kurang	0	0 %
2	Kurang	0	0 %
3	Cukup	13	31,7 %
4	Baik	28	68,3 %
5	Sangat Baik	0	0 %
Total		41	100 %

(Data Primer, 2023)

Hasil pengolahan data variabel Tingkat Stres Kerja dan Kinerja didapatkan bahwa hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja penata anestesi kota Padang memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,01, yang artinya terdapat hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja. Koefisien korelasi Kendall's Tau_b yaitu -0,521 disebut hubungan linear yang negatif. Maka semakin rendah tingkat stres kerja maka kinerja akan semakin baik dan juga sebaliknya.

Tabel 4 Tabulasi Silang Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Penata Anestesi

Stres Kerja	Kinerja				Total	Nilai p
	Cukup		Baik			
	N	%	N	%		
Ringan	0	0	12	29,3	12	29,3
Sedang	4	9,8	11	26,8	15	36,6
Berat	9	21,9	5	12,2	14	34,1
Total	13	31,7	28	68,3	41	100

α= 0,01

(Data Primer, 2023)

Pengolahan tabulasi silang untuk tingkat stres kerja dan kinerja, didapatkan hasil sejumlah 12 orang mengalami tingkat stres kerja ringan dengan nilai baik (29,3%), 11 orang mengalami tingkat stres kerja baik dengan kinerja baik (26,8%), dan 5 orang mengalami tingkat stres kerja berat dengan kinerja baik (12,2%) Sementara itu, 4 orang mengalami tingkat stres kerja sedang dengan kinerja cukup (9,8%) dan 9 orang mengalami tingkat stres berat dengan kinerja cukup (21,9%).

Pembahasan

Mulyadi (2020) menjelaskan bahwa pada dasarnya, stres merupakan sebuah tekanan yang terjadi pada diri seorang individu baik itu berupa beban pekerjaan dan lainnya, yang membuat individu tersebut merasa terbebani dan keberatan untuk menyelesaikan kewajibannya. Mulyadi (2020) menambahkan bahwa stres dapat dipicu oleh beberapa hal meliputi faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor personal. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja:

Jenis kelamin

Hasil data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 23 orang responden adalah perempuan (43,9%) dan 18 orang responden lainnya adalah laki-laki (56,1%). Dari 23 responden perempuan, 8 orang responden mengalami stres ringan (34,8%), 8 orang responden mengalami stres sedang (34,8%) dan 7 orang responden lainnya mengalami stres berat (30,4%). Pada responden laki-laki, sebanyak 4 responden mengalami stres ringan (22,2%), 7 orang responden mengalami stres sedang (38,9%) dan 7 lainnya mengalami stres berat (38,9%). Stres kerja yang dialami oleh penata laki-laki dan perempuan bisa saja berbeda karena hal tersebut disebabkan oleh fisik dan mental yang tidak sama serta stressor yang berbeda (Muthmainah, 2020). Laki-laki cenderung lebih memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keluarga dan pekerjaan yang memungkinkan

dapat memicu stres lebih berat pada penata. Walaupun kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja, namun respon terhadap stres pada masing-masing individu juga menentukan tingkat stres tersebut.

Usia

Hasil pengolahan data terkait usia responden, didapati usia minimum adalah 25 tahun dan usia maksimum adalah 70 tahun. Nilai rata-rata usia responden adalah 46,32 tahun. Responden yang berusia >46,32 tahun berjumlah 23 responden dan yang berusia <46,32 tahun berjumlah 18 responden. Dari 23 responden tersebut, sebanyak 10 responden (43,5%) mengalami tingkat stres kerja ringan, 8 responden (34,8%) mengalami tingkat stres kerja sedang dan 5 responden lainnya (21,7%) mengalami tingkat stres kerja berat. Sementara itu, dari 18 orang responden yang berusia <46,32 tahun, sebanyak 2 responden (11,1%) mengalami stres kerja ringan, 7 responden (38,9%) mengalami tingkat stres kerja sedang dan 9 responden lainnya (50%) mengalami stres kerja berat. Melalui hasil tersebut, dapat digambarkan bahwa semakin muda usia responden, tingkat stres kerja akan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Muthmainah (2020) yang menyatakan bahwa semakin muda usia maka tingkat stres kerjanya semakin tinggi. Kelompok usia dewasa awal yakni usia 20-30 tahun merupakan kelompok usia dimana secara psikologis kelompok usia masih labil dan sukar beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sementara itu, kelompok usia dewasa tengah dan dewasa akhir merupakan kelompok usia produktif yang sangat stabil dan mantap dalam dalam mengambil keputusan serta memiliki tanggung jawab sehingga bekerja secara sungguh-sungguh.

Pendidikan

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (51,2%) menempuh pendidikan terakhir D3, 19 responden (46,3%) menempuh pendidikan terakhir D4/S1 dan 1 responden lainnya (2,4%) menempuh pendidikan S2.

Dari 21 responden yang menempuh pendidikan terakhir D3, sebanyak 10 orang responden (47,6%) mengalami tingkat stres kerja sedang, 7 responden (33,4%) mengalami tingkat stres kerja berat dan 4 responden lainnya (19%) mengalami tingkat stres kerja ringan. Untuk responden yang menempuh pendidikan terakhir D4/S1, sebanyak 8 responden (42,1%) mengalami tingkat stres kerja ringan, 7 responden (36,8%) mengalami tingkat stres kerja berat dan 4 responden lainnya (21,1%) mengalami tingkat stres kerja berat. Sementara itu, responden yang menempuh pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 responden yang secara keseluruhan mengalami tingkat stres kerja sedang. Muthmainah (2020) menyatakan bahwa melalui pendidikan, seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektualnya dalam mengambil keputusan.

Lama Kerja

Hasil data karakteristik responden berdasarkan lama kerja, menunjukkan bahwa nilai rata-rata lama kerja penata anastesi kota padang adalah 16,83 tahun. Responden yang memiliki lama kerja <16,83 tahun sebanyak 20 responden (48,8%) dan yang memiliki lama kerja >16,83 tahun sebanyak 21 responden (51,2%). Dari 20 responden yang telah bekerja <16,83 tahun, sebanyak 3 responden (15%) mengalami stres kerja ringan, 8 responden (40%) mengalami tingkat stres sedang dan 9 responden lainnya (45%) mengalami stres kerja berat. Dari 21 responden yang telah bekerja >16,83 tahun, sebanyak 9 responden (42,8%) mengalami tingkat stres kerja ringan, 7 responden (33,4%) mengalami tingkat stres kerja sedang dan 5 responden lainnya (23,8%) mengalami stres kerja berat. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa semakin lama responden bekerja, tingkat stres kerjanya semakin rendah. Hal ini tidak sejalan dengan yang dikemukakan oleh Siboro (2018) yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka semakin stres di dalam pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi karena pegawai mengalami kebosanan dalam

bekerja atau merasakan kerja yang monoton dalam waktu yang lama. Namun, peneliti berpendapat bahwa terjadinya perbedaan antara fakta di lapangan dan hasil penelitian dari Siboro (2018) tersebut dapat disebabkan oleh pengalaman yang telah dialami seseorang.

Status Pernikahan

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, responden yang sudah menikah sebanyak 33 orang (80,5%), responden yang belum menikah sebanyak 6 orang (14,6%) dan responden yang cerai hidup/meninggal sebanyak 2 orang (4,9%). Dari 33 responden yang sudah menikah tersebut, sebanyak 14 responden (42,4%) mengalami stres sedang, 10 responden (30,3%) mengalami stres ringan dan 9 responden lainnya mengalami stres berat (27,3%). Dari 6 responden yang belum menikah, 4 responden (66,6%) mengalami stres berat, 1 responden (16,7%) mengalami stres sedang dan 1 responden lainnya (16,7%) mengalami stres ringan. Sementara dari 2 responden yang cerai hidup/meninggal, sebanyak 1 responden (50%) mengalami stres berat dan 1 responden lainnya mengalami stres ringan. Indryani (2019) menyatakan bahwa kondisi sudah menikah memiliki lebih banyak masalah yang dihadapi dikarenakan adanya konflik peran ganda yang dapat menjadi potensial terjadinya stres kerja. Peneliti berpendapat bahwa kondisi emosional responden yang sudah menikah tidak stabil dikarenakan beberapa hal yang terjadi di rumah tangga termasuk konflik peran dan tanggung jawab untuk keluarga. Selain itu, kondisi menikah yang dapat berpengaruh pada emosional seseorang disebabkan oleh perubahan hubungan yang tidak stabil seiring masalah pribadi dalam pernikahan.

Nursalam (2016) mengatakan bahwa penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah suatu proses sistematis untuk mengevaluasi dan menilai kekurangan setiap karyawan serta menemukan jalan untuk memperbaiki prestasi karyawan. Penilaian kinerja harus

dilakukan secara periodik dan secara objektif (Aditama, 2017).

Perilaku kerja ini selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik perilaku kinerja (misalnya semakin tinggi motivasi karyawan) maka kinerja akan semakin baik.

Jenis Kelamin

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan sebanyak 23 responden adalah perempuan (56,1%) dan 18 responden lainnya adalah laki-laki (43,9%). Dari 23 responden perempuan, 17 responden memiliki kinerja baik (73,9%) dan 6 responden lainnya memiliki kinerja cukup (26,1%). Sementara itu, responden laki-laki dengan kinerja baik sebanyak 11 orang (61,1%) dan kinerja cukup sebanyak 7 orang (38,9%). Muthmainah (2020) menyebutkan bahwa perempuan cenderung lebih disiplin dalam bekerja. Namun pada perkembangannya di dunia kerja, laki-laki akan cenderung lebih loyal dalam pekerjaannya seiring dengan kesadaran akan tanggung jawab terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawab terhadap keluarganya.

Usia

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan usia minimum adalah 24 tahun dan usia maksimum adalah 70 tahun. Nilai rata-rata usia responden adalah 46,32 tahun. Responden yang berusia >46,32 tahun berjumlah 23 responden dan yang berusia <38,76 tahun berjumlah 18 responden. Royani (2019) menjelaskan bahwa rentang umur 22 tahun hingga 56 tahun merupakan rentang usia yang produktif dimana kelompok usia produktif memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas kinerja dirinya. Peneliti berpendapat bahwa dengan dimilikinya potensi penata yang masih berada dalam rentang usia produktif yaitu rentang umur 22 hingga 56 tahun sebanyak 34 responden (82,9%) diharapkan adanya kualitas kinerja yang baik untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Pendidikan

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (51,2%) menempuh pendidikan terakhir D3, 19 responden (46,3%) menempuh pendidikan terakhir D4/S1 dan 1 responden lainnya (2,4%) menempuh pendidikan S2. Dari 21 responden yang menempuh pendidikan terakhir D3, sebanyak 14 responden (66,7%) memiliki kinerja baik dan 7 responden lainnya (33,3%) memiliki kinerja cukup. Dari 19 responden yang menempuh pendidikan terakhir D4/S1, sebanyak 13 responden (68,4%) memiliki kinerja baik dan 6 responden lainnya (31,6%) memiliki kinerja cukup. Sementara itu, keseluruhan responden yang menempuh pendidikan terakhir S2 memiliki kinerja baik (100%). Zebua (2016) menyatakan bahwa terwujudnya kinerja SDM rumah sakit dengan nilai baik dipengaruhi beberapa faktor yang ikut menentukan yaitu dengan pendidikan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki SDM. Dalam hal ini, peneliti beranggapan bahwa pendidikan merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang baik sesuai dengan bidang yang dipelajari ketika masih mengenyam bangku pendidikan baik sekolah maupun perguruan tinggi.

Lama Kerja

Hasil data karakteristik responden berdasarkan lama kerja, menunjukkan bahwa nilai rata-rata lama kerja penata anastesi kota padang adalah 16,83 tahun. Responden yang memiliki lama kerja <16,83 tahun sebanyak 20 responden (48,8%) dan yang memiliki lama kerja >16,83 tahun sebanyak 21 responden (51,2%). Dari 20 responden yang telah bekerja <16,83 tahun, sebanyak 11 responden (55%) memiliki kinerja cukup dan 9 responden lainnya (45%) memiliki kinerja baik. Dari 21 responden yang telah bekerja >16,83 tahun, sebanyak 19 responden (90,5%) memiliki kinerja baik, dan 2 responden lainnya (9,5%) memiliki kinerja cukup. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Siboro (2018). dan Wirawan (2017). Siboro (2018) menyatakan

bahwa seseorang yang memiliki masa kerja lama lebih dari 5 tahun akan cenderung memiliki rasa bosan terhadap pekerjaannya. Sementara itu, Wirawan (2017) menyatakan bahwa kebosanan terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi nilai kinerja karyawan. Berdasarkan dua teori tersebut, peneliti berpendapat bahwa terjadi ketidaksesuaian antara teori dan fakta yang terjadi di lapangan. Ketidaksesuaian tersebut mungkin dapat terjadi berdasarkan pengalaman, keterampilan dan aturan yang telah dipahami oleh penata dan didapati berdasarkan lama kerja mereka sehingga kinerjanya pun dapat terasah.

Status Pernikahan

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 33 orang (80,5%), responden yang belum menikah sebanyak 6 orang (14,6%) dan responden yang cerai hidup/meninggal sebanyak 2 orang (4,9%). Dari 33 responden yang sudah menikah tersebut, sebanyak 24 responden (72,7%) memiliki kinerja baik, dan 9 responden lainnya (27,3%) memiliki kinerja cukup. Dari 6 responden yang belum menikah, 4 responden (66,7%) memiliki kinerja cukup, dan 2 responden lainnya (33,3%) memiliki kinerja baik. Sementara dari keseluruhan responden yang cerai hidup/meninggal memiliki kinerja baik (100%). Sejalan dengan pembahasan sebelumnya, faktor internal individu menurut Indriyani (2019) menyatakan bahwa kondisi sudah menikah memiliki lebih banyak masalah yang dihadapi dikarenakan adanya konflik peran ganda dalam keluarga. Hal tersebut memicu terjadinya stres kerja. Wirawan (2017) menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja.

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara tingkat stres kerja terhadap kinerja penata anastesi Kota Padang ini mendapatkan nilai sebesar 0,001 dengan uji korelasi *Kendall' tau* yang mana taraf signifikansinya sebesar 1% ($0,001 < 0,01$), maka H_0 ditolak yang artinya

terdapat hubungan yang sangat signifikan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat. Nilai koefisien korelasi Kendall's Tau bernilai -0,521 maka terdapat nilai linear yang negatif. Yang berarti semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin tinggi kinerja dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja.

Nursalam (2016) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu (1) Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, (2) Faktor Psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, (3) Faktor Organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Hutasuhut (2019) menyatakan bahwa kemampuan individu dalam mengambil sikap dan keputusan dapat menyebabkan stres kerja. Faktor penyebab yang dominan stres kerja disebabkan kondisi yang dihadapi sehari-hari, baik dalam hal pekerjaan ataupun dalam kehidupannya sehari-hari. Hal ini sejalan dengan teori dari Wirawan (2017) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja.

Manajemen stres dari dalam diri sendiri dapat menurunkan tingkat stres. Tidak hanya menurunkan, sebaiknya setiap karyawan juga mampu mengatasi stres tersebut. Misalnya penata anastesi Kota Padang mampu manajemen stres kerja supaya tingkat stres kerja dapat menurun. Selain itu, penata juga harus mampu mengatasi permasalahan stres yang timbul tersebut. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa ada hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja penata anastesi Kota Padang. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang berarah negatif, maka semakin rendah tingkat stres kerja maka kinerja semakin baik. Beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa ada hubungan dan pengaruh antara stres kerja dengan kinerja

karyawan, maka masing masing Instansi dapat memaksimalkan manajemen stres kerja terhadap karyawan supaya kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan semakin baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil pengujian hipotesis dengan uji Kendall' tau didapati adanya hubungan antara tingkat stres kerja terhadap kinerja dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,01$. Sementara itu didapatkan hasil bahwa besarnya koefisien korelasi Kendall' tau sebesar $-0,521$ disebut hubungan linear yang negatif. Artinya, semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin baik kinerja penata anestesi atau sebaliknya.

Saran

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Selain itu, sebaiknya menggunakan responden yang lebih banyak agar mewakili seluruh populasi dari penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditama, T.Y.(2017). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Chipas, A., Cordrey, D., Floyd, D., Grubbs, L., Miller, S., & Tyre, B. (2016). Stress: Perceptions, manifestations, and coping mechanisms of student registered nurse anesthetists. *AANA Journal*, 80(SUPPL.4), 49–55.
- Donsu, J. D. T. (2017). *Psikologi Keperawatan* (1st ed.). Yogyakarta Pustaka Baru Press.
- Fahrizal, A. A. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Anestesi di Ruang Operasi. Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- Fajrillah, & Nurfitriani. (2016). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2355), 17–24.
- Hariyono. (2017). *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan tingkat konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta* Tanggal unduh 17/09/2022. Retrieved from http://www.journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/viewFile/1107/pdf_29
- Hutasuhut, Amrizal. (2014) . *Gambaran Stressor dan Stres Kerja Perawat Kamar Bedah di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Pirngadi Kota Medan*. Tanggal unduh 18/05/2023. Retrieved from <http://text-id.123dok.com/document/9ynknkyv-gambaran-stresor-danstres-kerja-perawat-kamar-bedah-di-rumah-sakit-umum-daerah-dr-pirngadi-kota-medan.html>
- Indriyani, A. (2019). *Pengaruh Konflik Peran Ganda & Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat wanita di Rumah Sakit*. Tesis. Fakultas Manajemen Universitas Diponegoro.
- Kemenkes. (2016). *Izin dan Penyelenggaraan Praktik Penata Anestesi*. Indonesia: Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016. Tanggal unduh 17/09/2022. Retrieved from: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/113053/permenkes-no-18-tahun-2016>.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2017). *Jabatan Fungsional Penata Anestesi*. Indonesia: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017. Tanggal unduh 17/09/2022 Retrieved from:

- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Download/123382/PERMENPAN%20NOMOR%2011%20TAHUN%202017.pdf>.
- Keputusan Menteri Kesehatan. (2020). *Standar Profesi Penata Anestesi*. Indonesia: Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/722/2020. Tanggal unduh 17/09/2022. Retrieved from:<https://ktki.kemkes.go.id/info/sites/default/files/KMK%20No.%20HK.01.07-MENKES-722-2020%20ttg%20Standar%20Profesi%20Penata%20Anestesi.pdf>.
- Mulyadi, Deddy (.2020). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung. Alfabeta
- Muthmainah, Iin. (2020). Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja di Ruangan ICU Pelayanan Jantung Terpadu dr. Ciptomangunkusumo Jakarta
- Nasrullah, & Sulaiman, L. (2021). Analisis Pengaruh COVID-19 Terhadap Kesehatan Mental Masyarakat di Indonesia. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(3), 206–211.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5*. Jakarta. Salemba Medika.
- Siboro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Suparti, S., Maria, E., & Permatasari. (2019). Action Research: Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. *Muhammadiyah Journal of Nursing*, 1(2), 185–198.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Zebua, M. (2016). *Manajemen Rumah Sakit Fungsikan Manajemen Instalasi di Rumah Sakit*. Yogyakarta: Salemba.