PENGARUH STRESS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PEMATANGSIANTAR

Muhammad Fauzan
(STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar-Sumatera Utara)
e-mail : fauzan04041989@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of stress on the performance of nurses in the District General Hospital dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (2) the effect of leadership on the performance of nurses in the District General Hospital dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (3) the effect of stress and simultaneously on the leadership performance of nurses in the District General Hospital dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (4) the most dominant variables affect the performance of the nurse at the General Hospital of dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

The population in this study were 114 respondents nurses Regional General Hospital dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar and samples taken as many as 53 respondents with a passing stage cluster sampling and incidental sampling. The data used in this study are primary data and secondary data. Primary data is data obtained from the sample through field research by using questionnaires given directly to respondents that made the object of this research and secondary data is data obtained from the documentation or other information sources that can support the object under investigation. The data collection technique using a survey method to distribute a list of statements (questionnaire) directly to the Regional General Hospital nurses Djasamen Saragih Pematangsiantar and analysis techniques using multiple linear regression analysis.

The results of this study concluded that: (1) stress a significant negative effect on the performance of nurses in the District General Hospital dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (2) leadership positive effect on the performance of nurses in the District General Hospital dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (3) The variables stress and leadership partially and simultaneously have a significant influence on the performance of nurses in the District General Hospital dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (4) based on the results of testing, stress is the most dominant variable affecting the performance of nurses, when compared in leadership.

Keywords :

Stress, Leadership and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh stress terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (2) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (3) pengaruh stress dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (4) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 responden perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar dan sampel yang diambil sebanyak 53 responden dengan melewati tahap cluster sampling dan insidental sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sampel melalui penelitian lapangan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini dan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang objek yang diteliti. Teknik pengumpulan data primer menggunakan metode survei dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) secara langsung kepada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar dan teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (2) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (3) variabel stress dan kepemimpinan secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar; (4) berdasarkan hasil pengujian, stress merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat, jika dibandingkan dari kepemimpinan.

Kata Kunci:
Stress, Kepemimpinan dan Kinerja

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan atau upaya kesehatan penunjang. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu

pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat diperoleh oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia.

Perawat juga harus memenuhi standar kebutuhan dalam bekerja. Perawat yang memenuhi standar kebutuhan di sini mempunyai banyak arti yaitu, pertama memenuhi standar dalam arti kuantitasnya atau jumlah perawat yang dibutuhkan sesuai dengan kapasitasnya. Sudah barang tentu untuk dapat terlaksananya tugas seorang perawat dengan baik harus didukung dengan tepat guna dalam menangani sejumlah kasus yang ada di tempat atau bagian tersebut. Yang kedua memenuhi standar dalam arti kata kualitasnya yang *qualified*, artinya mutu kerja dari perawat tersebut benar-benar dapat dihandalkan dalam menangani berbagai kasus yang terjadi di tempat tugas.

Stress yang dihadapi perawat di dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Stress yang berkelanjutan dan individu tidak dapat beradaptasi dengan baik akan menjadi stress yang dapat menyebabkan gangguan fisik, mental, sosial, dan spritual. Stress adalah suatu keadaan yang dihasilkan oleh perubahan dalam lingkungan yang sebagai tantangan atau ancaman dan atau merusak terhadap keseimbangan dinamik seseorang.

Permasalahan-permasalahan yang dialami perawat tersebut tentunya jika tidak diatasi dengan cepat maka semakin lama akan menjadi tekanan-tekanan yang dapat menimbulkan stress dalam bekerja. Waktu kunjungan pada Rumah Sakit tersebut, yaitu pada siang hari dimulai pada pukul 11.00 WIB – 12.00 WIB, dan pada sore hari dimulai pada pukul 16.00 WIB – 17.00 WIB. Hal ini dapat menyebabkan suasana rumah sakit tersebut menjadi ramai, dan mengakibatkan menurunnya konsentrasi perawat dalam menangani pasien.

Bentuk-bentuk stress yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar, antara lain yaitu banyaknya perawat yang mengeluh dalam proses penyelesaian tugasnya dan seringnya perawat berbicara dengan nada emosi atau marah-marah dengan pasien maupun keluarga pasien.

Permasalahan-pemasalahan yang dapat menimbulkan stress dalam bekerja diantaranya tidak terdapatnya keseimbangan antara perawat dengan pasien dalam hal ini jumlah tempat tidur sebagai perbandingannya, sehingga perawat merasa kelelahan, yang semakin lama hal tersebut dapat menjadi penyebab timbulnya stress yang dalami dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 : Data Jumlah Perawat dan Jumlah Tempat Tidur dari Tahun 2011 s/d 2015 pada Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar

No	Tahun	Jumlah Perawat (orang)	Jumlah Tempat Tidur	Rata-rata Jumlah Perawat Setiap Jam Dinas (orang)	Perbandingan Perawat dengan Jumlah Tempat Tidur
1	2011	116	220	29	1 : 8
2	2012	115	212	28	1 : 8
3	2013	123	218	31	1 : 7
4	2014	110	240	28	1 : 9
5	2015	114	243	29	1 : 9

Sumber : Medical Record Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar

Dari tabel 1 dapat kita lihat bahwa antara jumlah perawat dan jumlah tempat tidur pasien tidak seimbang.

Tabel 2 : Data Jumlah Perawat dan Jumlah Pasien dari Tahun 2011 s/d 2015 pada Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar

No	Tahun	Jumlah Perawat (orang)	Jumlah Pasien	Perbandingan Perawat dengan Jumlah Pasien
1	2011	116	6840	1 : 59
2	2012	115	7154	1 : 63
3	2013	123	7860	1 : 64
4	2014	110	5801	1 : 53
5	2015	114	6468	1 : 57

Sumber : Medical Record Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar

Pada tabel 2 juga terlihat bahwa tidak seimbangnya jumlah perawat dengan pasien. Hal ini salah satu yang mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan perawat, karena keletihan melaksanakan tugas rutin, sehingga perawat tidak sempat berdialog dengan bahasa yang lebih menyentuh. Idealnya, satu orang perawat menjaga dua tempat.

Gejala stress yang dialami perawat bukan hanya terlihat dari beban kerja yang berlebihan, yaitu tidak idealnya jumlah perawat dengan jumlah pasien saja, tetapi juga adanya jumlah *complain* atau keluhan dari para pasien terhadap kinerja perawat tersebut. Hal tersebut dapa dilihat dari tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 : Data Jumlah Pasien dan Jumlah Complain (Keluhan) dari Pasien dari Tahun 2011 s/d 2015 pada Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar

No	Tahun	Jumlah Pasien	Jumlah *Complain* (Keluhan)	%
1	2011	6840	250	3.65
2	2012	7154	375	5.24
3	2013	7860	350	4.45
4	2014	5801	125	2.15
5	2015	6468	150	2.32

Sumber : Medical Record Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar

Pada tabel 3 terlihat bahwa jumlah *complain* (keluhan) para pasien dari tahun ke tahun berbeda. Adanya *complain* dari para pasien, dikarenakan kemungkinan ketidakpuasan yang diterima atau dialami oleh para pasien terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat diindikasikan menurun dikarenakan adanya gejala stress yang dialami oleh para perawat yang terdiri dari beban kerja yang berlebihan, waktu kerja, konflik kerja, dan lain-lain.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stress terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar?
3. Bagaimana pengaruh stress dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar?
4. Manakah variabel yang paling dominan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stress terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengertian Stress

Stress merupakan kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Malayu S. P Hasibuan, 2001:201). Stress adalah kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi ernosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Veithzal Rivai 2004:15). Stress merupakan kondisi dinamis dimana individu dikontrofrontasikan dengan kesempatan, pembatas atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang dinginkan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Agoes dkk, 2003:15). Stress menurut Vincent Cornelli, merupakan suatu gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh pikiran dan tuntutan kehidupan, serta dipengaruhi oleh lingkungan maupun penampilan individu dalam lingkungan tersebut (Musbikin, 2005:10).

Yang dimaksud dengan stress adalah kondisi dinarnis dengan rasa tegang dan cemas pada individu atau kumpulan individu dikarenakan adanya ketidakseimbangan diantara tuntungan dan kemampuan respon yang dihadapkan dengan kesempatan dan pembatas yang diinginkannya dengan ditandai oleh ketegangan emosional yang berpengaruh terhadap kondisi mental dan fisik (Agoes dkk, 2003:15).

Gejala-Gejala Stress

Tingkat stress yang tinggi dan berkelanjutan mempunyai berbagai dampak negatif, baik bagi fisik, psikis maupun perilaku. Oleh karena itu, pula maka individu yang mengalami stress seringkali tidak memberikan respon yang tidak rasional terhadap sekelilingnya. Stress

yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *"burnout"* suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stress yang berlanjut dan tidak teratasi (Siagian, 2000:301).

Cary Cooper dan Alison Straw (2000:15) mengemukakan gejala stress dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut:

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikir jemih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
3. Watak dan kepribadian yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Sedangkan gejala stress di tempat keja, yaitu meliputi:

a. Kepuasan kerja yang rendah.
b. Kinerja yang menurun.
c. Hilangnya semangat dan energi dalam bekerja.
d. Komunikasi dalam bekerja menjadi tidak lancar.
e. Pengambilan keputusan yang tidak optimal.
f. Berputar pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Semua yang disebutkan di atas perlu dilihat dalam pengaruhnya dengan kinerja dan interaksi normal individu sebelumnya.

Pengertian Kepemimpinan

> "Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melihat pada diri seseorang pemimpin yang bergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intem maupun faktor-faktor ekstern" (Winardi, 2004:47).
>
> "Kepemimpinan dapat didefenisikan sebagai suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorangan lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu tujuan organisasi" (Nasution, 2000:224).
>
> "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi" (Hasibuan, 2002:170).

Dalam melaksanakan proses kepemimpinan tersebut biasanya orang yang melakukan hal tersebut haruslah juga mempunyai jiwa pemimpin sebagai pribadi manusia. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-akivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 2001:33). Perilaku dan sifat kepemimpinan akan menjadi pedoman bagi

bawahannya, bagaimana seorang pemimpin menjadi teladan bagi bawahannya. Sifat dan perilaku tersebut menjadikan bawahan loyal terhadap perusahaan dan sebaliknya.

Syarat-Syarat Kepemimpinan

Menurut Earl Nightingale dan Whitt Schult (dalam Kartono, 2004:37) : seorang pemimpin harus memiliki syarat-syarat untuk menjadi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan lebih untuk dipatuhi oleh bawahannya, yaitu:

1. Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri (*individualism*).
2. Memiliki rasa ingin tahu yang besar, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda *(curios)*.
3. Komunikatif.
4. Memiliki rasa humor, antusiasme yang tinggi dan bekerja sama.
5. *Perfeksionis*, selalu mendapatkan yang sempuma.
6. Sabar namun ulet.
7. Berpengetahuan luas.
8. Memiliki motivasi yang tinggi, dan memiliki tujuan hidup yang dibimbing idealisme.
9. Imajinasi tinggi dan daya inovasi.

Dari penjelasan di atas, jelaslah bahwa seorang pemimpin harus memilki kelebihan dan syarat-syarat pemimpin dibanding para karyawan lainnya. Karena dengan kelebihan dan syarat-syarat tersebut seorang pemimpin dapat berwibawa dan dipatuhi oleh bawahannya.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau keria suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu (Rivai, 2004:53).

Menurut Siagian (2002:47), ada lima fungsi kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi serta dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Lovie (dalam Gary Yukl, 2000:307), bentuk perilaku dari seorang pemimpin antara lain adalah berwawasan luas. Pemimpin ini harus memiliki wawasan luas tentang pengetahuan di dalam pengembangan organisasi, bukan hanya dalam manajerial tetapi juga dalam me*manage* para karyawannya.

Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi

kepada organisasi. Perbaikan kineria baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002:78).

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefenisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pcgawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungiawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja *(performance)* diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tenentu yang akhimya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.

Biasanya orang yang *level of performance*nya disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelaya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber*performance* rendah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu (2007:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah:

a. Faktor motivasi

   Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningikatkan kinerjanya.

b. Faktor kepuasan kerja

   Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Faktor kondisi fisik pekerjaan

   Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was-was karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerjanya akan rendah. Sebaiknya, jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas, maka kinerjanya akan meningkat.

d. Faktor kemampuan kerja karyawan

   Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan. Karyawan harus memiliki kemampuan yang cukup baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (intelektual/mental). Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja. Kemampuan dipengaruhi oleh proses belajar. Apabila karyawan tidak mempunyai kemampuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka pekerjaan tersebut tidak akan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika

karyawan mempunyai kemampuan yang cukup, maka tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Penilaian Kinerja

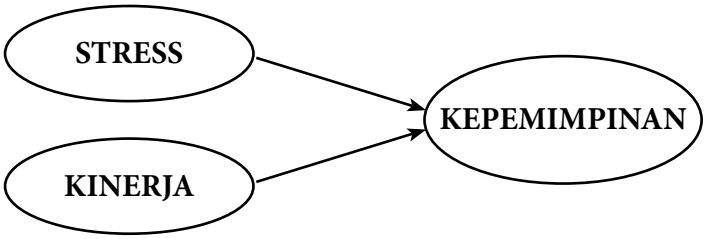
Menurut T. Hani Handoko (dalam Thoyib, 2001:51), penilaian kinerja *(performance appraisal)* adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Riset menunjukkan penggunaan penilaian kinerja yang luas untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasikan kekuatan dan kelemahan karyawan.

Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain membuat keputusan administratif mengenai si karyawan. Promosi atau pemecatan karyawan bisa tergantung pada hasil penilaian kinerja, yang sering membuat penilaian kinerja menjadi sulit untuk dilakukan oleh para manajer. Kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002:81-83).

KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pikiran Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara, yaitu:

1. Diduga stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Diduga pengaruh stress dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat.
4. Diduga variabel stress yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal atau sebab akibat, yaitu penelitian yang diadakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel, bagaimana variabel yang satu menyebabkan atau menentukan variabel yang lain. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih di Pematangsiantar, Sumatera Utara.

Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih di Pematangsiantar, Sumatera Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 114 responden. Jumlah tersebut merupakan jumlah perawat Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih di Pematangsiantar. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n \quad \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$n = \frac{114}{1 + 114.(0{,}1)^2}$$

$$n = \frac{114}{2{,}14}$$

$$n = 53{,}27 \text{ (dibulatkan)}$$

$$n = 53 \text{ responden}$$

Dimana: n = adalah ukuran sampel

N = adalah ukuran populasi

e = adalah kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang dapat ditolelir, dalam penelitian ini sebesar 10%.

Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster sampling*, yaitu bentuk sampling random di mana populasinya dibagi menjadi beberapa cluster dengan menggunakan aturan-aturan tertentu (Hasan, 2006:67).

Proses pengerjaannya adalah sebagai berikut:

1. Dari 114 perawat, kemudian dibagi menjadi 4 kelompok dengan 28 perawat tiap kelompoknya.
2. Dari 4 kelompok tersebut dipilih sebuah sampel random yang terdiri atas 13 sampel tiap kelompoknya. Dengan perincian dinas pagi 13 perawat sebagai sampelnya, dinas sore 13 perawat sebagai sampelnya, dinas malam 13 perawat sebagai sampelnya, dan yang libur 14 perawat sebagai sampelnya.

Untuk penarikan sampel yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan metode *insidental sampling*. Metode *insidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2008).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Stress (X_1) adalah kondisi dinamis dengan rasa tegang dan cemas pada individu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntungan dan kemampuan respon yang dihadapkan dengan kesempatan dan pembatas yang diinginkannya dengan ditandai oleh ketegangan emosional yang berpengaruh terhadap kondisi mental dan fisik.
2. Kepemimpinan (X_2) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Kinerja (Y) adalah dapat didefenisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja perawat

B_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Stress perawat

X_2 = Kepemimpinan

E = Standar error of estimate

Uji Hipotesis

a. Uji F digunakan Untuk mengetahui apakah variabel independen (stress dan kepemimpinan transformasional) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja perawat) dapat dilakukan dengan melakukan uji F atau F-test. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

   Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari stress dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat.

   Hi: Ada pengaruh yang signifikan dari stress dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja perawat.

b. Uji (t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu stress (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) dan untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan terhadap variabel dependen.

c. Menentukan pengaruh variabel dominan. Semakin besar nilai koefisien determinasi parsial suatu variabel, maka secara parsial semakin besar pengaruh variabel tersebut terhadap variabel Y (kinerja).

HASIL PENELITIAN

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda variabel dependen Kinerja (Y) dan variabel independen Stress (X_1) dan Kepemimpinan (X_2):

Tabel 4: Koefisien Regresi

Coeficients[a]

Model		Unstandardlized Coeficients		Standarlized Coeficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.943	.632		6.235	.000
	Stress	-.654	.124	-.564	-5.274	.000
	Kepemimpinan	-.416	.142	.313	2.923	.005

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 22 diperoleh angka sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 3.943 - 0.654X_1 + 0.351X_2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Perawat

B_0 = Konstanta

X_1 = Stress Perawat

X_2 = Kepemimpinan Transformasional

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda di atas dapat diartikan:

1. Nilai konstanta (B_0 = 3.943) merupakan konstanta yang apabila semua nilai variabel bebas = 0, maka nilai variabel terikat (Y) sebesar 3.943 satuan.
2. Nilai koefisien faktor stress perawat (X_1 = -0.654) menunjukkan bahwa setiap kenaikan faktor stress perawat sebesar 1 satuan maka, kinerja akan turun sebesar 0.654 satuan.
3. Nilai koefisien faktor kepemimpinan transformasional (X_2 = 0.351) menunjukkan bahwa kenaikan faktor kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0.351 satuan.

Uji F

Hasil perhitungan F hitung dengan program SPSS dan perbandingan dengan F tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5: Rekapitulasi Hasil Output SPSS

ANOVA[b]

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	5.887	2	2.944	18.765	.000[a]
2	Residual	7.844	50	.157		
3	Total	13.731	52			

a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan, Stress

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Data Olahan

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dapat dilakukan dengan uji statistik. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS menunjukkan besarnya nilai F hitung sebesar 14,035 dan F tabel dengan taraf siginifikan 5%.

F tabel = (k-1) ; (n-k)

= (2-1) ; (53-2)

= 1 ; 51

= 4.030

F hitung > F tabel

18.765 > 4.030

Dari hasil perhitungan F tabel di atas dapat disimpulkan bahwa F hitung > dari F tabel (18.765 > 4.030), maka Ho ditolak dan Hi diterima. Ini berarti variabel stress dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Djasamaen Saragih Pematangsiantar. Berarti hipotesis yang dibuat dapat diterima.

Uji t

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya koefisien regresi secara parsial masing-masing variabel bebas yang diteliti.

Tabel 5 : Rekapitulasi Hasil SPSS

Coeficients[a]

Model		Unstandardlized Coeficients		Standarlized Coeficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.943	.632		6.235	.000
	Stress	-.654	.124	-.564	-5.274	.000

Kepemimpinan	-.416	.142	.313	2.923	.005

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Olahan

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0.05$)

T tabel $= \alpha / 2 ; n-3$

$= 0.05 / 2 ; 53-3$

$= 0.25 ; 50$

$= 2.008$

Hasil pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. Variabel X_1 (stress): -5.274 > 2.008. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stress secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat di RSUD dr. Djasamen Saragih.

b. Variabel X_2 (kepemimpinan): 2.982 > 2.008. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yaitu diduga stress dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat karena ternyata hasil t hitung > t tabel.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel-variabel bebas mana yang lebih dominan terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel X_1 (stress) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja (Y) karena mempunyai t hitung > t tabel (-5.274 > 2.008).

b. Variabel X_2 (kepemimpinan) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) karena mempunyai t hitung > t tabel (2.987 > 2.008).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat dibandingkan kepemimpinan.

Koefisien Korelasi Berganda (R^2) dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS *(Statistic For Product and Service Solution)* diperoleh hasil persamaan regresi berikut:

Tabel 6: Model Summary Perhitungan Regresi

Model Summary[b]

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.655[a]	.429	.406	.39608

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 6 didapatkan hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0.655 atau 65.5% ini menunjukkan tingkat hubungan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dalam kriteria keeratan hubungan sedang atau pengaruh

sedang. Ini dapat dilihat pada kriteria derajat hubungan koefisien korelasi yaitu 0.40 < 0.70 = keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang. Berikut ini tabel standar kategoi derajat hubungan :

Tabel 30 : Standar Kategori Guilford

Koefisien korelasi/jalur	Kategori
< 0.20	Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah
0.20 < 0.40	Keeratan hubungan rendah atau pengaruh lemah
0.40 < 0.70	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
0.70 < 0.90	Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh tinggi
> 0.90	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat tinggi

Sumber : Asrita Puspasari (2009:69)

Selain itu koefisien determinasi (R^2) besarnya 0.429. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu stress dan kepemimpinan bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 42.9% terhadap kinerja perawat sedangkan sisanya sebesar 57.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti. Faktor stress (X_1) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.
3. Hasil analisa regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.429, yang artinya variabel bebas (stress dan kepemimpinan) bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 42.9% terhadap kinerja perawat sedangkan sisanya sebesar 57.1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
4. Variabel stress dan kepemimpinan secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.
5. Berdasarkan hasil pengujian, stress merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat, jika dibandingkan dari kepemimpinan.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya. Peneliti yang membaca hasil penelitian ini, diharapkan mampu melakukan penelitian tentang stress dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat yang lebih baik lagi dan mampu menyempurnakan hasil penelitian ini selanjutnya dengan menggunakan variabel lain.

2. Bagi pihak Rumah Sakit. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar sebaiknya memperhatikan, mengantisipasi dan mengelola stress yang dialami perawat dan khususnya pimpinan dapat memotivasi dan memberdayakan bahawannya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Djasamen Saragih Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

A. Prabu, Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Jakarta.

Agoes, dkk. (2003). *Teori dan Manajemen Stress*. Taroda. Malang.

Cooper, Cary. Peter, Makin. (2000). *Psikologi Untuk Manajer*. Arcan. Jakarta.

Cooper, Cary. Alison, Straw. (2005). *Stress Management Yang Sukses*. PT. Kesain Blanc Indah. Jakarta.

Dubrin J. A. (2006). *The Complete Ideal's Guides Leadership: Edisi kedua*. Prenada Media. Jakarta.

Hardjana, Agus M. (2001). *Stress Tanpa Distress.* Arcan. Jakarta.

Harsiwi Agung M. (2003). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*. Artikel. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haji Masagung. Jakarta.

Imam, Ghozali. (2001). *Statistik Nonparametik*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Istijanto, M. M. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Malayu, S. P. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Haji Masagung. Jakarta.

Muskibin, Imam. (2005). *Kiat-Kiat Sukses Melawan Stress*. Jawara. Jakarta.

Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia.* Ghalia Indonesia. Jakarta.

Rivai. Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Singgih, Santoso. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.

Simamora, Bilson. (2004). *Analisis Multivariat Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Swanburg. (2000). *Intermountain Health Care*. Jawara. Jakarta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administratif Dilengkapi dengan Metode R&D: Cetakan Keenam Belas*. CV. Alfabeta. Bandung.

Suharsimi, Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Rineka Cipta. Jakarta.

Suyanto, M. (2007). *Strategic Management Global Most Admired Companies*. Andi. Yogyakarta.

The Department Kesehatan RI. (2002). *Prosedur Perawatan Dasar.* Persatuan Perawat Nasional Indonesia. Jakarta.

Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Yulk Gary. (2000). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.