

MODEL KUANTITATIF MANAJEMEN STRES KERJA DAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PETUGAS REKAM MEDIS DI RS ORTOPEDI PROF. DR. R. SOEHARSO SURAKARTA

Laili Rahmatul Ilmi¹

¹Program Perkam Medis dan Informasi Kesehatan (D-3) Stikes Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Jl. Ringroad Barat Ambarketawang Gamping Sleman, Telp. (0274) 4342000, Email: lailiilmi@gmail.com

ABSTRACT

Background: Workload may indirectly cause stress. The ability to manage work stress may affect staff's motivation and performance. The staff performance will affect decision-making in improving the service quality.

Objective: This study aimed to analyze the relationship between stress management, work motivation and work performance.

Method: This was an analytic observational study with a cross sectional approach. A sample of 19 medical record staff, working at Prof. Dr. R Soeharso orthopedic hospital Surakarta, were selected for this study. A set of questionnaires were developed and administered to measure stress management, work motivation and work performance. Data were then analyzed with a bivariate correlation analysis.

Results: There were statistically significant correlations between work stress management, work motivation and work performance. The ability to manage stress positively increased the motivation ($r= 0,56$; $p= 0,013$), as well as the work performance ($r= 0,49$; $p= 0,036$). Moreover, a higher motivation will lead to a higher performance ($r= 0,42$; $p= 0,071$).

Conclusion: There were positive relationships between work stress management, work motivation and work performance.

Key words: *work stress management, motivation, performance.*

PENDAHULUAN

Data jumlah pengunjung pasien rawat jalan di RS Ortopedi Prof. Dr. Soeharso Surakarta dalam kurun waktu 3 tahun sejak tahun 2010 sampai dengan tahun 2012 menunjukkan bahwa jumlah pengunjung rawat jalan pasien tahun 2011 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2010, namun pada tahun 2012 mengalami peningkatan kembali.

Jumlah kunjungan pasien pada tahun 2010 sampai dengan tahun 2012 terus meningkat. Peningkatan jumlah pengunjung dan kunjungan berdampak pada beban kerja petugas di instalasi rekam medis. Berdasarkan data perhitungan tugas pokok

harian dan analisis beban kerja petugas rekam medis pada tahun 2011, jumlah tenaga yang dibutuhkan sebanyak 21 orang, sedangkan tenaga yang tersedia berjumlah 19 orang, jadi masih dibutuhkan 2 petugas lagi untuk memenuhi kebutuhan tenaga. Petugas pendaftaran di IGD yang belum tersedia, menyebabkan rumah sakit memberlakukan jadwal piket kepada seluruh petugas rekam medis, karena tempat penerimaan pasien di IGD merupakan bagian dari instalasi rekam medis. Pemberlakuan jadwal piket diharapkan dapat membantu pelayanan pendaftaran di IGD dan pendaftaran rawat inap.

Petugas rekam medis bekerja selama lima hari kerja sejak hari Senin hingga Jumat pada jam pelayanan pagi yaitu pada jam (08.00 s.d 16.00 WIB). Pada jam kerja pagi, semua petugas selalu siap *on call* untuk memberikan pelayanan di IGD. Namun, jadwal piket diberlakukan pada piket siang jam (16.00 s.d 21.00) dan piket malam jam (21.00 s.d 07.30 WIB). Pada hari Sabtu hingga Minggu jadwal piket diberlakukan sejak piket pagi jam (07.30 s.d 14.00 WIB), piket siang jam (14.00 s.d 21.00 WIB) dan piket malam jam (21.00 s.d 07.30 WIB). Walaupun petugas mendapatkan jadwal piket, pada hari berikutnya petugas diwajibkan masuk kembali pada jam pelayanan pagi.

Dari data tugas pokok harian petugas rekam medis tahun 2010. Masing-masing petugas dibebankan jam kerja efektif selama 8 jam. Petugas yang mendapatkan piket, total jam kerja yang dibebankan hingga 13 jam dalam satu hari. Hal ini tidak hanya melebihi standar beban kerja efektif, tetapi menyebabkan lama kerja yang semakin panjang.

Lama kerja yang panjang dapat menimbulkan tingkat stres kerja petugas. Kemampuan mengelola stres kerja dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan individu dan organisasi. Pendekatan individu salah satunya dengan mengelola waktu dengan baik, pendekatan organisasi berupa kerja sama dari kepala rekam medis. Kerja sama tersebut seperti

pengevaluasian kembali jadwal piket petugas rekam medis di pendaftaran IGD, rancangan ulang pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing petugas, evaluasi kerja petugas sehingga dapat mengukur kinerja petugas. Kedua upaya inilah merupakan cara untuk mengelola stres kerja.

Kemampuan mengelola stres kerja dengan baik, secara langsung berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja petugas. Kinerja petugas sangat berpengaruh pada pengambilan keputusan oleh pimpinan dalam memperbaiki kualitas pelayanan dan menentukan target selanjutnya.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan pendekatan potong lintang (*cross sectional*), karena semua variabel yang diteliti, baik variabel independen maupun dependen diukur pada saat yang sama. Waktu penelitian dilaksanakan pada Februari 2013 dan lokasi penelitian dilaksanakan di Instalasi Rekam Medis RS Ortopedi Prof. Dr. Soeharso Surakarta.

Subjek penelitiannya adalah petugas rekam medis yang bekerja di rumah sakit tipe A. Populasi pada penelitian ini petugas rekam medis yang berjumlah 19 orang yang bekerja di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. pengumpulan data dari subjek penelitian dengan membagi kuesioner kepada 19 petugas instalasi rekam medis

pada bulan Februari 2013. Setelah data terkumpul, dilanjutkan dengan tabulasi data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 dapat diketahui persentase jenis kelamin perempuan petugas di instalasi rekam medis (66,7%), status pegawai negeri sipil (PNS) dengan persentase (66,7%) dan latar belakang pendidikan lulusan diploma III dengan persentase (88,9%), sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Subjek Penelitian Menurut Jenis Kelamin, Status Pegawai Dan Pendidikan

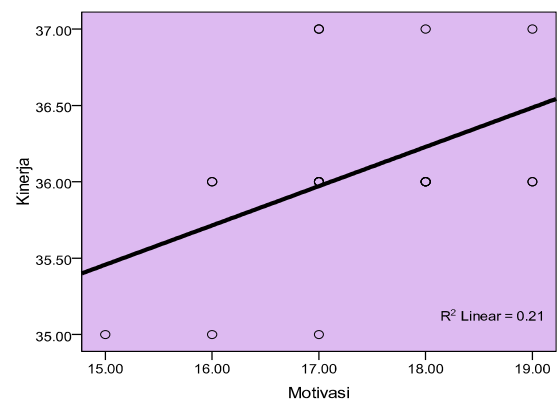
No.	Karakteristik	n	(%)
1.	Jenis kelamin		
	Laki-laki	3	33,3
	Perempuan	6	66,7
	Total	9	100,0
2.	Status pegawai		
	PNS	6	66,7
	BLU	3	33,3
	Total	9	100,0
3.	Pendidikan		
	SMA/SMK	1	11,1
	Diploma III	8	88,9
	Total	9	100,0

Tabel 2 menjelaskan karakteristik subjek penelitian merupakan data kontinu, sehingga dipaparkan dalam n, minimum, maksimum, mean, dan SD (Standar Deviasi). Karakteristik subjek penelitian berdasarkan umur dan masa kerja. Diketahui usia petugas terendah (24 tahun), usia tertua (39 tahun) dengan nilai mean (30,00) dan SD (5,000). Diketahui masa kerja petugas tertinggi (11

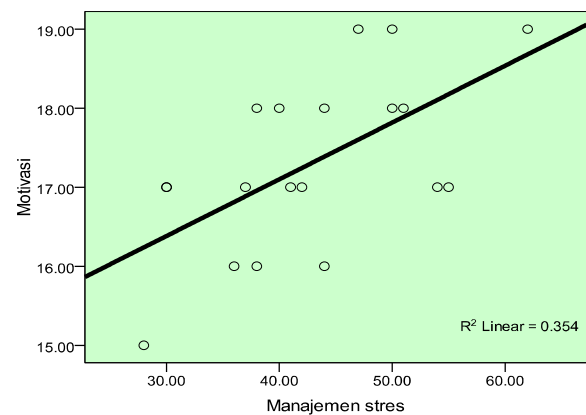
tahun), masa kerja terendah (3 tahun, nilai mean (6,33) dan standar deviasinya (3,041).

Tabel 2 Karakteristik Subjek Penelitian Menurut Umur Dan Masa Kerja

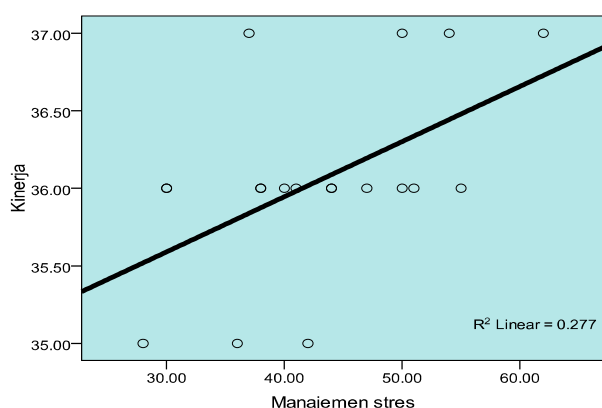
Kategori	n	Min.	Max.	Mean	SD
Umur	9	24	39	30.00	5.000
Masa_Kerja	9	3	11	6.33	3.041



Gambar 1
Gambar 1 Hubungan Positif Antara Motivasi Dengan Kinerja



Gambar 2
Hubungan Positif Antara Manajemen Stres Kerja Dengan Motivasi



Gambar 3
Gambar 3 Hubungan Positif Antara
Manajemen Stres Kerja Dengan Kinerja

Analisis Bivariat

Tabel 3 menjelaskan terdapat korelasi positif dan secara statistik signifikan antara kemampuan manajemen stres kerja, motivasi, dan kinerja. Makin tinggi kemampuan mengelola stres, makin tinggi motivasi petugas ($r = 0,56$; $p = 0,013$). Makin tinggi kemampuan mengelola stres, makin tinggi kinerja petugas ($r = 0,49$; $p = 0,036$). Makin tinggi motivasi, makin tinggi kinerja petugas ($r = 0,42$; $p = 0,071$).

Tabel 3 Korelasi Bivariat Antara
Kemampuan Manajemen Stres, Motivasi
Dan Kinerja

Variabel 1	Variabel 2	Koefisien korelasi Spearman (r)	P
Manajemen stres	Motivasi	0,56	0,013
Manajemen stres	Kinerja	0,49	0,036
Motivasi	Kinerja	0,42	0,071

Hasil korelasi hubungan antara manajemen stres kerja dengan motivasi diperoleh nilai ($r = 0,56$; $p = 0,013$). Semakin tinggi kemampuan dalam mengelola stres kerja, motivasi petugas semakin tinggi.

Secara statistik terdapat hubungan positif dengan tingkat korelasinya tinggi. Analisis hubungan antara manajemen stres kerja dengan motivasi secara statistik signifikan. Kemampuan mengelola stres mempengaruhi motivasi seseorang. Hal ini telah sesuai dengan teori-teori sebelumnya, menurut Luthans⁽¹⁾ manajemen stres yaitu menanggulangi stres secara adaptif dan efektif. Menurut Kendall⁽²⁾ *et al* intervensi dalam manajemen stres kerja dibagi menjadi tiga, yaitu: a) Pendekatan primer dengan menggunakan strategi untuk mencegah timbulnya stres kerja; b) Pendekatan sekunder dengan mengajarkan individu dalam menghadapi stres kerja dengan cara melakukan relaksasi dan membangun tim kerja; dan c) Pendekatan tersier dengan menggunakan pihak ketiga atau instruktur untuk membantu memberikan terapi mengurangi stres kerja. Dipihak lain, motivasi seseorang dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dalam mengelola stres kerjanya, hal ini telah sesuai dengan teori yang dijelaskan Lewin dikutip Tillary dan Fishbach⁽³⁾ bahwa motivasi merupakan kekuatan psikologis yang mendorong untuk melakukan suatu perbuatan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi kejiwaan dan mental berupa keinginan, harapan, dorongan dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan.⁽⁴⁾ Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fika⁽⁵⁾ menjelaskan hubungan variabel stres kerja dan motivasi terhadap

kinerja karyawan di perusahaan PT. Panca Menara Mitra memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0.818, yang berarti sekitar 81,8%. Kinerja Karyawan dipengaruhi variabel stres kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 18,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Maka untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor Stres kerja dan motivasi dalam perusahaan. Namun, penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hariyono⁽⁶⁾ *et al* menyatakan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja mempunyai koefisien korelasi sebesar (-0,459). Hal ini menunjukkan korelasi yang cukup kuat antara stres kerja dan kinerja. Arah hubungan negatif menunjukkan semakin besar stres kerja akan membuat kinerja menurun dan mengakibatkan kelelahan otot. Demikian pula pada penelitian ini, perawat dengan stres kerja yang tinggi akan semakin meningkatkan kelelahan kerja pada perawat.

Hasil korelasi hubungan antara manajemen stres kerja dengan kinerja diperoleh nilai ($r = 0,49$; $p = 0,036$). Makin tinggi kemampuan dalam mengelola stres kerja, kinerja petugas semakin tinggi. Secara statistik terdapat hubungan positif dengan tingkat korelasinya sedang. Analisis hubungan antara manajemen stres kerja dengan kinerja secara statistik signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan Luthans⁽¹⁾ dalam

manajemen stres yaitu menanggulangi stres secara adaptif dan efektif. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian.⁽⁷⁾ Berdasarkan hasil uji korelasi *rank spearman* antara stres kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien korelasi terbesar pada variabel hubungan teknologi dengan loyalitas dan wewenang dengan disiplin dengan nilai peluang nyata yang diperoleh dari 5 persen ($P\text{-Value} < = 0,05$) dengan nilai koefisien yang diperoleh berada pada selang $-0,020$ $r < -0,040$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel hubungan teknologi pada stres kerja dengan loyalitas karyawan pada kinerja karyawan memiliki hubungan yang lemah atau disebut dengan *moderately low association*. Artinya hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan sangat lemah. Menurut hasil penelitian Pradipta⁽⁸⁾ *et al* hubungan antara manajemen stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 78,3%. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Sihombing⁽⁹⁾ hubungan antara variabel manajemen stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan yaitu 36,3%, sedangkan sisanya 63,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain, mungkin dikarenakan sistem penilaian kinerja atau yang lainnya.

Hasil korelasi hubungan antara motivasi dengan kinerja diperoleh nilai ($r = 0,42$; $p = 0,071$). Makin tinggi motivasi, kinerja petugas semakin tinggi. Secara statistik terdapat hubungan positif Analisis hubungan antara

motivasi dengan kinerja secara statistik signifikan.

Menurut Maltis dan Jackson (2001) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: a. Kemampuan mereka; b. Motivasi; c. Dukungan yang diterima; d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan e. Hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Deci dan Ryan (1999), motivasi terdiri dari: Motivasi intrinsik merupakan suatu usaha seseorang yang berasal dari dalam tubuh dan sudah ada sejak lahir, serta berhubungan dengan perilaku kognitif yang menimbulkan rasa keingintahuan, rasa puas, rasa sosial, keterampilan dalam mencapai suatu tujuan. Berdasarkan hasil penelitian Pradipta *et al* (2009) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 16,7%. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian.⁽¹¹⁾ Dari data analisis, diketahui bahwa motivasi pegawai Disduknakertrans berbanding lurus dengan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ada hubungan positif antara manajemen stres kerja, motivasi dan kinerja dan secara statistik signifikan. Ada hubungan positif antara manajemen stres dengan motivasi. Hubungan tersebut memiliki tingkat korelasinya tinggi dan secara statistik signifikan. Makin tinggi kemampuan mengelola stres, semakin tinggi motivas

petugas ($r = 0,56$; $p = 0,013$). Ada hubungan positif antara manajemen stres dengan kinerja. Hubungan tersebut memiliki tingkat korelasinya sedang dan secara statistik signifikan. Makin tinggi kemampuan mengelola stres, semakin tinggi kinerja petugas ($r = 0,49$; $p = 0,036$). Ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja. Hubungan tersebut memiliki tingkat korelasinya sedang dan secara statistik signifikan. Makin tinggi motivasi, semakin tinggi kinerja petugas ($r = 0,42$; $p = 0,071$).

KEPUSTAKAAN

1. Luthans, F. Organizational behavior modification. Glenview, IL: Scott. 2006. <<http://www.apa.org/topics/health-disparities/stress>> Diakses 22 Desember 2012
2. Kendall, E; Murphy, P; O'Neil, V dan Bursnall, S. Occupational stress: factors that contribute to its occurrence and effective management. Australia: Worker's Compensation and Rehabilitation Commission. 2000. <<http://www.mentalhealthpromotion.net.pdf>> Diakses 6 Januari 2012
3. Fishback, A dan Tillery, T. The course of motivation. *Journal of Consumer Psychology* 2011; 10: 30-42
4. Mathis, RL and Jackson, JH. *Human Resource Management Essential Prespective*. Cengage Learning: USA. 2012. www.cengage.com

5. Fika, Aditya. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Menara Mitra. 2011. www.library.binus.ac.id
6. Hariyono, W; Suryani, D dan Wulandari, Y. 2009. Hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit islam Yogyakarta PDHI. 2009.
7. Sinulingga, AF. Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan bagian departemen produksi PT. 2009. Lasallefoof Indonesia, Depok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 9(1)118-131 <http://repository.ipb.ac.id> Diakses 7 Maret 2013
8. Pradipta, AF dan Sanny, L. Analisis pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Panca menara mitra. 2009. <http://thesis.binus.ac.id> Diakses 8 Maret 2013
9. Sihombing, OS. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Indah mandiri sari Medan. . 2012. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 13(2) 78-95 <<http://repository.usu.ac.id>> Diakses 7 Maret 2013
10. Deci, LE and Ryan, M. *Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions*. 2000. <<http://mmrg.pbworks.com>> Diakses 23 Desember 2012
11. Sarworini, F. Hubungan kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan, tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Karanganyar. 2011. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 25(1) 89-102 <<http://www.eprints.undip.ac.id>> Diakses 08 Maret 2013