

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA BIDAN DALAM MASA PANDEMIK COVID-19

Fitria Prabandari^{1*}, Sumarni², Dyah Puji Astuti³

STIKES Muhammadiyah Gombong^{1,2,3}

*Email: fitriaprabandari30@gmail.com

Abstrak

Keywords:

kepuasan kerja, stress kerja, kinerja Bidan

Penyebaran virus Covid-19 telah meluas hingga ke Indonesia dalam beberapa bulan terakhir. Bidan sebagai salah satu tenaga kesehatan pun tetap dituntut untuk melakukan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Di luar krisis yang sedang berlangsung ini, ada kekhawatiran dalam mengembalikan kegiatan yang mampu mempertahankan kemajuan yang sudah dicapai dalam menekan penyebarluasan. Tenaga kesehatan sangat rentan tertular virus karena berhadapan dengan pasien secara langsung, hal ini dapat meningkatkan kekhawatiran yang bisa menimbulkan ketidakpuasan dan stress dalam pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif korelatif menggunakan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah Bidan yang aktif bekerja di instansi kesehatan yang berjumlah 104 orang pada Mei 2020 yang telah mengisi kuesioner Google Form. Analisis data menggunakan analisis non statistik atau disebut sebagai analisis statistik sederhana. Uji hipotesis tentang hubungan antar dua variabel digunakan Chi Square menunjukkan variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Bidan dengan nilai $p < 0,000$ dan $p < 0,002$. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja Bidan dalam masa pandemic Covid-19.

1. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah menyebar ke beberapa negara termasuk Indonesia dalam beberapa bulan terakhir, hal ini berimbas terhadap segala lini kehidupan manusia termasuk sector ekonomi dan kesehatan. Penyebaran yang terjadi sangat pesat sehingga menimbulkan kekhawatiran khususnya tenaga kesehatan yang bekerja di instansi kesehatan. Bidan sebagai salah

satu tenaga kesehatan pun tetap dituntut untuk melakukan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Di luar krisis yang sedang berlangsung ini, ada kekhawatiran dalam mengembalikan kegiatan yang mampu mempertahankan kemajuan yang sudah dicapai dalam menekan penyebarluasan.

Salah satu upaya pencegahan penyebaran virus dilakukan dengan himbauan untuk menjaga jarak dan tidak bersentuhan, hal ini mengakibatkan system pelayanan kesehatan pada kebidanan khususnya juga mengalami perubahan. Sebagai contoh pelayanan antenatal care pun untuk sementara tidak dilakukan di tempat pelayanan kesehatan kecuali jika ada kondisi darurat dan tetap memperhatikan protokol kesehatan, dengan demikian hal ini diduga dapat memengaruhi kepuasan kerja bidan.

Tenaga kesehatan sangat rentan tertular virus karena berhadapan dengan pasien secara langsung, hal ini dapat meningkatkan kekhawatiran yang bisa menimbulkan stress dalam pekerjaan. Secara teoritik Sopiah (2008) dan Robbins (2007) mengungkapkan kinerja dapat ditingkatkan apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik sehingga dampak negatif yang ditimbulkan dari adanya stres kerja yaitu munculnya ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan dapat segera diatasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2008) mengungkapkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini

sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Hal ini dipertegas pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja Bidan dalam masa pandemik Covid-19. Manfaat penelitian ini adalah menambah khasanah bahan bacaan terkait kepuasan kerja, stress kerja terhadap kinerja Bidan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif korelatif menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah Bidan yang bekerja di RS, Puskesmas, dan klinik kesehatan. Pengambilan sampel

menggunakan *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan peneliti mengambil sampel yang kebetulan ditemuinya pada saat itu. Sampel dalam penelitian ini adalah Bidan yang aktif bekerja di instansi kesehatan yang berjumlah 104 orang pada Mei 2020 yang telah mengisi kuesioner *Google Form*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner menggunakan *Google Form* yang memuat data karakteristik responden, kepuasan kerja terhadap kinerja Bidan, dan stress kerja terhadap kinerja Bidan. Teknik analisa data menggunakan uji normalitas data, analisis univariat, dan analisis bivariate (*chi square*).

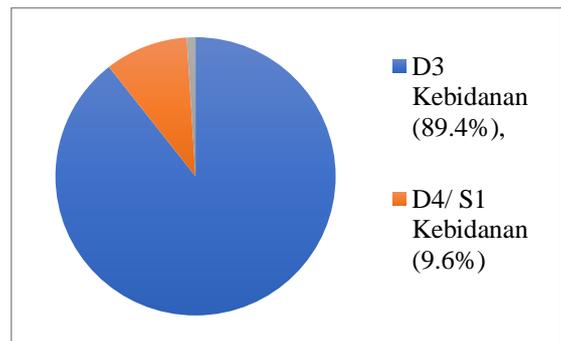
3. HASIL

Karakteristik Responden

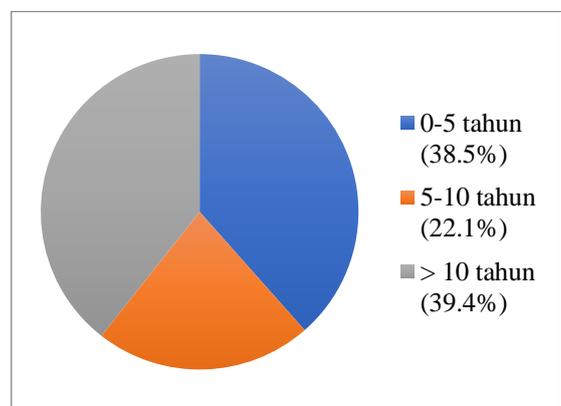
Pada tabel 1 akan dijabarkan mengenai hasil analisis univariat variabel penelitian yaitu karakteristik responden yang terdiri dari pendidikan terakhir, lama kerja, dan status Bidan

Tabel 1. Karakteristik Responden

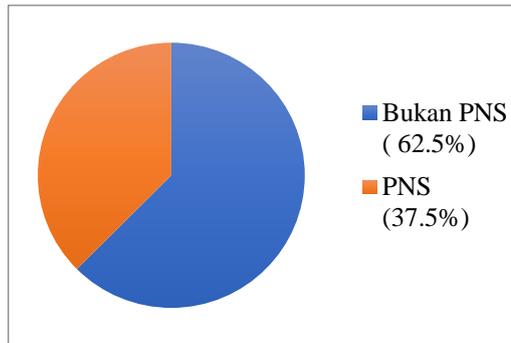
Variabel	Frekuensi (n=104)	%
Pendidikan terakhir		
D3 Kebidanan	93	89,4
D4/ S1 Kebidanan	10	9,6
S2 Kebidanan/ Kesehatan	1	1
Lama kerja		
0-5 tahun	40	38,5
5-10 tahun	23	22,1
> 10 tahun	41	39,4
Status		
Bukan PNS	65	62,5
PNS	39	37,5



Gambar 1. Diagram Pie karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir



Gambar 2. Diagram Pie karakteristik responden berdasarkan lama kerja



Gambar 3. Diagram Pie karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19

Pada tabel 2 di bawah ini akan dijabarkan hasil analisis bivariante yang menghubungkan kepuasan kerja terhadap kinerja bidan dalam masa pandemic Covid-19.

Tabel 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19.

Kepuasan kerja	Kinerja				Total		p
	Kurang baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak puas	35	33,7	18	17,3	53	51,0	*0,000
Puas	13	12,5	38	36,5	51	49,0	
Total	48	46,2	56	53,8	104	100	

* *Uji Chi Square*

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19

Pada tabel 3 di bawah ini akan dijabarkan hasil analisis bivariante yang menghubungkan stres kerja terhadap kinerja bidan dalam masa pandemic Covid-19.

Tabel 3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19.

Stres kerja	Kinerja				Total		p
	Kurang baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Stres	26	25,0	14	13,5	40	38,5	*0,002
Tidak stres	22	21,2	42	40,4	64	61,5	
Total	48	46,2	56	53,8	104	100	

Uji Chi Square

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1 pendidikan Bidan terakhir sebagian besar adalah lulusan D3 Kebidanan yaitu 93 responden (89,4%), lulusan D4/ S1 Kebidanan sejumlah 10 responden (9,6%), sedangkan lulusan S2 Kebidanan sejumlah 1 responden (1%). Data tersebut menunjukkan sebagian besar Bidan belum melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, hal ini diduga karena tuntutan pekerjaan seorang Bidan untuk dapat melukan praktik pelayanan kebidanan minimal D3 Kebidanan berdasarkan UU no.4 Tahun 2019 Pasal 6 Ayat 1 bahwa pendidikan Bidan dapat diperoleh minimal D3 Kebidanan, serta untuk dapat memperoleh ijin melakukan praktik kebidanan adalah dengan memiliki Surat Tanda Registrasi (STR), hal ini dapat diperoleh setelah minimal lulus D3 Kebidanan.

Selain pendidikan terakhir tabel 1 juga menunjukkan lama kerja responden yaitu sebagian besar lebih dari 10 tahun bekerja menjadi Bidan yaitu 41 responden (39,4%), sedangkan yang bekerja 0-5 tahun sejumlah 40 responden (38,5%), dan sebagian kecil bekerja 5-10 tahun yaitu 23 responden (22,1%). Menurut Melati (2013) Masa

kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan- tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang. Adanya pandemik ini tentu saja berpengaruh terhadap kebiasaan kerja tenaga kesehatan dimana lamanya kerja juga berperan penting terhadap kinerja seseorang.

Status pekerjaan yang dijabarkan dalam tabel 1 menunjukkan sebagian besar berstatus buka PNS yaitu sejumlah 65 responden (62,5) dan yang berstatus PNS sejumlah 39 responden (37,5%). Di Indonesia status sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menjadi idaman para pencari kerja karena terkait jaminan tunjangan hidup seseorang, namun tidak sedikit pula yang mendapatkan pekerjaan sebagai pegawai swasta dengan tunjangan yang tidak kalah baiknya. Hal ini ada kaitannya dengan kinerja

seseorang tergantung kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) nya. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya; Menurut Mondy dan Marwansyah (2012) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan secara maksimal sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan, Veithzal mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri yang nantinya akan ada dampaknya bila sumber daya manusia terus menerus dilestarikan dan dimanfaatkan sebagai mana mestinya (Riani, 2013).

Karantina dan gangguan terhadap dunia usaha, larangan bepergian, penutupan sekolah dan langkah penutupan lainnya membawa dampak

yang bersifat mendadak dan drastis terhadap pekerja dan perusahaan (ILO, 2020). Seringkali yang pertama kehilangan pekerjaan adalah mereka yang pekerjaannya sudah rentan, seperti misalnya pekerja toko, pramusaji, pekerja dapur, petugas penanganan bagasi dan petugas kebersihan. Di dunia di mana hanya satu dari lima orang yang memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan pengangguran, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan malapetaka bagi jutaan keluarga (ILO, 2017). Pekerja informal, yang menyumbang sekitar 61 persen dari tenaga kerja global sangat rentan selama pandemic karena mereka harus menghadapi risiko K3 yang lebih tinggi dan kurangnya perlindungan yang memadai. Bekerja dengan tidak adanya perlindungan, seperti cuti sakit atau tunjangan pengangguran, membuat para pekerja ini mungkin perlu memilih antara kesehatan dan pendapatan, yang berisiko terhadap kesehatan mereka, kesehatan orang lain serta kesejahteraan ekonomi mereka (ILO 2020).

Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa sebagian besar Bidan yang puas dengan pekerjaannya dan memiliki kinerja

baik sebanyak 38 orang (36,5%), sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya dan memiliki kinerja kurang baik sebanyak 35 orang (33,7%). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *chi square* dan diperoleh nilai *p* sebesar 0,000 artinya *P-value* < 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Bidan.

Penelitian serupa telah dilakukan oleh Dewi (2014) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu : 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, 3) Tingkat motivasi kerja. Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan tingkat hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan. Berdasarkan dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Sutrisno, 2014).

Menurut Moehariono (2012) pengembangan dimensi dan indikator instrumen evaluasi kinerja yaitu: a) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu : (1) Kuantitas hasil kerja, (2) Kualitas hasil kerja, (3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. b) Perilaku kerja yang terdiri dari dua indikator : (1) Inisiatif (2) Ketelitian. c) Sifat pribadi yang terdiri dari dua indikator yaitu : (1) Kejujuran (2) Kreativitas.

Alat ukur yang dikemukakan oleh Haryanto (2012) yaitu, kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku mendasar, meliputi : 1) Kuantitas kerja, 2) Kualitas kerja, 3) Pengetahuan tentang pekerjaan 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, 5) Perencanaan kegiatan. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kaswan

(2012) dan Handoko (2001) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya. Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Kaswan (2012) dan Luthans (2006) diantaranya (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) rekan kerja, dan (5) kondisi kerja

Tabel 3 menunjukkan bahwa Bidan yang tidak mengalami stress kerja dan kinerjanya baik sebanyak 42 orang (40,4%), sedangkan yang mengalami stress kerja dan kinerjanya kurang baik sebanyak 26 orang (25,0%).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *chi square* dan diperoleh nilai *p* sebesar 0,002 artinya *P-value* < 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja Bidan.

Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan

pendapat Anoraga (2001), Rivai dan Deddy (2010) memandang stress kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan. Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pendapat Wahjono (2010), Siagian (2006) dan Handoko (2001) diantaranya (1) beban kerja yang berlebihan, (2) desakan waktu, (3) kualitas supervisi yang tidak proporsional, (4) ambiguitas peran, (5) wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, (6) konflik antar pribadi dan kelompok, dan (7) perbedaan harapan perusahaan dan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja Bidan dalam masa pandemik Covid-19.

5.2 SARAN

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Bidan merasa puas dan tidak stres menghadapi pekerjaannya, namun demikian masih ada yang mengalami stress dan kurang puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu berdasarkan hasil penelitian

diharapkan Bidan tetap melaksanakan tugasnya sesuai protokol kesehatan agar terhindar dari penularan virus dan pekerjaan pun tetap dapat terlaksana dengan baik.

REFERENSI

- Dewi, CNC. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Handoko, T. Hani. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- International Labour Organization. (2020). *Dalam Menghadapi Pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan Di Tempat Kerja*. Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Edisi dua. Alfa beta.
- Melati. (2013). *Manajemen*, Edisi Sepuluh, Jakarta: Erlangga.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mondy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stphen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT Indeks.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.