



Pengaruh Stres Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pekerja Instalasi Gawat Darurat (IGD) RS. Pusat Pertamina Di Jakarta

Ujang Supriadi, Zubair Azra, Fuad Gagarin

STIE Ganesha

ugsupriadi@gmail.com, Zubairarza8@gmail.com, fuadsiregaruno@gmail.com

Alamat : Jl. Legoso Raya No.31, Pisangan, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419

Korespondensi email : ugsupriadi@gmail.com

ABSTRACT. *This study describes two variables, namely job stress and worker performance. The purpose of this study was to analyze the relationship between work stress and the performance of hospital emergency room workers. Pertamina Headquarters in Jakarta. The work stress variable was tested using SRQ 20. While the worker performance variable was tested using 2 dimensions from the journal Emin Kahya. The research method used is quantitative research, conducted by distributing questionnaires to 30 emergency room workers at the hospital. Pertamina Center in Jakarta However, 24 questionnaires were collected again. Analysis of the data used is Spearman correlation. The results showed that the relationship between work stress and worker performance during the COVID-19 pandemic did not affect the performance of hospital emergency workers. Pertamina Center*
Keywords: *Job Stres, Attitude & Worker Performance*

ABSTRAK. Penelitian ini menjelaskan mengenai dua variabel, yaitu stres kerja dan kinerja pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kinerja pekerja IGD RS. Pusat Pertamina di Jakarta. Variabel stres kerja diuji dengan menggunakan SRQ 20. Sedangkan variabel kinerja pekerja diuji dengan menggunakan 2 dimensi dari jurnal Emin Kahya. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 pekerja IGD RS. Pusat Pertamina di Jakarta Tetapi kuesioner yang berhasil dikumpulkan kembali adalah 24 kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah korelasi spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan Kinerja pekerja pada masa Pandemi COVID-19 tidak berpengaruh kepada Kinerja Pekerja IGD RS. Pusat Pertamina
Kata kunci : *Stres Kerja, Sikap dan Kinerja Pekerja*

PENDAHULUAN

Pengaruh pandemi *COVID-19* secara nyata memang terasa oleh masyarakat di seluruh di dunia. Pada pengertiannya, *COVID-19* atau *Corona Virus Disaese 2019* adalah jenis virus baru (Zulva, 2020) yang awalnya ditemukan pada tahun 2019 di Kota Wuhan China, dan belum pernah diidentifikasi menyerang manusia sebelumnya (*World Health Organization*, 2020). Karena perkembangan dan penyebaran virus yang begitu cepat, *WHO* pun kemudian menyatakan status *COVID-19* sebagai pandemi atau epidemi Global sehingga perlu penerapan dan pencegahan penyebaran virus secara masif. Hal ini terbukti dengan diterapkannya beberapa aturan di berbagai negara termasuk di Indonesia, yakni penggunaan masker, *hand sanitizer*, disinfektan, cuci tangan yang teratur, dan pemberlakukan *psyhcal distancing* sehingga memicu trending tagar *#dirumahaja* di berbagai media sosial. Kehadiran wabah pandemi *COVID-19* tentunya banyak memberikan dampak dan pengaruh yang tidak biasa pada kehidupan masyarakat. Bukan hanya dampak yang terjadi pada kesehatan fisik, namun kondisi psikologis individu dan masyarakat pun ikut terpengaruh juga. Seperti yang dikatakan oleh Brook dkk (2020) bahwa ada beberapa dampak psikologi ketika pandemi yang terjadi dan dirasakan oleh

Received September 30, 2022; Revised Oktober 30, 2022; Accepted Oktober 30, 2022

* Ujang Supriadi, ugsupriadi@gmail.com

masyarakat yakni gangguan stres pascatrauma (*post traumatic stress disorder*), kebingungan, kegelisahan, frustrasi, ketakutan akan afeksi, insomnia, dan merasa diri tidak berdaya. Kondisi yang paling parah adalah kemunculan kasus xenofobial dan juga kasus bunuh diri karena seseorang sangat ketakutan jika dirinya akan terinfeksi oleh virus yang dianggap sangat mengerikan.

Kondisi yang datang dan berubah secara tiba-tiba, akan membuat masyarakat menjadi tidak siap dalam menghadapinya. Selaras dengan pendapat Fitria (2020) dimana kondisi psikologis yang banyak dialami masyarakat khususnya di Indonesia adalah rasa *anxiety* apabila tertular. Menurut Kartini Kartono (dalam Linda, 2020) menyatakan bahwa *anxiety* adalah bentuk ketidak beranian ditambah kerisauan terhadap hal-hal yang tidak jelas. Banyak ahli berpendapat bahwa kesehatan fisik dan mental sebenarnya harus dikelola dengan seimbang. Ketika seseorang tidak memiliki mental yang sehat, maka dirinya bisa dikatakan terkena gangguan mental.

Menurut Yustinus Semiun (2006: 9) mengatakan bahwa mental yang tidak sehat adalah mental yang terganggu, yang didefinisikan sebagai gangguan atau penyakit yang bisa menghalangi seseorang untuk hidup sehat seperti yang diinginkan oleh individu itu sendiri maupun orang lain. Bentuk dari gangguan mental ini pun tidak terbatas, bisa dimulai dari gangguan emosional, hingga ketidakmampuan menyesuaikan diri. Ketika seseorang memiliki mental yang tidak sehat, maka kecemasan-kecemasan cenderung akan menguasai dirinya. Apalagi, pada dasarnya semua gangguan kesehatan mental diawali oleh perasaan cemas (*anxiety*).

Menurut Sadock dkk. (dalam Deshinta, 2020) kecemasan adalah respons terhadap situasi tertentu yang mengancam, dan merupakan hal yang normal terjadi. Kecemasan diawali dari adanya situasi yang mengancam sebagai suatu stimulus yang berbahaya (*stressor*). Pada tingkatan tertentu kecemasan dapat menjadikan seseorang lebih waspada (*aware*) terhadap suatu ancaman, karena jika ancaman tersebut dinilai tidak membahayakan, maka seseorang tidak akan melakukan pertahanan diri (*self defence*).

Ketika COVID-19 mulai ditetapkan sebagai pandemik oleh *WHO*, semua masyarakat merasa panik. Terlebih semua media dan pemberitaan yang secara serentak dipenuhi oleh berita-berita mengerikan tentang virus Corona ini. Dari mulai orang-orang yang terinfeksi virus dimana penjarannya sangat cepat hingga bisa membuat penderita kehilangan nyawa dalam waktu yang sebentar, proses penyebaran virus yang sangat cepat dan melalui kontak langsung, dan pemberitaan mengerikan lainnya. Tak hanya itu, pemberlakuan *psysical distancing* pun memicu pengaruh pada kesehatan mental masyarakat. Tingkat stres semakin tinggi, terlebih

ketika para perusahaan dan pabrik tutup sehingga harus mem-PHK banyak pegawainya. Hingga rasa bosan yang memicu stres karena masyarakat merasa dikekang dan tidak bisa mengekspresikan diri seperti biasanya (Iqbal: 2020). Kondisi tersebut sangat bisa memicu kecemasan berlebih pada semua orang karena mereka takut bahwa dirinya akan terjangkit dan mengalami hal mengerikan. Pasalnya, kecemasan ini merupakan suatu kondisi tegang yang berhubungan dengan ketakutan, kekhawatiran, perasaan tidak aman, dan kebutuhan akan kepastian. Kecemasan ini pun merupakan respons terhadap apa saja yang sedang terjadi.

Ketika keemasannya bersifat tidak wajar tentunya akan memberatkan dirinya dan menyebabkan kelumpuhan dalam memberikan keputusan atau melakukan suatu tindakan (Yustinus, 2006: 263). Di Indonesia sendiri, kekhawatiran dan kecemasan masyarakat sangat tersirat dengan jelas. Terlebih ketika awal-awal kedatangan virus Corona ke Indonesia yang menjadikan berbagai kegiatan lumpuh sementara.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berketrampilan serta berdaya saing tinggi akan memberikan peluang suatu organisasi berjalan pada jalur yang mengalami trend peningkatan bahkan sampai kemajuan organisasi tersebut. Apabila manajemen dapat mengaturnya dengan baik, akan membentuk suatu hubungan atau interaksi yang baik antara pekerja yang satu dengan lainnya. Era globalisasi merupakan sebuah fenomena yang tidak hanya terbatas pada ruang, waktu dan wilayah tertentu. Hal ini berpengaruh pada kehidupan manusia salah satunya yaitu persaingan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk beradaptasi secara cepat agar mampu mengarungi persaingan. Salah satu kunci memenangkan persaingan dengan memiliki sumber daya manusia berkualitas yang dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. SDM tidak lagi dipandang sebagai faktor-faktor produksi, melainkan sebuah aset yang harus di kelola dengan baik.

Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP) terletak di Jakarta Selatan Sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan merupakan tempat kerja yang memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia rumah sakit, pasien, pendamping pasien, pengunjung, maupun lingkungan rumah sakit. Perlu dilakukan pengelolaan dan pengendalian risiko yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di rumah sakit agar terciptanya kondisi rumah sakit yang sehat, aman, selamat dan nyaman.

Risiko yang terdapat di rumah sakit dapat dikategorikan menjadi *Patient care-related risks*, *Medical staff-related risks*, *Employee-related risks*, *Property-related risks*, *Financial risks* dan *Other risks*. Sumber daya manusia atau pekerja merupakan aset yang berharga dari rumah sakit. Risiko pada pekerja dapat berupa risiko akibat lingkungan kerja yang tidak/kurang aman ataupun risiko tinggi tertular penyakit di lingkungan rumah sakit. Selain tenaga

kesehatan dan tenaga non kesehatan yang bekerja dalam pelayanan pasien, rumah sakit juga memiliki pekerja yang bertugas di kantor.

Berdasarkan data yang terkumpul di bagian SDM RSPP per tanggal 03 Maret 2021, terdapat 18% tenaga kesehatan RSPP terkonfirmasi COVID-19, mereka tetap dapat terpajan virus SARS-Cov2 yang ada di lingkungan RS yang bersumber dari pasien, rekan kerja atau saat perjalanan menuju dan dari tempat kerja. Waktu istirahat kerja juga dapat menjadi saat penularan COVID-19 di antara pekerja. Selain itu mereka dapat terpajan dari kegiatan sehari-hari di rumah atau kegiatan sosial di luar pekerjaan.

Pandemi COVID-19 di Indonesia mengakibatkan peningkatan beban yang sangat berat terhadap sistem pelayanan kesehatan di tanah air, termasuk pada tenaga kesehatan. Risiko yang paling kasat mata adalah aspek keselamatan tenaga kesehatan terutama di lini terdepan yaitu Instalasi Gawat Darurat (IGD), yang sangat rentan terpapar COVID-19 hingga berisiko mengancam keselamatan jiwa.

Tidak hanya itu, peran tenaga kesehatan terutama perawat yang telah bekerja keras dalam menangani pasien juga menjadi faktor penentu dalam penurunan jumlah kasus COVID-19. Meskipun demikian, terdapat banyak masalah yang dihadapi oleh perawat yaitu beban kerja yang ada dirasa terlalu tinggi seperti halnya waktu kerja yang melebihi batas, sehingga diduga berdampak pada stres kerja perawat. Selain itu, motivasi yang rendah serta keselamatan kerja yg tidak terjamin juga diduga berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja pekerja Instalasi Gawat Darurat RS. Pusat Pertamina di Jakarta.

Tinggi rendahnya tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada pekerja akan berdampak pada kinerja serta kepuasan kerja pekerja. Dalam hal ini, suatu organisasi perlu adanya usaha dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja dengan memperhatikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pekerja agar sesuai dengan kemampuan dan ukuran yang tepat pada pekerja.

Apabila pekerja diberikan pekerjaan yang berlebih terkadang pekerja akan melihat pekerjaan tersebut menjadi stres tersendiri sehingga emosi positif yang dimiliki pekerja akan berkurang dan pekerja tersebut akan memiliki keluhan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil dari penelitian tersebut juga menyatakan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ade dan Ida (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan pekerja. Dengan begitu, organisasi harus memberikan perhatian pada pekerja yang telah diberikan

tanggung jawab suatu pekerjaan agar mampu mengendalikan tingkat stres sehingga kinerja pekerja meningkat dan pekerja merasa puas dengan hasil kerjanya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dapat memberikan perubahan dalam kinerja seseorang.

Penelitian yang dilakukan tim peneliti dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI) menunjukkan fakta bahwa sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia telah mengalami *burnout syndrome* derajat sedang dan berat yang secara psikologis sudah berisiko mengganggu kualitas hidup dan produktivitas kerja dalam pelayanan kesehatan.

Tim Peneliti dari Prodi Magister Kedokteran Kerja yang terdiri dari **Dr. dr. Ray W Basrowi, MKK; dr. Levina Chandra Khoe, MPH; dan dr. Marsen Isbayuputra, SpOK**, menemukan fakta lagi yang juga sangat mengkhawatirkan, seperti:

- a. 83% tenaga kesehatan mengalami *burnout syndrome* derajat sedang dan berat.
- b. 41% tenaga kesehatan mengalami keletihan emosi derajat sedang dan berat, 22% mengalami kehilangan empati derajat sedang dan berat, serta 52% mengalami kurang percaya diri derajat sedang dan berat.
- c. Dokter yang menangani pasien COVID-19, baik dokter umum maupun spesialis, berisiko 2 kali lebih besar mengalami keletihan emosi dan kehilangan empati dibandingkan mereka yang tidak menangani pasien COVID-19
- d. Bidan yang menangani pasien COVID-19 berisiko 2 kali lebih besar mengalami keletihan emosi dibandingkan mereka yang tidak menangani pasien COVID-19
- e. Masih ada tenaga kesehatan (2%) yang tidak mendapatkan alat pelindung diri (APD) dari fasilitas kesehatannya.
- f. Sekitar 75% fasilitas kesehatan tidak melakukan pemeriksaan swab rutin dan 59% tidak melakukan pemeriksaan rapid test rutin bagi tenaga kesehatannya.

Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, Prof. Dr. dr. Ari Fahrial Syam, SpPD-KGEH, MMB menyatakan bahwa penelitian ini merupakan salah satu bentuk kontribusi dari FKUI untuk pemerintah dalam hal membantu mengidentifikasi potensi risiko masalah kesehatan pada tenaga medis di Indonesia di masa pandemi.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap pekerja dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat,1999)

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap pekerjanya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pekerjanya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pekerjanya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, RSPP telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para pekerjanya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh pekerjanya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan kesehatan, tempat ibadah, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh pekerja yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengaruh Stres kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja pekerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian Pengaruh Stres Kerja Pada Masa COVID-19 Terhadap Kinerja Pekerja IGD RS. Pusat Pertamina Di Jakarta.

Tinjauan Pustaka

Menurut G.R. Terry (2010;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Handoko (2009:8) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Dari beberapa definisi di atas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2011: 89), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*). Persamaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Menurut Dessler (2011:4) Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat (Tulus, 1992 ; 3)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau

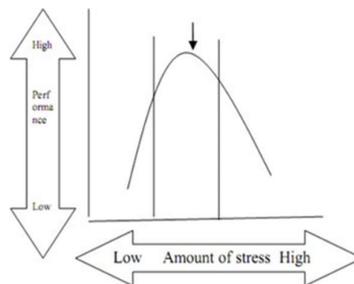
pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Tinjauan teoritis terhadap permasalahan yang dihadapi (X)

Menurut Robbins (2008) stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam bekerja, untuk mencapai kesempatan kerja tersebut terdapat batasan atau penghalang. Suatu kondisi dinamis seorang individu dalam pekerjaannya dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya di pandang tidak pasti dan penting. Stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fisik maupun psikis yang baik menjadi menurun atau buruk. Ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi oleh kemampuan pekerja. Sebaliknya, stres kerja merupakan peluang bila stres menawarkan perubahan kearah lebih baik. Stres kerja bisa bernilai positif bila mendapatkan manfaat stres untuk perubahan, meninggikan mutu kerja, kepuasan kerja.

Sejumlah riset telah menyelidiki hubungan stres-kinerja. Pola yang paling meluas dipelajari dalam literatur stres kinerja adalah hubungan U terbalik. Gambar 2.3 dibawah ini menggambarkan hubungan stres dan kinerja secara umum dalam bentuk busur/ lengkung. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena stres membantu pekerja untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para pekerja untuk menanggapi tantangan pekerjaan (Mas'ud:2002:20). Sebagaimana yang ditunjukkan oleh kurva, peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja tetapi hanya sampai titik tertentu. Tetapi terlalu stres menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah (Robbins dalam muhammad jehangir: 2011).

Gambar 1. Hubungan U Terbalik Antara Stres Kerja dan Kinerja Pekerja



Sumber : Jehangir, Muhammad, et al. 2011.

“Effects of Job Stres on Job Performance & Job Satisfaction”.

Journal of Contemporary research in Business.

Berdasarkan uraian diatas penulis cenderung mengikuti pendapat Robbin yang menjelaskan bahwa stres kerja pada perawat adalah suatu kondisi tekanan yang mempengaruhi keadaan fisik, psikis dan perilaku perawat yang berasal dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka dalam menjalankan pelayanan asuhan keperawatan.

Tinjauan Teoritis terhadap permasalahan yang dihadapi (Y)

Menurut Bacal (2005:32) perencanaan kinerja merupakan titik awal yang biasa digunakan oleh pekerja dan manajernya untuk memulai proses manajemen kinerja. Manajer dan pekerja bekerja sama untuk mengidentifikasi apa yang seharusnya dikerjakan oleh pekerja pada suatu periode yang sedang direncanakan, seberapa baiknya pekerjaan tersebut harus dilaksanakan, kenapa pekerjaan itu harus dilakukan, dan hal-hal spesifik lainnya, seperti tingkat kewenangan dan pengambilan keputusan bagi pekerja. Biasanya, perencanaan kinerja dilakukan untuk periode satu tahunan, tetapi dapat ditinjau kembali selama proses satu tahun itu berjalan.

Perencanaan kinerja kebanyakan mengenai memperjelas tugas-tugas pekerjaan bagi para pekerja secara individual, perencanaan itu juga dapat menyediakan suatu forum untuk mendiskusikan hal-hal umum dengan semua pekerja. Beberapa manajer mungkin menginginkan para pekerja memahami bahwa mereka diharapkan tidak bertingkah laku yang menyinggung perasaan rekan-rekan sekerja mereka, untuk berpakaian pantas dan seterusnya (Bacal:2005:33).

Menurut Seeker & Wilson (2000:11) Model Perencanaan kinerja memiliki empat langkah utama, yaitu :

1. Memadukan masukan menjadi rencana kinerja individual

Pada dasarnya langkah ini adalah langkah persiapan dan riset, dimana anda mengumpulkan informasi vital dan memanfaatkannya sesuai kepentingan anda.

2. Mengkomunikasikan masukan kepada anggota tim

Komunikasi sangat penting, baik dalam situasi pribadi maupun kerja. Tidak adanya komunikasi dalam suatu organisasi tentunya bukanlah masalah hidup atau mati, tetapi bisa masalah gagal atau berhasil, terutama dalam hal perencanaan kinerja.

3. Mengkonsep atau merevisi rencana kinerja

Mengonsep rencana kinerja adalah tugas yang membutuhkan konsentrasi. Oleh karena itu, perlu waktu sekitar 2 jam penuh tanpa interupsi untuk membahasnya dengan masing-masing anggota tim.

4. Memfinalkan rencana kinerja

Setelah keseluruhan paket uraian jabatan, sasaran kinerja, dan rencana tindakan kinerja difinalkan, paket tersebut menjadi rencana kerja masing-masing pekerja. Oleh karena itu, paket tersebut harus diberlakukan sebagai kesepakatan negosiasi.

METODOLOGI

Penelitian dilakukan di IGD Rumah Sakit Pusat Pertamina yang berlokasi di Jl. Kyai Maja No. 43 Kebayoran Baru Jakarta Selatan dengan alasan pada masa pandemi COVID-19 ini pekerja di IGD RS dengan pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini penulis menyelidiki masalah stres kerja dan kinerja pekerja yang terjadi pada pekerja IGD RS. Pusat Pertamina untuk menguji teori dan hipotesis yang telah ada dalam penelitian sebelumnya. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik uji Z dengan melihat Z hitung dan Z tabel untuk menentukan apakah hipotesis nol (H_0) ditolak atau diterima. Pengujian pada hipotesis adalah dengan cara melihat hubungan antara stres kerja dengan kinerja pekerja pada pekerja IGD RS. Pusat Pertamina di Jakarta.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan populasi atau *total sampling* sebanyak 34 orang karena jumlah pekerja dalam penelitian ini kurang dari 200.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Data primer, diperoleh dari hasil kuesioner. Data sekunder, diperoleh dari studi pustaka, yaitu pengumpulan data dari buku-buku, karya akademis, internet, dan sumber-sumber lainnya yang bertujuan untuk memperoleh informasi tambahan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai stres kerja dan kinerja pekerja.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik analisis data yaitu sebagai berikut :

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menguji seberapa baik suatu instrumen yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran:2006:39). Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Validitas yang diukur peneliti dalam penelitian adalah validitas konstruk dengan menggunakan metode analisis faktor. Analisis ini menghitung variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang membentuk model penelitian. Hubungan antara variabel yang terkait diperiksa dan diwakili dalam beberapa faktor dasar (Malhotra, 2007).

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menganalisis faktor kepada hasil pretest untuk melihat nilai KMO MSA (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*), *Barlett's Test of Sphericity*, *Anti-Image Matrix*, dan *Factor Loading of Component Matrix*. Penjelasan tentang pengukuran-pengukuran nilai tersebut dijelaskan pada tabel berikut : (Ghozali, Imam:2000:45)

- 1) Nilai KMO MSA diatas .500 menunjukkan bahwa faktor analisis dapat digunakan.
- 2) Nilai *Barlett's Test of Sphericity* kurang dari .05 menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel, merupakan nilai yang diharapkan.
- 3) Nilai diagonal *Anti-Image Correlation Matrix* diatas .500 menunjukkan variabel cocok/ sesuai dengan struktur variabel lainnya didalam faktor tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Keandalan (reliabilitas) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam *item* dalam instrumen. Dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (sekarang:2006:40). Konsistensi menunjukkan seberapa baik *item-item* yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan. *Alfa cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *alfa cronbach's* dihitung dalam hal rata-rata interkorelasi antar-*item* yang mengukur konsep. Semakin dekat *alfa cronbach's* dengan 1, semakin tinggi keandalan koefisien internal (sekarang:2006:177). Secara umum, keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik (sekarang:2006:182).

Analisis Korelasi

Dalam penelitian ini uji statistik bivariat menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearman*. Koefisien korelasi ini digunakan untuk mengukur korelasi antardua variabel yang memiliki tingkat pengukuran ordinal. Korelasi ini mengasumsikan bahwa data terdiri dari berpasang-pasangan hasil pengamatan numerik dan nonnumerik. Setiap data X_i maupun Y_i ditetapkan peringkatnya relatif terhadap X dan Y yang lain, dari yang terkecil sampai yang terbesar. Peringkat terkecil diberi nilai 1. Jika diantara nilai-nilai X atau Y terdapat nilai yang sama, masing-masing nilai sama diberi peringkat rata-rata dari posisi yang seharusnya (Umar: 1999: 144).

Tabel 3.5 dibawah ini menunjukkan interval nilai koefisien dan kekuatan hubungan antar variabel. Nilai koefisien korelasi 0-1 menunjukkan kekuatan hubungan dari kekuatan hubungan sangat lemah sampai kekuatan hubungan sangat kuat.,

Tabel 2. Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Koefisien Korelasi	Kekuatan hubungan
0,0 – 0,2	Sangat lemah
0,2 – 0,4	Lemah
0,4 – 0,7	Sedang
0,7 – 0,9	Kuat
0,9 – 1,0	Sangat kuat

Sumber: Argyrous:1997:326.

Berikut ini adalah rumus korelasi rank spearman

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan:

- r_s = koefisien korelasi *spearman's rank*
- 6 = konstanta
- N = jumlah sampel
- $\sum d^2$ = Kuadrat selisih antar rangking dua variabel

Hipotesis Statistik

Menurut (Sudjiono, 2010) Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. *T-statistics* merupakan suatu nilai yang digunakan guna melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis dengan cara mencari nilai *T-statistics* melalui prosedur *bootstrapping*. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai *T-statistics* kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau

dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP) adalah sebuah rumah sakit tipe B yang merupakan unit usaha dari PT. Pertamina Bina Medika IHC (PERTAMEDIKA IHC). RSPP sebagai rumah sakit diresmikan pada tanggal 6 Januari 1972 oleh Presiden Republik Indonesia saat itu, Jenderal TNI (Purn) Soeharto.

RSPP yang berlokasi di Jalan Kyai Maja nomor 43 Jakarta Selatan, berperan sebagai pemberi pelayanan kesehatan rujukan tingkat akhir (tersier) dalam suatu jaringan sarana pemberi pelayanan kesehatan primer, sekunder dan tersier yang dikelola oleh PT. PERTAMEDIKA IHC.

Tabel 3. Jaringan Sarana Kesehatan PT. PERTAMEDIKA

Sarana Kesehatan	Lokasi	Peran dalam Jaringan
Rumah Sakit Pertamina Jaya	DKI Jakarta	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pertamina Balikpapan	Kalimantan Timur	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pertamina Cirebon	Jawa Barat	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pertamina Prabumulih	Sumatera Selatan	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pertamina Tanjung	Kalimantan Timur	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pertamina Sorong	Sorong	PPK I, PPK II, PPK III

Rumah Sakit Pertamina Plaju	<u>Sumatera Selatan</u>	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pertamina Tarakan	Kalimantan Timur	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pertamina Pangkalan Brandan	Sumatra Utara	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pertamina Balongan	Jawa Barat	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pertamina Cilacap	Jawa Tengah	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pertamina Dumai	Riau	PPK I, PPK II, PPK III
Rumah Sakit Pusat Pertamina	DKI Jakarta	PPK II, PPK III. Sebagai referral dari semua sarana di atas

RSPP memberikan pelayanan utama dalam bentuk pelayanan kesehatan diagnostik dan terapi, yang disampaikan kepada pasien melalui pelayanan kesehatan rawat jalan, rawat inap dan penunjang medis. Pelayanan kesehatan penunjang medis terdiri dari pelayanan diagnostik dan pelayanan terapi, yang pelayanannya terpisah dari rawat jalan maupun rawat inap mempertimbangkan sifatnya yang spesifik.

Tabel 4. Daftar Pelayanan Utama RSPP

Pelayanan Utama	Rincian Pelayanan
Pelayanan Rawat Jalan	Poliklinik Dokter Umum
	Poliklinik Dokter Spesialis-Sub Spesialis (berdasarkan KSM)
	Pelayanan Gawat Darurat
	Pelayanan Hemodialisis
	Pelayanan <i>Medical Check Up</i>
	Pelayanan <i>Home Health Care</i> (HHC)
	Rawat Inap Umum

<ul style="list-style-type: none"> • Pelayanan Rawat Inap 	Rawat Inap Anak & Kebidanan
	Rawat Inap <i>Intensive Care</i>
	Rawat Inap <i>Stroke Unit</i>
	Rawat Inap <i>Burn Unit</i>
	Rawat Inap Isolasi dan Ablasi
Pelayanan Penunjang Medis	Laboratorium Patologi Klinik
	Laboratorium Patologi Anatomi
	Radiologi & Radioterapi
	Kedokteran Nuklir
	Rehabilitasi Medik
	Kamar Bedah dan CSSD
	Farmasi
	Gizi dan Catering
	Laundry

Pelayanan rawat jalan terdiri dari 26 Kelompok Staf Medis (KSM) dan didukung dengan pelayanan endoskopi, kamar bedah kecil serta ruang tindakan yang bertempat di lantai I dan II Gedung B yang memiliki 52 ruang konsultasi dan pemeriksaan fisik.

Pelayanan rawat inap terdiri dari 15 ruang perawatan di Gedung B dan Gedung F dari lantai I sampai lantai VII, yang secara keseluruhan memiliki 358 tempat tidur (315 tempat tidur untuk dewasa, 33 tempat tidur anak dan 10 tempat tidur untuk bayi) yang klasifikasinya dikelompokkan menjadi kelas President Suite, Junior Suite, VVIP, Executive, Deluxe, Superior dan Standar. Setiap ruang perawatan dilayani oleh satu orang Pengawas ruang rawat dan satu orang dokter umum sebagai Dokter Ruangan, serta empat tim perawat untuk memberikan perawatan 24 jam penuh setiap harinya.

Fasilitas utama lain adalah fasilitas medis khusus yaitu ruang rawat *Intensive Care Unit* (ICU), ruang rawat *stroke unit*, dan ruang rawat burn unit (luka bakar), alat-alat diagnostik khusus dan alat-alat terapi khusus yaitu: Magnetic Resonance Imaging (MRI) 1.5 dan 3 Tesla, Computed Tomography (CT) Scan Multislice 64 dan 128 slice, Sky Light Gamma Camera, Linear Acceleration (LINAC), Extracorporeal Shock Wave Lithotripsy (ESWL), Holmium Yag Laser, Laparoendoscopy, audiometer, alat pemroses pemeriksaan laboratorium dengan Laboratory Information System (LIS), alat Treadmill Test, alat Hemodialisis, tindakan jantung intervensi dan bedah jantung, Extracorporeal

Shock Wave Therapy (ESWT), Erectile Dysfunction Shock Wave Therapy (EDSWT) dan Extracorporeal Shocwave Myocardial Revascularization (ESMR). Satu fasilitas penunjang lainnya adalah Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIM RSPP) aplikasi desktop-based yang terintegrasi menggunakan Oracle serta aplikasi pendaftaran web-based menggunakan IHC App (Mobile & App).

RSPP didukung oleh 1.554 orang pekerja yang terdiri dari 820 orang PWTT, 96 orang PWT, 115 orang mitra, 1 orang perbantuan PT Pertamina (Persero) dan 522 orang outsourcing.

Fasilitas utama RSPP menempati area seluas 30.975 m² dengan luas bangunan 56.830 m², berupa bangunan multi blok, yang terdiri dari 5 gedung utama yaitu Gedung A, Gedung B, Gedung F, Gedung K, Graha RSPP dan Gedung H. RSPP memiliki beberapa akses darat melalui jalur-jalur jalan raya utama yaitu Jalan Jenderal Sudirman, Jalan Arteri Pondok Indah, dan Jalan Raya Ciledug. Akses jalan tol dalam kota maupun jalan tol lingkaran luar Jakarta termasuk akses ke Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta, dapat dengan mudah dicapai melalui jalur Jalan Jenderal Sudirman dan Jalan Arteri Pondok Indah.

Visi, Misi dan Core Value RSPP

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan terbaik dengan memprioritaskan kebutuhan pasien dan keluarga.

b. Misi

Memberikan Layanan Kesehatan berbasis Value Based Care yang didukung teknologi, edukasi, dan riset sehingga dapat memberikan pengalaman terbaik bagi pasien.

c. Core Value

Core Values RSPP mengacu pada Pertamedika IHC Core Values: **AKHLAK**

AKHLAK adalah kependekan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

1. Amanah

- a) Memenuhi janji dan komitmen untuk menerapkan pelayanan Pasien Center.
- b) Bertanggung jawab atas tugas keputusan dan tindakan yang diperlukan untuk kepentingan pasien

- c) Berpegang teguh kepada nilai moral etika sesuai prinsip-prinsip Tata Kelola Rumah Sakit.
2. **Kompeten**
 - a) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjamin pelayanan kesehatan.
 - b) Berbagi pengetahuan antar layanan.
 - c) Menyelesaikan tugas dengan kualitas yang dipercaya pasien.
 3. **Harmonis**
 - a) Menghargai pasien apapun latar belakangnya.
 - b) Membangun lingkungan kerja yang nyaman bagi pasien.
 - c) Saling membantu dan bekerja sama
 4. **Loyal**
 - a) Menjaga nama baik Rumah Sakit, Pasien dan Keluarga Pasien.
 - b) Rela berkorban untuk tercapainya kesembuhan pasien.
 - c) Patuh kepada ketentuan Rumah Sakit dan Pimpinan.
 5. **Adaptif**
 - a) Dapat menyesuaikan diri sesuai kebutuhan Pasien
 - b) Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
 - c) Bertindak proaktif.
 6. **Kolaboratif**
 - a) Membangun komunikasi dan kolaborasi antar tenaga medis dan Pasien.
 - b) Terbuka dalam bekerja sama demi kepentingan pasien.
 - c) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk meningkatkan Pengalaman Pasien.

Variable Penelitian

Variabel Stress Kerja

Adapun Variable pertanyaan kuesioner stres kerja dapat disajikan pada tabel 4.2.1.

Tabel 5. Kuesioner Stres

No	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Apakah anda sering merasa sakit kepala?		
2	Apakah anda kehilangan nafsu makan?		

**PENGARUH STRES KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEKERJA INSTALASI
GAWAT DARURAT (IGD) RS. PUSAT PERTAMINA DI JAKARTA**

3	Apakah tidur anda tidak nyenyak?		
4	Apakah anda mudah merasa takut?		
5	Apakah anda merasa cemas, tegang, atau khawatir?		
6	Apakah tangan anda gemetar?		
7	Apakah anda mengalami gangguan pencernaan?		
8	Apakah anda merasa sulit berpikir jernih?		
9	Apakah anda merasa tidak bahagia?		
10	Apakah anda lebih sering menangis?		
11	Apakah anda merasa sulit untuk menikmati aktivitas sehari-hari?		
12	Apakah anda mengalami kesulitan untuk mengambil keputusan?		
13	Apakah aktivitas/tugas sehari-hari anda terbengkalai?		
14	Apakah anda merasa tidak mampu berperan dalam kehidupan ini?		
15	Apakah anda kehilangan minat terhadap banyak hal?		
16	Apakah anda merasa tidak berharga?		
17	Apakah anda mempunyai pikiran untuk mengakhiri hidup anda?		
18	Apakah anda merasa lelah sepanjang waktu?		
19	Apakah anda mempunyai keluhan tidak nyaman pada perut?		
20	Apakah anda mudah lelah?		

Variable Kinerja

Sikap Pekerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Selalu bersikap ramah kepada pasien dan keluarganya					
2	Selalu menjalin hubungan baik dengan pasien agar pasien merasa nyaman.					

3	Selalu tidak sabaran menghadapi pasien yang sering mengeluh.					
4	Sering marah - marah kepada pasien dan keluarganya.					
5	Selalu ikut pelatihan agar menambah ketrampilan saya dalam pelaksanaan asuhan keperawatan					
6	Selalu senantiasa meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tentang asuhan keperawatan.					
7	Merasa kemampuan yang saya miliki sudah cukup jadi saya tidak perlu mempelajari lagi.					
8	Tidak pernah mengikuti seminar - seminar karena saya tidak tertarik.					
9	Selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjasaya dan saling mendukung.					
10	Menjalin hubungan baik dengan atasan saya dan saya tidak pernah mengecewakan atasan saya atas kinerja saya.					
11	Hubungan saya dengan rekan kerja saya kurang harmonis.					
12	Saya selalu berusaha membantu rekan kerja saya agar hubungan baik.					

Penilaian Kinerja

1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
4	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.					
5	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

6	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
8	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.					
9	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
10	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.					
11	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.					
12	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik					
13	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.					
14	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/ rapat.					

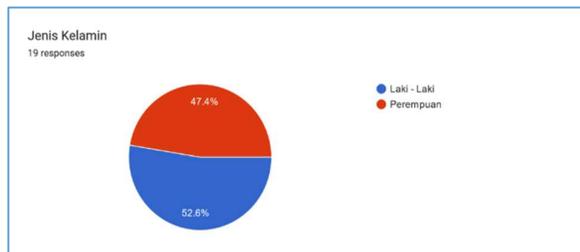
Karakteristik Responden

Dapat disajikan deskriptif responden penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, status pekerja dan bagian, diuraikan sebagai berikut :

Jenis Kelamin Koresponden

Dalam suatu perusahaan atau organisasi , seringkali jenis kelamin menjadi hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita sebagai berikut :

Tabel 6. Jenis kelamin Responden

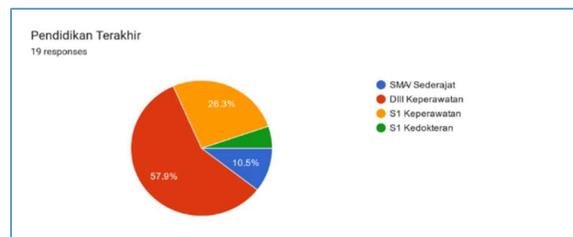


Dalam tabel 4.3.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 52,6% dan Perempuan sebanyak 47,4%.

Pendidikan Koresponden

Deskriptif dalam penelitian ini menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pekerja IGD RS. Pusat Pertamina dimana jenis pendidikan terakhir pekerja dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA/ Sederajat, DIII Keperawatan, S1 Keperawatan dan S1 Kedokteran. Adapun deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.3.2 berikut.

Tabel 7. Pendidikan Koresponden

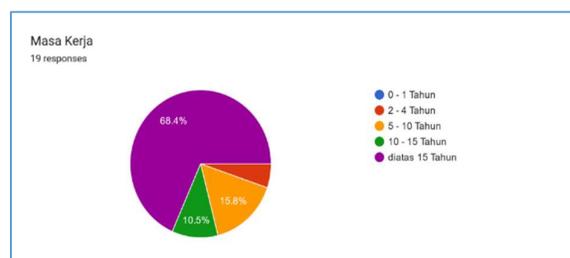


Dalam tabel 4.3.2 yakni karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut pendidikan pekerja yang terbesar dalam penelitian ini adalah DIII Keperawatan dengan jumlah responden sebanyak 57,9% , S1 Keperawatan sebanyak 26,3%, SMA/ Sederajat sebanyak 10,6% dan S1 Kedokteran sebanyak 5,2%.

Masa Kerja Koresponden

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap kantor tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada melalui tabel dibawah ini

Tabel 8. Masa Kerja Koresponden

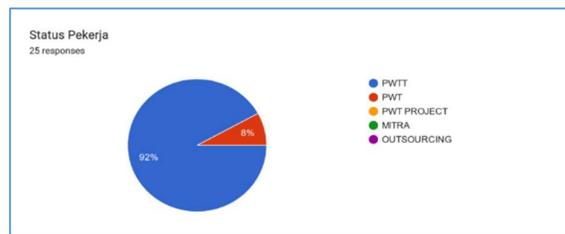


Dalam tabel 4.3.3 yakni karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut masa kerja yang terbesar dalam penelitian ini adalah diatas 15 tahun dengan jumlah responden sebanyak 68,4% , masa kerja 5-10 tahun sebanyak 15,8%, masa kerja 20-15 tahun sebanyak 10.5% dan masa kerja 2-4 tahun sebanyak 6,3%.

Status Koresponden

Karakteristik responden berdasarkan status pekerja di IGD RS. Pusat Pertamina menguraikan mengenai status pekerja (pekerja tetap, kontrak dan Outsourcing) seorang responden terhadap status tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan responden berdasarkan status pekerja yang dapat dilihat pada melalui tabel dibawah ini

Tabel 9. Status Koresponden

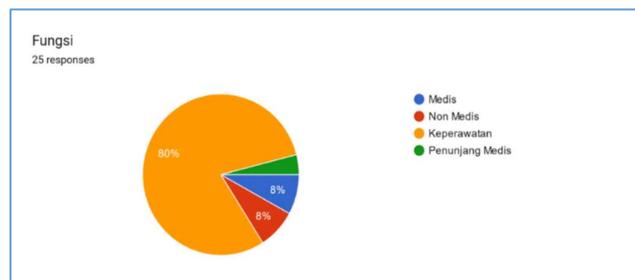


Dalam tabel 4.3.4 yakni karakteristik responden berdasarkan status pekerja menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut status pekerja yang terbesar dalam penelitian ini adalah PWTT (Pekerja Waktu Tidak Terbatas / Pekerja tetap) dengan jumlah responden sebanyak 92% , dan PWT (pekerja kontrak) sebanyak 8%.

Unit Kerja koresponden

Deskriptif dalam penelitian ini menggambarkan unit kerja/ bagian yang ada di IGD RS. Pusat Pertamina dimana unit kerja/ bagian pekerja dikelompokan dalam 4 kelompok yakni : Medis, Keperawatan, Non medis dan Penunjang medis. Adapun deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.3.5 berikut.

Tabel 4.3.5 Fungsi/ bagian Koresponden



Dalam tabel 4.3.5 yakni karakteristik responden berdasarkan unit kerja/ bagian menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut unit kerja/ bagian yang terbesar dalam penelitian ini adalah Unit kerja Keperawatan dengan jumlah responden sebanyak 80% , Unit kerja Medis sebanyak 8% , unit kerja non medis sebanyak 8% dan penunjang medis sebanyak 4%.

Deskripsi Data

Analisa Deskripsi Stres Kerja

Pentingnya pekerja dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pelayanan di IGD RS. Pusat Pertamina, maka salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah stre kerja.

Tabel 10. Kuesioner Stres Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda sering merasa sakit kepala?	(6) 24%	(19) 76%
2	Apakah anda kehilangan nafsu makan?	(2) 8%	(23) 92%
3	Apakah tidur anda tidak nyenyak?	(4) 16%	(21) 84%
4	Apakah anda mudah merasa takut?	(1) 4%	(24) 96%
5	Apakah anda merasa cemas, tegang, atau khawatir?	(2) 12%	(23) 88%
6	Apakah tangan anda gemetar?	0%	(25) 100%
7	Apakah anda mengalami gangguan pencernaan?	(2) 8%	(23) 92%
8	Apakah anda merasa sulit berpikir jernih?	0%	(25) 100%
9	Apakah anda merasa tidak bahagia?	0%	(25) 100%
10	Apakah anda lebih sering menangis?	0%	(25) 100%
11	Apakah anda merasa sulit untuk menikmati aktivitas sehari-hari?	(2) 12%	(23) 88%
12	Apakah anda mengalami kesulitan untuk mengambil keputusan?	(1) 4%	(24) 96%

PENGARUH STRES KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEKERJA INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) RS. PUSAT PERTAMINA DI JAKARTA

13	Apakah aktivitas/tugas sehari-hari anda terbengkalai?	(0) 0%	(25) 100%
14	Apakah anda merasa tidak mampu berperan dalam kehidupan ini?	(0) 0%	(25) 100%
15	Apakah anda kehilangan minat terhadap banyak hal?	(0) 0%	(25) 100%
16	Apakah anda merasa tidak berharga?	(0) 0%	(25) 100%
17	Apakah anda mempunyai pikiran untuk mengakhiri hidup anda?	(0) 0%	(25) 100%
18	Apakah anda merasa lelah sepanjang waktu?	(1) 4%	(24) 96%
19	Apakah anda mempunyai keluhan tidak nyaman pada perut?	(2) 8%	(23) 92%
20	Apakah anda mudah lelah?	(3) 12%	(22) 88%

Dari hasil jawaban responden indikator Pisiologi ditemukan hasil jawaban “Ya” paling tinggi 4 (empat) kurang dari 7 (tujuh), indikator Psikologis tidak ditemukan hasil jawaban “Ya”, indikator Prilaku ditemukan hasil jawaban “Ya” paling tinggi 3 (tiga) kurang dari 7 (tujuh) sehingga disimpulkan tidak ada pengaruh stres kerja pada masa pandemi COVID-19 terhadap kinerja pekerja IGD RS. Pusat Pertamina di Jakarta.

Analisa Deskripsi Kinerja Pekerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Selalu bersikap ramah kepada pasien dan keluarganya	(16) 63,2%	(9) 36,8%			
2	Selalu menjalin hubungan baik dengan pasien agar pasien merasa nyaman.	(16) 63,2%	(9) 36,8%			
3	Selalu tidak sabaran menghadapi pasien yang sering mengeluh.			(4) 15,8%	(14) 57,9%	(7) 26,3%
4	Sering marah - marah kepada pasien dan keluarganya.			(1) 5,3%	(11) 42,1%	(13) 52,6%

5	Selalu ikut pelatihan agar menambah ketrampilan saya dalam pelaksanaan asuhan keperawatan	(7) 26,3%	(15) 63,2%	(3) 10,5%		
6	Selalu senantiasa meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tentang asuhan keperawatan.	(7) 26,3%	(15) 63,2%	(3) 10,5%		
7	Merasa kemampuan yang saya miliki sudah cukup jadi saya tidak perlu mempelajari lagi.				(14) 57,9%	(11) 42,1%
8	Tidak pernah mengikuti seminar - seminar karena saya tidak tertarik.			(1) 5,3%	(13) 52,6%	(11) 42,1%
9	Selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjasaya dan saling mendukung.	(18) 73,7%	(7) 26,3%			
10	Menjalin hubungan baik dengan atasan saya dan saya tidak pernah mengecewakan atasan saya atas kinerja saya.	(6) 23,1%	(18) 73,7%	(1) 3,2%		
11	Hubungan saya dengan rekan kerja saya kurang harmonis.			(4) 15,8%	(12) 47,4%	(9) 36,8%
12	Saya selalu berusaha membantu rekan kerja saya agar hubungan baik.	(7) 26,3%	(17) 68,4%	(1) 4,3%		

Berikut ini akan dijelaskan pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pekerja. Penjabaran dimensi kinerja karyawan dijelaskan seperti dibawah ini :

Sikap Kerja

Pada dimensi ini dibagi kedalam dua belas indikator yaitu selalu bersikap ramah, selalu menjalin hubungan baik dengan pasien, selalu tidak sabaran, sering marah-marah, selalu ikut dalam pelatihan, selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, mempunyai kemampuan

yang sudah cukup, tidak pernah ikut pelatihan, selalu menjalin hubungan baik rekan kerja. Masing-masing indikator terdiri dari satu pernyataan.

Untuk pernyataan dari indikator sikap kerja adalah “Selalu bersikap ramah kepada pasien dan keluarganya” sebanyak 63,2% responden menjawab sangat setuju, 836,8% menjawab setuju. Mayoritas pekerja yang menyatakan sangat setuju dikarenakan profesi pekerja dituntut untuk memiliki sikap yang ramah terhadap pelanggan (pasien). Para pekerja merasa memiliki sikap ramah yang mereka lakukan karena mereka telah diberikan pembekalan 4S1B (Senyum, Salam, Sapa, Sopan Bantu) dari perusahaan.

Untuk pernyataan dari indikator hubungan baik terhadap pasien adalah “Selalu menjalin hubungan baik dengan pasien agar pasien merasa nyaman” sebanyak 63,2% responden menjawab sangat setuju, 36,8% menjawab setuju. Mayoritas pekerja yang menyatakan sangat setuju dikarenakan para pekerja mampu berkomunikasi yang baik dengan pasien sesuai dengan pengetahuan mereka. Mereka telah diberikan pelatihan 4S1B dari perusahaan untuk menjadi seorang pekerja yang ramah.

Untuk pernyataan dari 2 indikator ketidaksabaran dan emosional adalah:

“Selalu tidak sabar menghadapi pasien yang sering mengeluh” sebanyak 57,9% responden menjawab tidak setuju, 26,3% menjawab sangat tidak setuju, 15,8% menjawab netral.

“Sering marah - marah kepada pasien dan keluarganya” sebanyak 52,6% menjawab sangat tidak setuju, 42,1% menjawab tidak setuju dan 5,3% menjawab netral. Mayoritas pekerja yang menyatakan sangat tidak setuju dikarenakan para pekerja sudah biasa dan memaklumi bila ada pasien dan keluarganya yang berperilaku kurang baik.

Untuk pernyataan dari 2 indikator kompetensi sumber daya manusia adalah:

“Selalu ikut pelatihan agar menambah ketrampilan saya dalam pelaksanaan asuhan keperawatan” sebanyak 63,2% responden menjawab setuju, 26,3% menjawab sangat setuju, 10,5% menjawab netral,

“Selalu ikut pelatihan agar menambah ketrampilan saya dalam pelaksanaan asuhan keperawatan” sebanyak 63,2% responden menjawab setuju, 26,3% menjawab sangat setuju dan 10,5% menjawab netral. Mayoritas pekerja yang menyatakan setuju dikarenakan profesi pekerja harus selalu di asah dengan mengikuti pelatihan dan seminar tentang asuhan keperawatan agar tidak melanggar kode etik yang telah ditentukan.

Untuk pernyataan dari 2 indikator malas untuk ikut pelatihan adalah:

“Merasa kemampuan yang saya miliki sudah cukup jadi saya tidak perlu mempelajari lagi” sebanyak 57,9% responden menjawab tidak setuju, 42,1% menjawab sangat tidak setuju.

“Tidak pernah mengikuti seminar - seminar karena saya tidak tertarik” sebanyak 52,6% responden menjawab tidak setuju, 42,1% menjawab sangat tidak setuju, 5,3% menjawab netral. Mayoritas agen yang menyatakan tidak setuju dikarenakan pekerja IGD harus selalu diasah pengetahuan pekerja untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap kondisi Pasien seberat apapun kasus yang dihadapi karena akan berakibat fatality bila terjadi kesalahan tindakan pada pasien.

Untuk pernyataan dari 4 indikator hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan adalah :

“Selalu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjasaya dan saling mendukung” sebanyak 73,7% responden menjawab sangat setuju, 26,3% menjawab setuju.

“Menjalin hubungan baik dengan atasan saya dan saya tidak pernah mengecewakan atasan saya atas kinerja saya” 73,7% menjawab setuju, 23,1% menjawab sangat setuju dan 3,2% menjawab tidak netral. “Hubungan saya dengan rekan kerja saya kurang harmonis” 47,4% menjawab tidak setuju, 36,8% menjawab sangat tidak setuju, 15,8% menjawab netral,

“Saya selalu berusaha membantu rekan kerja saya agar hubungan baik” 68,4% menjawab setuju, 26,3% menjawab sangat setuju 4,3% menjawab netral. Mayoritas pekerja yang menyatakan setuju dikarenakan seorang pekerja harus menjalin hubungan kerja yang baik anatar pekerja dan atasan untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang harmonis demi kepuasan pasien dan keluarga terhadap pelayanan IGD yang diberikan.

a. Kinerja Pekerja

No	Pertayaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.	(3) 10,5%	(18) 73,3%	(4) 15,8%		
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	(5) 21,1%	(20) 78,9%			
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	(4) 15,8%	(20) 78,9%	(1) 5,3%		
4	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.	(4) 15,8%	(21) 84,2%			
5	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	(3) 10,5%	(22) 89,5%			

PENGARUH STRES KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEKERJA INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) RS. PUSAT PERTAMINA DI JAKARTA

6	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	(3) 10,5%	(21) 84,2%	(1) 5,3%		
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	(7) 26,3%	(17) 68,4%	(1) 5,3%		
8	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	(5) 21%	(16) 63,2%	(4) 15,8%		
9	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	(3) 10,5%	(22) 89,5%			
10	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.	(7) 26,3%	(18) 73,7%			
11	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.	(5) 21,1%	(17) 68,4%	(3) 10,5%		
12	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik	(8) 31,6%	(16) 63,2%	(1) 5,2%		
13	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.	(4) 15,2%	(20) 78,9%	(1) 5,9%		
14	Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/ rapat.	(1) 5,3%	(20) 78,9%	(4) 15,8%		

Pada dimensi ini dibagi kedalam empat belas indikator yaitu mampu bekerja mencapai target, mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih, meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat bertindak dengan cepat, menggunakan waktu secara efisien & efektif, datang tepat waktu, pulang kerja sesuai jam kerja, dapat bekerja dalam tim, mampu bekerja tanpa pengawasan, tidak memaksakan pendapat dalam berdiskusi. Masing masing indikator satu pertanyaan.

Untuk pernyataan dari 5 indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan adalah :
 “Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target” sebanyak 73,3% responden menjawab setuju, 15,8% menjawab netral, dan 10,5% menjawab sangat setuju.

“Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” sebanyak 78,9% menjawab setuju dan 21,1% menjawab sangat setuju.

“Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi” sebanyak 78,9% menjawab setuju, 15,8% menjawab sangat setuju dan 5,3% menjawab netral.

“Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi” sebanyak 84,2% menjawab setuju dan 15,8% menjawab sangat setuju.

“Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 89,5% menjawab setuju dan 10,5% menjawab sangat setuju. Mayoritas pekerja yang menyatakan setuju dikarenakan para pekerja sangat berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk pernyataan dari indikator Inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan adalah “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.” Sebanyak 84,2% responden menjawab setuju, 10,5% menjawab sangat setuju, 5,3% menjawab netral. Mayoritas pekerja yang menyatakan setuju dikarenakan para pekerja mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka membuat perencanaan dalam bekerja sehingga mereka melakukan pekerjaan secara sistematis.

Untuk pernyataan dari indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” sebanyak 68,4% responden menjawab setuju, 26,3% menjawab sangat setuju, dan 5,3% menjawab netral. Mayoritas pekerja yang menyatakan setuju dikarenakan para pekerja memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk pernyataan dari 2 indikator efisiensi waktu dalam melakukan pekerjaan adalah: “Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan” sebanyak 63,2% responden menjawab setuju, 21% menjawab sangat setuju, dan 15,8% menjawab netral dan “Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien” sebanyak 89,5% menjawab setuju dan 10,5% menjawab sangat setuju. Mayoritas pekerja yang menyatakan setuju dikarenakan para pekerja merasa berharganya waktu dalam memberikan pelayanan terhadap pasien.

Untuk pernyataan dari 2 indikator ketepatan waktu kerja adalah:

“Saya datang ke kantor dengan tepat waktu” sebanyak 73,7% responden menjawab setuju, 26,3% menjawab sangat setuju.

“Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur” sebanyak 68,4% menjawab setuju, 21,1% menjawab sangat setuju dan 10,5% menjawab netral. Mayoritas pekerja yang menyatakan setuju dikarenakan para pekerja mempunyai kedisiplinan terhadap jam kerja.

Untuk pernyataan dari indikator tim work adalah “Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik” sebanyak 63,2% responden menjawab setuju, 31,6% menjawab sangat setuju, dan 5,2% menjawab netral. Mayoritas pekerja yang menyatakan setuju dikarenakan para pekerja memiliki komunikasi dan tanggung jawab dalam tim.

Untuk pernyataan dari indikator profesional adalah “Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan” sebanyak 78,9% responden menjawab setuju, 15,2% menjawab sangat setuju, dan 5,9% menjawab netral. Mayoritas pekerja yang menyatakan setuju dikarenakan para pekerja memiliki kemampuan dan kompetensi dalam melakukan pekerjaan tanpa pengawasan langsung dari pimpinan.

Untuk pernyataan dari indikator saling menghargai dalam pertemuan dan kegiatan kelompok adalah “Saya tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/ rapat” sebanyak 78,9% responden menjawab setuju, 15,8% menjawab netral, dan 5,3% menjawab netral. Mayoritas pekerja yang menyatakan setuju dikarenakan para pekerja sering ikut serta dalam pertemuan atau kegiatan kelompok seperti pertemuan rutin bulanan dengan kepala Instalasi dan pertemuan dengan manajemen.

Pengujian Data

Uji Validitas

a. Validasi Stres Kerja

Dari tabel uji validitas pada dimensi variabel stres kerja dapat diketahui bahwa nilai hasil sebagai berikut :

Didapat hasil mayoritas pekerja yang dilakukan penilaian menggunakan metode SRQ20 tidak didapatkan hasil jawaban “Ya” lebih dari 7 maka sesuai dengan Pedoman Kegiatan Keafiatan di Tempat Kerja yang dikeluarkan oleh Kementrian Kesehatan tahun 2016, halaman 55 menyatakan bahwa Untuk pertanyaan No 1s/d 20, Jika terdapat minimal 7 (tujuh) jawaban “Ya” maka sebaiknya dirujuk ke profesional kesehatan jiwa (Psikiater, Psikolog, Dokter Umum dan Perawat yang sudah dilatih kesehatan jiwa) atas referensi tersebut maka hasil dari jawaban responden tidak ditemukan jawaban “Ya” lebih dari 7 (tujuh) jadi Pada Masa Pandemi COVID-19 Pekerja IGD RS. Pusat Pertamina di Jakarta tidak berisiko terhadap stress kerja .

b. Uji Validitas Sikap Kerja

Correlations

	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	X1
X													
1.	Pearson	.798**	.413	.334	-	-	-	-	.015	.204	.147	-	.230
1	Correlation		*		.022	.196	.089	.163				.388	
1	Sig. (2-		.04										
1	tailed)	.000	5	.110	.919	.358	.679	.446	.943	.363	.493	.061	.280
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	22	24	24	24
X													
1.	Pearson	.798**	.413	.495	-	-	.044	.007	.201	.204	.308	-	.396
1.	Correlation		*	*	.022	.022						.388	
1.	Sig. (2-	.00	.04										
2	tailed)	0	5	.014	.919	.919	.837	.974	.345	.363	.144	.061	.056
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	22	24	24	24
X													
1.	Pearson	.413*	.531	.531	-	-	.150	-	.493	.441	-	.495	.330
1.	Correlation		**	**	.103	.103		.119	.135	*	*	*	
1.	Sig. (2-	.04	.045	.008	.946	.633	.485	.579	.528	.020	.031	.014	.115
3	tailed)	5											
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	22	24	24	24
X													
1.	Pearson	.334	.495	.531	.312	.174	.035	.531	-	.660	-	.582*	.582*
1.	Correlation		*	**	1			**	.025	.233	**	.277	*
1.	Sig. (2-	.11	.014	.00	.137	.417	.870	.008	.909	.296	.000	.191	.003
4	tailed)	0	8										
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	22	24	24	24
X													
1.	Pearson	.02	.01	.312	.849	.231	.608	.201	.107	.243	.243	.644*	.644*
1.	Correlation				**		**					*	*
1.	Sig. (2-	.91	.94	.137	.000	.278	.002	.346	.634	.253	.253	.001	.001
5	tailed)	9	6										
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	22	24	24	24

**PENGARUH STRES KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEKERJA INSTALASI
GAWAT DARURAT (IGD) RS. PUSAT PERTAMINA DI JAKARTA**

	Pearson	-	-	-	.174	.849	1	.346	.608	.362	-	.104	.243	.572*
X	Correlation	.196	.022	-.103	.174	**	1	.346	**	.362	.074	.104	.243	*
1.	Sig. (2-	.358	.919	.633	.417	.000		.097	.002	.082	.742	.628	.253	.003
6	tailed)													
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	22	24	24	24
	Pearson	-	.044	.150	.035	.231	.346	1	-	.041	.171	.283	-	.287
X	Correlation	.089	.044	.150	.035	.231	.346	1	.038	.041	.171	.283	.071	.287
1.	Sig. (2-	.679	.837	.485	.870	.278	.097		.862	.849	.446	.180	.743	.174
7	tailed)													
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	22	24	24	24
	Pearson	-	.007	.119	.531	.608	.608	-	1	.458	.008	.418	.192	.624*
X	Correlation	.163	.007	.119	**	**	**	.038	1	*	.008	*	.192	*
1.	Sig. (2-	.446	.974	.579	.008	.002	.002	.862		.024	.971	.042	.369	.001
8	tailed)													
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	22	24	24	24
	Pearson	.015	.201	.135	-.025	.201	.362	.041	.458	1	.226	.173	.271	.547*
X	Correlation	.015	.201	.135	-.025	.201	.362	.041	*	1	.226	.173	.271	*
1.	Sig. (2-	.943	.345	.528	.909	.346	.082	.849	.024		.313	.420	.200	.006
9	tailed)													
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	22	24	24	24
	Pearson	.204	.204	.493	.233	.107	-	.171	.008	.226	1	.451	.438	.423*
X	Correlation	.204	.204	*	.233	.107	.074	.171	.008	.226	1	*	.438	*
1.	Sig. (2-	.363	.363	.020	.296	.634	.742	.446	.971	.313		.035	.041	.050
10	tailed)													
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
	Pearson	.147	.308	.441	.660	.243	.104	.283	.418	.173	.451	1	-	.762*
X	Correlation	.147	.308	*	**	.243	.104	.283	*	.173	*		.106	*

**PENGARUH STRES KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEKERJA INSTALASI
GAWAT DARURAT (IGD) RS. PUSAT PERTAMINA DI JAKARTA**

X2. 2	Pearson Correlati on	.467 *	.416 8*	.476 6*	.122	.205	.396	.407 8*	.470 *	.348	.263	.269	.461 *	.367	.677 **
	Sig. (2- tailed)	.025	.021	.019	.569	.337	.055	.108	.021	.096	.214	.203	.023	.078	.000
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X2. 3	Pearson Correlati on	.172	.468 *	.721 4**	.197	.206	.603 3**	.109 2	.760	.403	.099	.291	-.03 2	.000	.519 **
	Sig. (2- tailed)	.433	.021	.000	.355	.207	.002	.369	.009	.051	.546	.688	.810	.000	.009
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X2. 4	Pearson Correlati on	.344	.476 *	.724 4*	.415 5*	.208	.647 7**	.306 1	.740	.415 *	.098	.309	-.04 5	.192	.621 **
	Sig. (2- tailed)	.108	.019	.000	.044	.203	.001	.083	.160	.044	.550	.423	.366	.368	.001
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X2. 5	Pearson Correlati on	.586 **	.122	.419 5*	.11	.302	.347 8*	.502 17	-.01	-.00	.027	.518	.410*	.498 *	
	Sig. (2- tailed)	.003	.569	.045	.104	.206	.099	.030	.009	.061	.587	.399	.482	.046	.013
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	Pearson Correlation	.469*	.205	.262	.328	.321	.215	.280	.270	.202	.069	.073	.224	.388		
X2.6	Sig. (2-tailed)	.024	.337	.217	.123	.126	.313	.186	.203	.281	.726	.781	.419	.294	.061	
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	Pearson Correlation	.285	.396	.63*	.647**	.345	.215	.310	.35*	.42**	.406*	.514*	.12	.320	.698**	
X2.7	Sig. (2-tailed)	.187	.055	.002	.001	.099	.313	.154	.034	.006	.049	.010	.604	.127	.000	
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	Pearson Correlation	.452*	.478*	.192	.361	.578**	.308	.301	.440*	.064	.177	.676	.571	.56**	.697**	
X2.8	Sig. (2-tailed)	.030	.018	.369	.083	.003	.158	.154	.031	.766	.410	.435	.074	.005	.000	
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
X2.9	Pearson Correlation	.452*	.470*	.176	.174	.217	.435*	.400*	.417	.561**	.403	.537**	.302	.620**		

**PENGARUH STRES KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEKERJA INSTALASI
GAWAT DARURAT (IGD) RS. PUSAT PERTAMINA DI JAKARTA**

	Sig. (2-tailed)	.030	.021	.409	.416	.309	.203	.034	.031	.033	.090	.040	.051	.007	.152	.001
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	Pearson Correlation	-.163	.348	.403	.415*	-.011	-.229	.542**	.064	.217	.130	.521**	.004	-.000	.405*	
X2.																
10	Sig. (2-tailed)	.458	.096	.051	.044	.961	.208	.006	.706	.609	.116	.009	.354	.000	.050	
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
	Pearson Correlation	.253	.263	.099	.098	-.087	-.076	.406*	.157	.561**	.330	.136	.301	.000	.367	
X2.																
11	Sig. (2-tailed)	.244	.214	.606	.650	.687	.206	.049	.400	.004	.116	.083	.053	.000	.078	
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	
	Pearson Correlation	.280	.269	.291	.309	.027	.060	.514*	.167	.603	.521**	.361	.103	.000	.504*	
X2.																
12	Sig. (2-tailed)	.196	.203	.168	.142	.899	.781	.010	.405	.051	.009	.083	.031	.000	.012	
	N	23	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	

Uji Reliabilitas

Dari hasil Validasi Sikap Kerja (X1) terhadap Kinerja Pekerja (X2) didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5.2.1 Reliabilitas Sikap Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.271 ^a	.073	.031	4.43873

a. Predictors: (Constant), sikap kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	91.7
	Excluded ^a	2	8.3
	Total	24	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.715	.718	12

Tabel 4.5.2.2 Reliabilitas Kinerja Pekerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	95.8
	Excluded ^a	1	4.2
	Total	24	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.
--

Dari hasil analisa koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,271 yang berarti hubungan variabel sikap kerja terhadap kinerja tidak signifikan dan koefisien determinasi (KD) sebesar 0,073 atau sangat kecil. pengaruhnya

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.841	14

Tabel 4.5.2.3 uji Regresi linear

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	sikap kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Tabel 4.5.2.4 Uji Hipotesisi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.381	1	34.381	1.745	.200 ^b
Residual	433.452	22	19.702		
Total	467.833	23			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), sikap kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39.099	14.274		2.739	.012
sikap kerja	.362	.274	.271	1.321	.200

a. Dependent Variable: kinerja

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Melihat hasil dari Kuesioner Stres Kerja menggunakan SRQ20 didapat hasil jawaban “Ya” kurang dari 7 (tujuh) sehingga dapat disimpulkan bahwa pada masa Pandemi COVID-19 pengaruh stres kerja tidak berpengaruh kepada Kinerja Pekerja IGD RS. Pusat Pertamina.

Melihat dari hasil uji hipotesis pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Pekerja didapat hasil nilai F lebih besar dari 0.30 artinya Sikap Kerja bisa mempengaruhi terhadap kinerja Pekerja IGD RS. Pusat Pertamina di Jakarta. Setelah dilakukan uji regresi Linear dapat dilihat keterlibatan antara sikap kerja terhadap kinerja pekerja hanya mempengaruhi sedikit yaitu 0,073. Untuk uji T, didapat hasil 2.739 lebih besar dari nilai 1.321

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antara stres kerja dengan kinerja pekerja di IGD RS. Pusat Pertamina menunjukkan bahwa tingkat stres kerja selama pandemi COVID-19 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini didasarkan pada jawaban kuesioner dari pekerja yang mayoritas menjawab "Ya" kurang dari tujuh kali, yang mengindikasikan bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berperan dalam mengurangi dampak stres. Saran bagi perusahaan, kondisi stres kerja dan kinerja karyawan saat ini cukup baik. Untuk mencegah stres kerja, perusahaan dapat mengimplementasikan program-program seperti konsultasi, pelatihan, acara rekreasi bersama, dan pemberian penghargaan. Selain itu, untuk mempertahankan kinerja IGD yang tinggi, perusahaan sebaiknya rutin memberikan pembekalan pengetahuan mengenai kompetensi dan sistem remunerasi yang menarik. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan fokus pada populasi dan sampel yang berpotensi mengalami stres kerja tinggi seperti karyawan pabrik, rumah sakit, dan polisi dengan ukuran sampel yang lebih besar untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Beehr, Terry A. (2010). "Occupational Stress and Failures of Social Support: When Helping Hurts". *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Bowler, Matthew & Brass, Daniel J. (2006). "Relational Correlates of Interpersonal Citizenship Behavior: A Social Network Perspective". *Journal of Applied Psychology*.
- Effa. (2006). Hubungan Stres Dalam pekerjaan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pelaksana Divisi Pemasangan Permata Pada PT Indovisi Kencana Mas (Jakarta Timur). Depok : Universitas Indonesia.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huang C, Wang Y, Li X, Ren L, Zhao J, Cao J. Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *Lancet*, 395 (2020), pp. 497-506, Available from: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30183-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5)
- Jehangir, Muhammad, et al. (2011). "Effects of Job Stress on Job Performance & Job Satisfaction". *Journal of Contemporary research in Business*.
- Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index> Terakreditasi Peringkat 5 (No. SK: 85/M/KPT/2020) Vol. 4. No. 4 November 2020 p-ISSN: 2598-9944 e-ISSN: 2656-6753 Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan
- Kahya, Emin. (2009). "The effects of job performance on effectiveness". *International Journal of Industrial Ergonomics*. 96-104 DOI:10.1016/j.ergon.2008.06.006
- Kirana, Widiyana, Sasti. (2010). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Agen PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Cabang Jakarta Timur. Depok : Universitas Indonesia.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Pedoman Kemenkes tentang Kegiatan Keafiatan di Tempat Kerja tahun 2016.
- World Health Organization. Mental Health and Psychosocial Considerations During COVID-19 Outbreak. *World Health Organ.* 2020;(January):1-6. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331490>.