

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRATEGI COPING SEBAGAI VARIABEL MODERASI

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRATEGI COPING SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Ardian Abi Novianto, Wiwiek Rabiatul Adawiyah, Achmad Sudjadi

Magister Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia
e-mail: ardianabi91@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Andi Djemma Masamba dengan strategi coping sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di RSUD Andi Djemma Masamba. Jenis pendekatan yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 175 perawat dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 22, pengujian statistik yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi linier, sedangkan untuk pengujian efek moderasi menggunakan metode nilai selisih mutlak (*absolut residual*). Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan strategi coping berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil pengujian efek moderasi menggunakan *absolute residual* menunjukkan bahwa variabel strategi coping tidak mampu memoderasi pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

Kata kunci : stres kerja, kepuasan kerja, strategi coping dan kinerja

The purpose of this study was to analyze the effect of work stress and job satisfaction on the performance of nurses in Andi Djemma Masamba Regional Hospital with coping strategies as moderating variables. This research was conducted at the Andi Djemma Masamba Regional General Hospital. The type of approach used is quantitative description with explanatory research. The number of samples in this study were 175 nurses with the sampling technique used was simple random sampling. By using the help of SPSS version 22 software, the statistical tests performed were using linear regression analysis, while for testing the moderating effect using the absolute difference value method. Based on the results of the test, it is known that job stress, job satisfaction and coping strategies are influential positively and significantly on performance. While the results of the moderation effect testing using residual absolute shows that the coping strategy variable is not able to moderate the effect of work stress and job satisfaction on the nurse's performance.

Keywords: job stress, job satisfaction, coping strategies and performance

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah Institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang - Undang No 44 tahun 2009). Pelayanan di rumah sakit dilakukan oleh pekerja kesehatan baik pekerja medis, paramedis/ perawat dan non medis. Dalam rangka menunjang kesembuhan pasien peranan perawat sangat menentukan sekali dalam memberikan perawatan, disamping peranan dari petugas medis lainnya seperti dokter (Depkes RI, 2009). Perawat rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat (Lilis, 2007).

Pelayanan kesehatan diberbagai tempat fasilitas kesehatan terutama di rumah sakit masih banyak dikeluhkan oleh masyarakat. Pandangan tentang buruknya pelayanan kesehatan yang diberikan pekerja di rumah sakit harus secepatnya diatasi, sebab pekerja di fasilitas kesehatan terutama perawat adalah penentu utama baik buruknya mutu pelayanan kesehatan. Indonesia Corruption Watch (ICW) pada tahun 2009 menyatakan berbagai rumah sakit baik pemerintah maupun swasta umumnya masih belum bersikap ramah terhadap warga dan pasien miskin. Keluhan tersebut antara lain terkait dengan buruknya pelayanan perawat, sedikitnya kunjungan dokter pada pasien rawat inap, dan lamanya pelayanan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan. ICW menyimpulkan hal tersebut berdasarkan survey yang dilakukan ICW pada bulan November 2009 yang mengambil sampel sebanyak 738 pasien miskin.

Rumah Sakit Umum Daerah Andi Djemma Masamba adalah rumah sakit terbesar dari total dua rumah sakit yang ada di kabupaten Luwu Utara, rumah sakit ini memiliki beberapa pelayanan diantaranya rawat inap, rawat jalan, UGD, ICU, maternal, perinatalogi, kamar operasi, hemodialisa, dan penunjang. Berdasarkan berita yang dilansir oleh *tribunlutra.com* Masamba, 2017 Pelayanan di RSUD Andi Djemma Masamba dikeluhkan oleh warga. Mereka menilai pelayanan petugas kesehatan di rumah sakit plat merah tersebut terkesan asal-asalan dan tidak memperhatikan keselamatan pasien.

Dari data indeks kepuasan masyarakat terhadap fasilitas kesehatan di kabupaten Luwu Utara menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat terhadap rumah sakit Andi Djemma masih rendah dibandingkan rata-rata kepuasan masyarakat terhadap puskesmas. Berdasarkan wawancara kepada kepala bangsal dan perawat tentang kinerja ternyata masih terdapat permasalahan yang masih sering dijumpai seperti disiplin kerja perawat masih kurang baik dalam pemanfaatan waktu kerja. Volume pekerjaan yang padat juga dirasakan oleh perawat dikarenakan jumlah pasien yang terus meningkat, dilihat dari data BOR pada tahun 2016 sebesar 66,5% dan meningkat di tahun 2017 sebesar 75,65%, sehingga menyebabkan perawat harus bekerja ekstra yang menyebabkan stres kerja pada perawat yang membuat perawat kelelahan dalam bekerja. Masalah lain dalam pelayanan seperti kurang ramah terhadap pasien, dan pelaksanaan kegiatan/asuhan keperawatan yang kurang maksimal juga masih menjadi masalah yang sering dijumpai. Hal ini didukung dari adanya surat keluhan terhadap pelayanan di rumah sakit.

RSUD Andi Djemma Masamba sebagai pemberi pelayanan kesehatan telah berusaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya untuk pelayanan kesehatan yang baik dari segi manajemen maupun segi pelayan, Salah satu sumber daya yang tidak kalah penting adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap pencapaian perusahaan. Semakin maju dan berkembangnya suatu perusahaan maka akan semakin kompleks pengendalian dan perencanaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu,

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRATEGI COPING SEBAGAI VARIABEL MODERASI

maka sangatlah dibutuhkan manajemen untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Beberapa peneliti menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Haryuni, dkk. (2013) meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat dan menyimpulkan stres kerja memiliki hubungan terhadap kinerja perawat. Pada penelitian lain tentang kinerja oleh Tummers et al, (2015) menyimpulkan bahwa strategi coping berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi menurut Ardi Septiyan, dkk. (2014) coping tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan pula mengkonfirmasi perbedaan hasil penelitian serta menjelaskan fenomena yang terjadi di RSUD Andi Djemma Masamba terkait kinerja perawatnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah bentuk kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Menurut (Bangun, 2012) hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dengan memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement) adalah bentuk kinerja (performance). Motivasi, tingkat stres, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta berperilaku lainnya mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan (Handoko, 2008). Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (job requirement) Bangun (2012), teori ini penulis anggap sebagai teori yang tepat untuk dipakai dalam penelitian yang meneliti kinerja perawat pada RSUD Andi Djemma Masamba.

Stres Kerja

Menurut Siagian (2001) kondisi ketegangan yang merupakan bentuk stres kerja akan berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Seseorang yang mengalami stress akan menempatkan diri pada berbagai perilaku tidak normal seperti, tegang, gugup, selalu cemas, gangguan pencernaan, hingga tekanan darah tinggi. Stres kerja adalah fenomena yang setiap karyawan hadapi di tempat kerja dan menanganinya secara berbeda sesuai dengan caranya sendiri. Pada dasarnya ini adalah ketidakcocokan antara kemampuan individu dan permintaan organisasi (Pediwal, 2011; Jayashree, 2010). Stres kerja adalah situasi emosional yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika persyaratan pekerjaan tidak berlawanan dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi. Stres adalah kondisi kerja yang

sering mengakibatkan stres dalam bekerja, yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang tidak baik, iklim politik yang tidak aman, feedback mengenai pelaksanaan kerja yang tidak cukup, wewenang yang tidak memadai untuk memenuhi tanggung jawab, kemenduaan peranan (role ambiguity), perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, konflik antar pribadi dan antar kelompok, frustrasi, dan berbagai bentuk perubahan (Handoko, 2008). Kondisi ketegangan dari stres kerja akan menjadikan fisik dan psikis yang tidak seimbang, yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seorang perawat. Kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan akan terancam apabila stres kerja terlalu besar. Akibat, berbagai macam gejala stres muncul dan berkembang pada diri para pegawai dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2008). Jadi stres kerja dapat didefinisikan sebagai bentuk tanggapan baik secara fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya. Berdasarkan respon individu yang menghadapinya stres memiliki dampak positif maupun dampak negatif.

Strategi Coping

Coping adalah bagaimana reaksi seseorang ketika menghadapi stres ataupun tekanan (Siswanto, 2007). Coping yaitu proses untuk menata tuntutan yang dianggap membebani atau melebihi kemampuan sumberdaya individu (Lazarus & Launier, dalam Taylor, 2009). Secara lebih rinci, istilah coping mengacu pada cara-cara orang menanggapi dan berinteraksi dengan situasi masalah (Zamble & Gekoski, 1994). Individu yang berbeda menggunakan strategi coping yang berbeda. Seseorang dapat menggunakan strategi yang berfokus pada emosi dan kemudian beralih ke strategi yang berfokus pada masalah atau sebaliknya.

Menurut Lazarus dan Folkman (dalam Bowman dan Stern, 1995), secara umum strategi coping dibagi ke dalam dua kategori utama, di antaranya yaitu :

1) *Problem Focused Coping*

Problem-Focused Coping adalah pendekatan rasional yang mencoba mengubah situasi dengan mengubah keduanya sesuatu di lingkungan atau bagaimana orang tersebut berinteraksi dengan lingkungan (Lazarus & folkman, 1987). Karena itu, itu sangat jelas bahwa jenis coping ini bertujuan untuk mengurangi tuntutan situasi atau memperluas sumber daya untuk berurusan dengan itu. Menurut psikolog, Problem-focused coping (strategi take-charge yang menangani masalah yang dihadapi atau menghilangkan stres melalui pemecahan masalah) sering meningkatkan perasaan kontrol dan mengurangi stres dengan asumsi bahwa situasinya dapat diubah. Lazarus dan Folkman (1984) menambahkan bahwa problem-focused coping dapat diarahkan baik pada lingkungan maupun pada diri individu sendiri, yang mencakup penyusunan

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRATEGI COPING SEBAGAI VARIABEL MODERASI

rencana tindakan, pelaksanaan, dan cara mempertahankan untuk mendapatkan hasil seperti yang diinginkan.

2) *Emotion Focused Coping*

Emotion focused coping digunakan untuk mengelola semua bentuk tekanan emosi termasuk perasaan depresi, kecemasan, frustrasi dan kemarahan. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, tekanan emosional biasanya memadukan masalah nyeri kronis (Hanson, 1997). Menurut Zamble dan Gekoski (1994), individu dengan gaya coping yang berfokus pada emosi cenderung membuat diri mereka sendiri merasa lebih baik tentang situasi bermasalah tanpa mengubah masalah itu sendiri atau persepsi itu. Sebaliknya, individu dengan gaya yang berfokus pada masalah cenderung benar-benar membuat perubahan pada situasi mereka atau persepsi mereka tentang suatu situasi untuk membuatnya kurang atau tidak lagi stres.

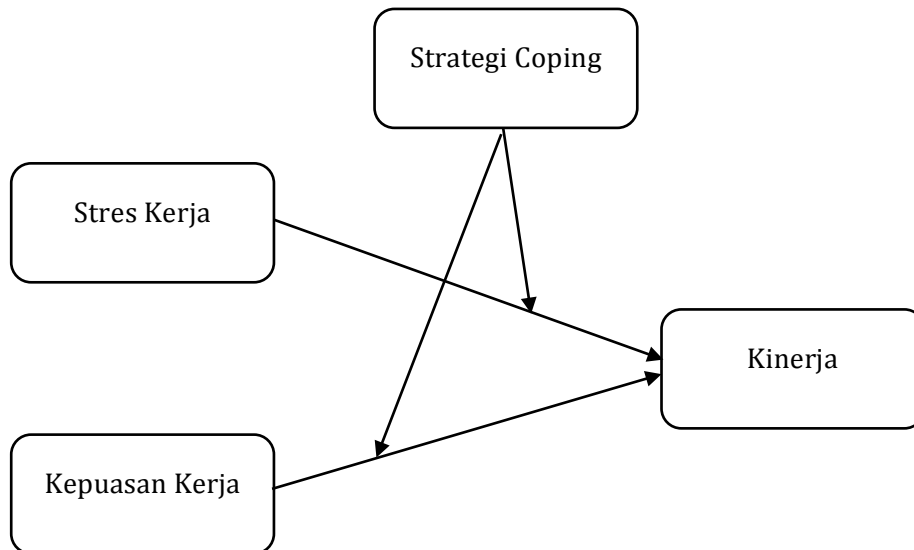
Dari penjelasan di atas disimpulkan bahwa untuk melakukan coping bagi individu dalam menghadapi stres ada dua cara yaitu, pertama dengan usaha seseorang untuk mengurangi, mengubah dan menghilangkan sumber-sumber stres dengan merencanakan tindakan, melaksanakan, dan mempertahankan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan yang dikenal dengan strategi coping berfokus masalah. Kedua dengan usaha individu untuk mengontrol emosi terhadap tekanan serta penyesuaian respon emosi yang di berikan terhadap stres yang merupakan strategi coping berfokus pada emosi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional berupa senang dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Sikap ini bisa dilihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan kombinasi perasaan positif atau negatif yang dimiliki para pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mewakili sejauh mana harapan yang cocok dengan penghargaan yang sebenarnya. Kepuasan kerja terkait erat dengan perilaku individu itu di tempat kerja. Menurut Robbins dan Judge (2012: 79), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Menurut Mathis dan Jackson (2010: 158) kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Menurut Kaliski (2007), kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan berprestasi dan seberapa sukses seorang karyawan dalam pekerjaannya yang dapat memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan serta kesejahteraan karyawannya. Selain itu, George dan Jones (2008) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdiri atas keyakinan dan perasaan yang dirasakan individu tentang pekerjaannya masing-masing. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang dirasakan oleh karyawan

karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan reward yang sesuai dengan apa yang telah ia lakukan. Apabila harapan-harapannya terpenuhi maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan begitu juga sebaliknya mereka tidak akan puas dalam bekerja jika harapan karyawan tidak terpenuhi. Kepuasan kerja karyawan penting untuk diperhatikan, maka dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2009)



Gambar 1. Model Empirik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif, dengan metode survei, yaitu penelitian pada populasi (perawat RSUD Andi Djemma Masamba) atau sampel tertentu pada perawat rumah sakit tersebut dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian yang didahului dengan mengajukan hipotesis. Alat pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner, dan pengambilan data dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat tetap RSUD Andi Djemma Masamba. Berdasarkan rumus Slovin dalam penelitian ini diperoleh jumlah sampel sebesar 175 responden, pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak perawat RSUD Andi Djemma Masamba.

Konsep variabel Kinerja karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012) diukur dengan indikator ;kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama. Stres Kerja merupakan Kondisi ketegangan Individu yang dapat berpengaruh

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRATEGI COPING SEBAGAI VARIABEL MODERASI

terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007) stres Organisasi dan stres individu. Strategi coping adalah upaya seseorang dalam bentuk kognitif maupun perilaku untuk mengatasi tuntutan eksternal maupun internal yang dianggap sebagai sesuatu yang membebani atau melebihi kemampuan individu tersebut (Lazarus, 1986) diukur dengan indikator Problem focused coping dan Emotion Focused Coping, dan variabel Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Hasibuan : 2009) diukur dengan indikator; pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan dan rekan Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

RSUD Andi Djemma Masamba adalah salah satu rumah sakit milik pemerintah yang berada di Masamba. Perawat yang sebagai populasi penelitian ini adalah perawat berjumlah 306 orang. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 175 orang. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan terlihat dalam Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Karakteristik responden

Karakteristik Responden	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	26	14,85
Perempuan	149	58,15
Usia		
20-30	6	3,4
31-40	116	66,3
40<	53	30,3
Pendidikan		
SMA/SMK/Setar	11	6,3
D4/D3/Setara	65	37,1
S1	91	52
Profesi	8	4,6
TOTA	175	100 %

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja perawat secara parsial, digunakan uji t. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. Hasil uji t parsial

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Sig. Value
Konstanta	6,241	2,810	1,973	0,006
Stress Kerja (X1)	0,398	7,187	1,973	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	0,117	2,351	1,973	0,020
Strategi Coping	0,225	4,678	1,973	0,000

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda: $Y = 6,241 + 0,398X_1 + 0,117X_2 + 0,225X_3$. Selanjutnya, dari hasil pengujian regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan:

a) Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar 0,398. Stres kerja berpengaruh positif terhadap. Hasil ini menunjukkan ketika nilai variabel lain tetap, maka kenaikan stres kerja sebanyak satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,398 satuan. Nilai t hitung variabel stres kerja adalah sebesar 7,187. Dengan nilai t tabel untuk tingkat signifikasni 95% adalah sebesar 1.973. Jadi diketahui t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

b) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,117. Hasil ini menunjukkan ketika nilai variabel lain tetap, maka kenaikan kepuasan kerja sebanyak satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,117 satuan. Nilai t hitung variabel stres kerja adalah sebesar 7,187. Dengan nilai t tabel untuk tingkat signifikasni 95% adalah sebesar 1.973. Jadi diketahui t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja.

c) Strategi Coping berpengaruh positif terhadap kinerja.

Nilai koefisien regresi untuk variabel strategi coping sebesar 0,225. Hasil ini menunjukkan ketika nilai variabel lain tetap, maka kenaikan variabel strategi coping sebanyak satu satuan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,225 satuan. Nilai t hitung variabel Stretegi Coping adalah sebesar 7,187. Dengan nilai t tabel untuk tingkat signifikasni

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRATEGI COPING SEBAGAI VARIABEL MODERASI

95% adalah sebesar 1.973. Jadi diketahui t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3: Strategi Coping berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima, artinya semakin tinggi strategi coping akan meningkatkan kinerja.

Hasil Pengujian Menggunakan Efek Moderasi.

Untuk mengukur efek moderasi variabel strategi coping terhadap hubungan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja digunakan dengan model selisih mutlak (*absolut residual*) dengan bantuan program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan:

a) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan strategi coping sebagai variabel pemoderasi.

Tabel 4. 2 Pengujian Nilai Selisih Mutlak Persamaan 1

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Sig. Value
(Constant)	30,846	104,53	1,973	0,00
StresKerja (ZX ₁)	1,539	8,003	1,973	0,00
Strategi Coping (ZX ₃)	0,902	4,690	1,973	0,00
Abs(ZX ₁ -ZX ₃)	-0,054	-0,194	1,973	0,846

Berdasarkan tabel 4.17 didapatkan persamaan regresi :

$$Y = 30,846 + 1,539ZX_1 + 0,902ZX_3 - 0,054|ZX_1 - ZX_3|$$

Hasil pengujian moderasi menggunakan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa t hitung variabel moderasi sebesar -0,194 lebih kecil dibandingkan t hitung (-1,973). Hal ini menunjukkan t hitung $<$ t tabel. Tingkat signifikansi variabel moderasi pada model persamaan 1 sebesar 0,846 (sig $<$ 0,05). Dapat disimpulkan variabel strategi coping tidak mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja.

b) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan strategi coping sebagai variabel pemoderasi

Tabel. Pengujian Nilai Selisih Mutlak Persamaan 2

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Sig. Value
(Constant)	30,700	92,025	1,973	0,000
Kepuasan Kerja (ZX ₂)	0,782	3,940	1,973	0,000
Strategi Coping (ZX ₃)	1,431	7,222	1,973	0,000
Abs(ZX ₂ -ZX ₃)	0,096	0,370	1,973	0,712

Berdasarkan tabel 4.18 didapatkan persamaan regresi :

$$Y = 30,700 + 0,782 ZX_2 + 1,431ZX_3 - 0,096|ZX_2 - ZX_3|$$

Hasil pengujian moderasi menggunakan nilai selisih mutlak menunjukkan bahwa tingkat t hitung variabel moderasi sebesar 0,096 lebih kecil dibandingkan t hitung (1,973). Hal ini menunjukkan t hitung < t tabel. Tingkat signifikansi variabel moderasi pada model persamaan 1 sebesar 0,712 (sig < 0,05). Dapat disimpulkan variabel strategi coping tidak mampu memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Menurut Selye (1936, dalam Szabo, Tache, Somogye, 2012) menyatakan bahwa stres dibagi menjadi dua bagian, yakni *eustres* dan *distres*. Eustres adalah respon positif terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Melalui wawancara dengan beberapa perawat, diketahui bahwa terkadang perawat mengeluhkan beban pekerjaan dan tuntutan tugas. Akan tetapi dampak stres kerja tersebut dapat memicu perkembangan karir, dan pembangkit semangat dalam mendukung pekerjaan.

Yerkes & Dodson (1908) yang menunjukkan hubungan berbentuk U terbalik antara stres dan kinerja. Model ini mendapatkan momentum dengan pengembangan teori activation theory of motivation (Scott, 1966). Alasan di balik model ini adalah sebagai berikut. Ketika seorang individu mengalami stres rendah di tempat kerja, ia kemungkinan besar motivasinya tidak akan bangkit (aktif) dan dengan demikian tidak akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu diperlukan stress pada pekerjaan yang akan membangkitkan gairah dan motivasi dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robiatul dan Siswanto (2015).

2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh, sesuai dengan konsep yang menerangkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Menurut konsep *value -percept theory* (Westbrook dan Reilly, 1983) bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja kerja individual tersebut (Wibowo, 2007)

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRATEGI COPING SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Ditinjau dari aspek pendidikan, perawat memiliki latar belakang pendidikan diploma III keperawatan dan sarjana keperawatan, sehingga terdapat kesesuaian bidang kerja dengan keterampilan yang dimiliki. Para perawat sudah merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat, bakat, dan keterampilan yang dimiliki.

3. Strategi Coping Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat

Stres memiliki arti yang berbeda pada tiap individu tergantung pada bagaimana individu tersebut merespon masalah yang dihadapi baik berkaitan dengan beban kerja maupun lingkungan kerja. Kadangkala perawat menghadapi kesulitan atau tantangan dengan respon negatif yang berlebihan dari seorang karyawan ketika ia menerima setiap tugas yang diberikan. Reaksi negatif dengan menganggap bahwa ia memiliki keterbatasan atau tidak memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik akan memicu perasaan stres dalam diri karyawan dalam wujud stimulus dan response. Sebaliknya perawat yang memiliki strategi coping yang baik, dalam hal ini perawat tersebut memiliki kemampuan untuk mengelola masalah yang menyebabkan stres dan mengatur emosi dengan baik, akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lie *et al* (2017) yang menyimpulkan bahwa perilaku coping akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh stres kerja dan kepuasan terhadap kinerja perawat dengan strategi coping sebagai variabel pemoderasi.

Hasil pengujian menggunakan efek moderasi menunjukkan bahwa strategi coping tidak mampu menjadi variabel pemoderasi antara stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Variabel Moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menunjukkan strategi coping yang berupa kemampuan mengelola emosi dan stres tidak mampu memperkuat atau pun memperlemah kinerja. Selain itu, strategi coping yang dimiliki perawat juga tidak terbukti memperkuat atau memperlemah kerja karyawan dan kinerja. Kepuasan perawat lebih dipengaruhi oleh ekspektasi nilai dan harapan yang terpenuhi. Sehingga strategi coping yang dimiliki seseorang tidak menjadi pemoderasi dalam hubungannya dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Li Li *et al.* (2017) dan Weiner *et al.* (2002).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian ini diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Manajemen perlu meningkatkan beban kerja yang diringi dengan insentif dan promosi karir. Stress yang dihadapi perawat mampu meningkatkan motivasi kerja dan perawat merasa

tantangan yang dihadapi di dialami pekerjaan merupakan implementasi dari pengalaman dan pendidikan yang telah ditempuh.

Dari penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Andi Djemma Masamba. Manajemen perlu memperhatikan tunjangan dan insentif yang diberikan pada perawat. Selain itu, hubungan kerja yang sehat perlu dipertahankan. Hubungan kerja ini baik antara perawat, maupun dengan kepala bangsal. Selanjutnya dari hasil penelitian ini diketahui bahwa strategi coping berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUD Andi Djemma Masamba. Perlu diadakan pelatihan mengenai stres management. Pelatihan ini diperlukan untuk meningkatkan ketahanan karyawan dalam menghadapi tekanan. Semakin strategi coping menghadapi stress maka akan semakin meningkatkan kinerja.

Untuk agenda penelitian selanjutnya, peneliti merekomendasikan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja perawat. Misalkan perlu untuk mempertimbangkan gender atau budaya organisasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). Effect of leadership development on employee performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 269-292.
- Aditia, Handr. 2009. "Survey ICW : Rumah Sakit Tak Ramah Pada Si Miskin" . Antara News, 22 Desember 2009.
- Ahmad, Zaini., Taylor, Dennis. (2009). *Commitment to independence by internal auditors: the effects of role ambiguity and role conflict*. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24 Iss 9 pp. 899-925.
- Aldwin CM, Revenson TA. Does coping help? A reexamination of the relation between coping and mental health. *J Pers Soc Psychol*. 1987;53:337-348. doi: 10.1037/0022-3514.53.2.337.
- Arbabisarjou, Azizollah. 2013. *The relationship between Job stress and performance among the hospitals nurses*. *World of Sciences Journal*.
- Arbabisarjou, Azizollah; Ajdari, Zaman; Omeidi, Khaled and Jalalinejad Razieh, (2013). *The relationship between Job stress and performance among the hospitals nurses*, *World of Sciences Journal*, February 2013, Pp-181-189.
- Ardi Septiyan, Erwin, Febriana Sabrian, (2014). Hubungan Mekanisme Koping terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap.
- As'ad. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRATEGI COPING SEBAGAI VARIABEL MODERASI

- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-86.
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Boulware, E., 2001. *Do I Have Anxiety*. www.sidran.com
- Bowman, G.D., & Stern, M. 1995. *Adjustment to Occupational Stress: The Relationship of Perceived Control to Effectiveness of Coping Strategies*. *Journal of Counseling Psychology*. 60: 294-303.
- Cardy, R.L., Dobbins, G.H., 1994. *Performance Appraisal: A Consideration of Alternative Perspectives*. South-Western Publishing, Cincinnati, OH.
- Chalik Mawardi. 2017. "DPRD Luwu Utara Evaluasi Pelayanan RSUD Andi Djemma Masamba, Ini Alasannya". makassar.tribunnews.com, 4 Juli 2017.
- Chaplin, J.P. 2004. *Kamus Lengkap Psikologi*, (Terjemahan Kartini dan Kartono). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chung, Kae H., and Leon C. Megginson, 1981, *Organizational Behaviour: Developing Managerial Skills*, New York: Harper & Row Publishers.
- Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- DeNisi, A.S., Pritchard, R.D., 2006. Performance appraisal, performance management and improving individual performance: a motivational framework. *Management and Organization Review* 2 (2), 253-277.
- Dobbins, G.H., Cardy, R.L., Truxillo, D.M., 1988. The effects of purpose of appraisal and individual differences in stereotypes of women on sex differences in performance ratings: a laboratory and field study. *Journal of Applied Psychology* 73 (3), 551-558.
- Drs. H. Malayu, S.P. *Hasibuan*, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Folkman, S. & Lazarus, R S. (1984). *Personal Control, Stress, and Coping Process: A Theoretical Analysis*. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 46, 839 - 852.
- Ghozali, Imam. 2005. *"Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program SPSS"*. Semarang:Universitas Diponegoro.
- Gungor, P. (2011). *The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation*, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 24, 1510-1520.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Haryuni, Sri, Retty Ratnawatii, Rinik Eko Kapti. (2013). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ngudi Waluyo Kabupaten Blitar dan RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar. Malang : JURNAL KEPERAWATAN, ISSN 2086-3071. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/2381>

- Ida Shafinaz Mohd. Kamil, and Mohd. Dahlan Hj. A. Malek, (2015) *The moderating effect of coping strategies on job satisfaction and psychological wellbeing among fire fighters*. Business & Management Journal, 12 (2). pp. 31-38.
- Indirawati, E. 2006. *Hubungan Antara Kematangan Beragama dengan Kecenderungan Strategi Coping*. Jurnal Indigenous. Vol. 3, No. 2, Desember 2006. Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Jayashree, R. 2010. Stress management with special reference to public sector bank employees in Chennai. International Journal of Enterprise and Innovation Management Studies., 1(3): 34-39.
- Judge, T.A., Ferris, G.R., 1993. Social Context of performance evaluation decisions. Academy of Management Journal 36 (1), 80-105.
- Murphy, K.R., Cleveland, J.N., 1991. Performance Appraisal: An Organizational Perspective. Allyn and Bacon, Boston.
- Kapti, Rinik Eko dkk. 2013. *Efektifitas Audiovisual Sebagai Media Penyuluhan Kesehatan Terhadap Peningkatan Pengetahuan Dan Sikap Ibu Dalam Tata Laksana Balita Dengan Diare Di Dua Rumah Sakit Kota Malang*. Jurnal ilmu keperawatan, 1(1), 53-60. ISSN 2088-6012.
- Komar, T. 2011. Pengembangan Strategi Coping Stressor Konselor. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. No. 1. Agustus 2011. Hal. 154-163. Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Lazarus, R.S & Folkman, S. 1984. *Stress appraisal and coping*. Newyork : Springer Publishing Company.
- Lazarus, R.S & Folkman, S. 1984. *Stress appraisal and coping*. Newyork : Springer Publishing Company.Inc.
- Lee, C. Y., and Liu, C. H. (2007), An examination of factors affecting repatriates' turnover intentions, *International Journal of manpower*, Vol. 28, No. 2, pp. 122-134.
- Li Li, Hua Ai, Lei Gao, Hao Zhou, Xinyan Liu, Zhong Zhang, Tao Sun, and Lihua Fan, (2017). *Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China*. BMC Health Serv Res. 2017; 17: 401. Published online 2017 Jun 12. doi: [10.1186/s12913-017-2348-3](https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3).
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN STRATEGI COPING SEBAGAI VARIABEL MODERASI

- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Muchhal, D. S (2014). *HR Practices and Job Performance. IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(4), 55-61.
- Muhammad Jehangir, Dr. Nasir Kareem, Dr. Ayaz Khan, Muhammad Tahir Jan, Dr. Shaheed Soherwardi. 2011. Effects of Job Stress on Job Performance & Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 3 No 7.
- Munandar A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Mu'tadin, Z. 2002. *Pengantar Pendidikan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Pediwal, G. L. 2011. Excessive stress and its impact on employee behavior. *Journal of Global Economy*., 1(1): 13-40.
- Pergament. 1997. *The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice*, New York: Guilford Press
- Prihatini, Lilis D. 2007. *Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. USU: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Raudatussalamah & Fitri, A. (2012). *Psikologi Kesehatan*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandra, Christyana dan Lilis Sulistyorini. 2007. *Hubungan Pengetahuan Dan Kebiasaan Konsumen Air Minum Isi Ulang Dengan Penyakit Diare*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Santri, Satri Mayu, Febrianan Sabrian, Darwin Karim. 2014. *Efektifitas Pendidikan Kesehatan Menggunakan Media Audiovisual Terhadap Perilaku Pencegahan Filariasis*. *Jom Psik* Vol. 1 No. 2.
- Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Smet, Bart. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Subanegara, H. P. 2005. *Diamond Head Drill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit*. Andi: Yogyakarta.
- Sudhaker, C., & Gomes, L.A. 2010. *Job stress, coping strategies and the job quality index of nurses working in selected multispeciality hospitals-towards human resource development*. *Journal of the Academy of Hospital Administration*, Vol. 22, No. 1-2, 10-12.

- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2, (BPFE Yogyakarta, 2001).
- Taha Dehghani Tafti, Naser Sadra Abarghouee, Abolfazl Sadeghian (2015). A Survey of the Relationship between Reward and Performance of Employees by Moderating Role of Motivation (Case study: The Main Office of Renovation of Yazd Schools). ISSN: 2090-4274. Journal of Applied Environmental and Biological Sciences. www.textroad.com
- Taylor, S. B., 1991. *Health Psychology*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Tummers, Lars and Bekkers, V.J.J.M. and Vink, Evelien and Musheno, Michael, Coping During Public Service Delivery: A Conceptualization and Systematic Review of the Literature (2015). Journal of Public Administration, Research and Theory, Forthcoming. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2552102>
- Undang Undang No. 24 Tahun 2011* tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (BPJS). 2011.
- Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta, 2009.
- Zahra Hadizadeh Talasaz, Shahla Nourani Saadoldin, Mohammad Taghi Shakeri. 2014. "The Relationship between Job Satisfaction and Job Performace among Midwives Working in Healthcare Centers of Mashhad, Iran". Journal of Midwifery & Reproductive Health.