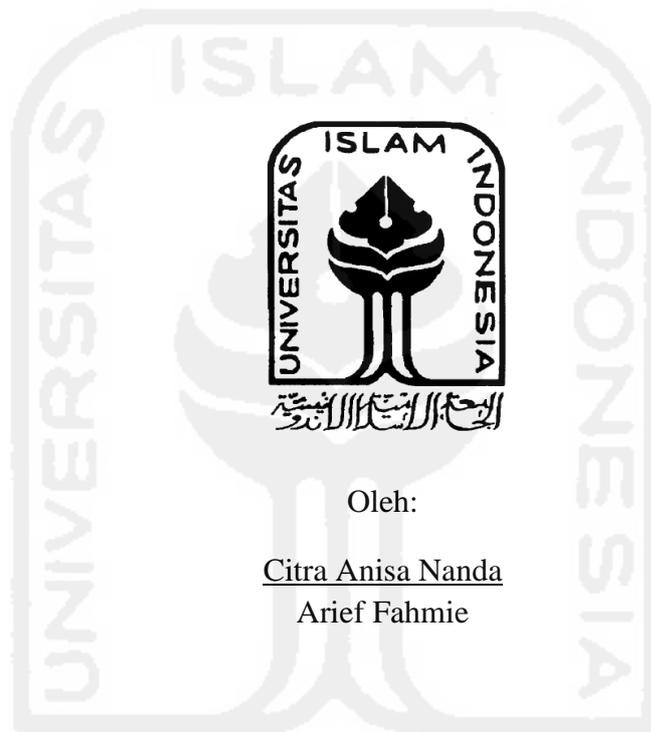


NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA PEMAAFAN
DAN STRES KERJA PADA PERAWAT GENERASI Y**



Oleh:

Citra Anisa Nanda

Arief Fahmie

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2017

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA PEMAAFAN
DAN STRES KERJA PADA PERAWAT GENERASI Y**



Telah disetujui pada tanggal

30 MAR 2017

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Arief Fahmie', written over a horizontal line.

(Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog)

**HUBUNGAN ANTARA PEMAAFAN
DAN STRES KERJA PADA PERAWAT GENERASI Y**

Citra Anisa Nanda

Arief Fahmie

ABSTRACT

This study attempted to search the association between forgiveness and work stress on Y generation nurses at one private hospital in Central Java: X Hospital. This study uses two scales, first (a) PSS (Perceived Stress Scale) to measure work stress scale (10-item) created by Cohen & Williamson (1988) with $\alpha = 0,67$ (Factor 1), $\alpha = 0,59$ (Factor 2) and $\alpha = 0,79$ (Total score), and (b) scale forgiveness (18-item) developed by Thompson & Snyder (2003) with $\alpha = 0,83$. The results of data analysis using Spearman correlation test showed that there is a negative relationship between forgiveness and work stress ($r = -0.27$, and $p=0.000$ ($p<0.05$)). Result of this research indicate that forgiveness was influence and significantly related to work stress with $r^2 = 0.076$ (7,6% or small effect size)

Key words : Work stress, Forgiveness

PENGANTAR

Stres kerja pada perawat, terlebih perawat dengan usia muda merupakan hal penting yang harus diperhatikan rumah sakit. Robbins (2004) menjelaskan stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Stres kerja dapat menyebabkan seseorang menjadi tidak nyaman, dan tegang ketika berada di lingkungan kerja atau ketika berada di situasi tertentu. Menurut Priyoto (2014) stres kerja berkaitan dengan kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan atau situasi yang menekan.

Rahman (2010) menjelaskan *The National Institute Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres kerja atau depresi, sejalan dengan penelitian tersebut, *American National Association for Occupational Health* (ANAHO) menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas dari empat puluh pertama kasus stres kerja pada pekerja. Dikarenakan perawat memang dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan sigap, cepat dan tentunya tanpa kesalahan demi keselamatan dan kesembuhan pasiennya. Rumah sakit merupakan instansi yang beroperasi terus menerus selama 24 jam dengan perawat sebagai tenaga kerja yang dituntut kesiapan dan kesiapan selama 24 jam itu pula, maka perlu diadakan kerja gilir atau *shift* kerja. Tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan dapat menurunkan kinerja perawat. Seorang pekerja atau perawat apabila mengalami stres kerja yang terlalu besar maka dapat menghambat kemampuan

perawat tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Idealnya sikap seorang perawat menurut Sunaryo (2014) dalam memberikan asuhan keperawatan harus menunjukkan sikap profesional kepada seluruh pasien yang dirawat. Beberapa sikap profesional yang dimaksudkan tersebut menurut Sunaryo (2014) adalah seperti seorang perawat harus dapat memberikan sikap kasih sayang terhadap sesama, perhatian, memberikan rasa nyaman, aman, ramah, bukan sebaliknya yang menimbulkan kecemasan terhadap pasien.

Realitasnya permasalahan stres kerja yang terjadi adalah pada kenyataannya banyak ditemukan fenomena di rumah sakit adanya perawat yang tidak sabar, suka marah, berbicara ketus dengan pasien dan keluarga pasien, bahkan terjadi kelalaian dalam bekerja seperti kesalahan dalam pemberian obat, dan keterlambatan dalam melakukan injeksi. Hal ini tentu sangat berlawanan dengan tugas dan kewajiban sebagai seorang perawat yang harus memberikan pelayanan prima pada pasien (Setiyana, 2013).

Menurut Anatan dan Ellitan (2009), beberapa faktor penyebab stres kerja dapat berasal dari luar organisasi (*extra organizational stressor*), dari dalam organisasi (*organizational stressor*), dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*), dan yang terakhir dari dalam diri individu (*individual stressor*). Berdasarkan faktor tersebut, dapat dilihat bahwa banyak faktor pemicu munculnya stres kerja. Stres kerja membuat perawat menjadi tidak mampu melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Stres kerja mampu menyebabkan perawat sulit

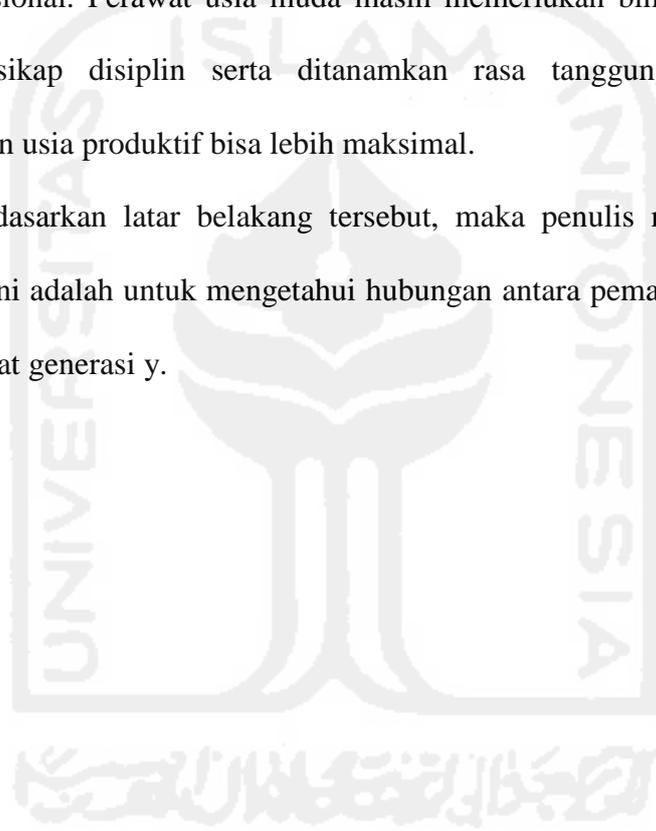
dalam mengendalikan emosi, tidak ramah, ketus, tidak sabar, bahkan lalai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan sebuah strategi untuk mengurangi stres kerja pada perawat agar perawat tidak lagi menyimpan rasa sakit hati pada segala sesuatu yang telah menyakitinya. Meninjau dari salah satu faktor penyebab stres kerja yaitu sumber yang berasal dari dalam diri individu (*individual stressor*), upaya penurunan tingkat stres kerja dapat diupayakan dengan melakukan pemaafan.

Pemaafan dapat mengubah emosi negatif seseorang menjadi emosi positif. Strelan dan Covic (2006) memaparkan pemaafan sebagai suatu proses menetralisasi sumber stres yang dihasilkan dari suatu hubungan interpersonal yang menyakitkan. Melalui pemaafan perawat diharapkan lebih dapat mengendalikan emosi dan perilakunya dalam menghadapi stres kerja, serta dapat mengurangi atau menghilangkan rasa sakit hatinya sehingga perawat tidak lagi merasa tertekan hingga stres. Lopez dan Snyder (2007) menjelaskan bahwa pemaafan adalah membingkai suatu pelanggaran yang dirasakan sedemikian rupa, sehingga seseorang ingin merubahnya dari emosi negatif ke netral atau positif. Sumber dari pelanggaran, dan yang merupakan objek dari pemaafan tersebut adalah diri sendiri, orang lain dan beberapa orang disekitarnya, serta situasi lingkungannya.

Penulis tertarik meneliti fenomena hubungan pemaafan dan stres kerja pada generasi y yang bekerja sektor kesehatan di Rumah Sakit. Hal ini disebabkan karna tenaga medis di sektor kesehatan khususnya perawat adalah salah satu bidang yang sangat berpengaruh terhadap kesembuhan pasien. Tenaga perawat

merupakan tenaga yang relatif besar di rumah sakit dan paling banyak berinteraksi dengan pasien maupun keluarganya (Gillies, 1989). Wahyudi (Yanti & Warsito, 2013) berasumsi, bahwa usia perawat dewasa muda pada umumnya kurang memiliki rasa tanggung jawab, kurang disiplin, sering berpindah-pindah pekerjaan, belum mampu menunjukkan kematangan jiwa, dan belum mampu berpikir rasional. Perawat usia muda masih memerlukan bimbingan dan arahan dalam bersikap disiplin serta ditanamkan rasa tanggung jawab sehingga pemanfaatan usia produktif bisa lebih maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pemaafan dan stres kerja pada perawat generasi y.



METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sebagaimana tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan melibatkan variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung : Stres kerja
2. Variabel Bebas : Pemaafan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres kerja adalah skor responden pada *Perceived Stress Scale* (PSS; Cohen & Williamson, 1988). Skala PSS mengungkap tingkat stres kerja pada subjek dalam sebulan terakhir. Apabila skor yang diperoleh tinggi maka tingkat stres yang dialami tinggi, sebaliknya apabila skor yang diperoleh rendah maka tingkat stres yang dialami responden rendah.
2. Pemaafan adalah skor subjek pada skala *Heartland Forgiveness scale* (HFS; Thompson & Synder, 2003). Skala HFS mengungkap penilaian subjektif subjek pada pernyataan mengenai pemaafan terhadap dirinya, orang lain serta lingkungan sekitarnya. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, maka semakin tinggi pemaafan yang mereka miliki.

C. Responden Penelitian

Penelitian ini memiliki populasi perawat dengan rentang usia 23- 37 tahun (Generasi Y) yang ada di Wilayah Jawa Tengah. Responden pada penelitian ini adalah karyawan (Perawat) rumah sakit X yang tergolong generasi Y (lahir pada tahun 1980-1994), berjumlah 200 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *self-report* berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri atas data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang digunakan diadaptasi dari skala *Perceived Stress Scale* (PSS) oleh Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Skala ini mengukur seberapa jauh seseorang merasakan stres di kehidupannya saat ini. Terdiri dari 10 item pernyataan mengenai bagaimana kondisi responden pada stres yang dirasakannya dalam sebulan terakhir. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.79, digunakan untuk mengungkap taraf stres kerja yang dimiliki subjek.

2. Skala pemaafan

Skala *Heartland Forgiveness Scale* (HFS) oleh Thompson dan Synder (2003) yang terdiri dari 18 butir pernyataan ini memiliki rentang pilihan jawaban sebanyak 7 kolom, responden bebas memilih secara subjektif tingkat pemaafan yang dirasakannya. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.83. Skala tersebut digunakan untuk mengungkap pemaafan atau pemaafan yang dimiliki subjek.

E. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Analisis data statistik dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 21.00*.

HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan uji hipotesis, data yang telah didapatkan harus melalui uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang dilakukan meliputi dua pengujian, yaitu uji normalitas sebaran dan uji linieritas. Uji asumsi tersebut harus dipenuhi karena menjadi syarat untuk melakukan uji statistik parametrik.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	P	Keterangan
Stres Kerja	0.000	Tidak Normal
Pemaafan	0.200	Normal

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji normalitas, didapati bahwa pada variabel stres kerja tidak terdistribusi secara normal, sedangkan pada variabel pemaafan terdistribusi normal sehingga pada saat uji hipotesis menggunakan analisis korelasi *non-parametric test* yaitu teknik korelasi *Spearman*. Hal tersebut dikarenakan data yang didapat tidak memenuhi salah satu asumsi, yaitu semua sebaran data terdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Linieritas

	Variabel	F	P	Keterangan
Stres Kerja dan Pemaafan	F linearity	15.597	0.000	Linier
	F deviation from linearity	1.122	0.306	Tidak menyimpang dari garis linier

Dari uji asumsi yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan hasil bahwa sebaran data variabel stres kerja tidak terdistribusi normal dan sebaran data variabel pemaafan terdistribusi secara normal. Namun, hasil analisis memenuhi uji linieritas. Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji statistik non parametrik. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Spearman*.

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	P	r ²
Stres kerja dan Pemaafan	-0.277	0.000	0.076

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara pemaafan dengan stres kerja pada perawat. Hal tersebut dapat dilihat dari $p=0.000$ ($p<0.05$) dan $r= -0.277$. Selain itu, merujuk pada kategorisasi *effect size* (Cohen, 1998), hasil estimasi *effect size* sebesar 7,6% menunjukkan bahwa pemaafan memiliki efek yang kecil terhadap stres kerja (*small effect size*).

Tabel 8
Rumus penormaan stres kerja dan pemaafan

Stres kerja	Kategorisasi	Pemaafan
$X < 13.00$	Sangat Rendah	$X < 84.20$
$13.00 \leq X < 15.00$	Rendah	$84.20 \leq X < 89.00$
$15.00 \leq X < 17.00$	Sedang	$89.00 \leq X < 95.00$
$17.00 \leq X \leq 19.00$	Tinggi	$95.00 \leq X \leq 101.00$
$X > 19.00$	Sangat Tinggi	$X > 101.00$

Tabel 9

Norma data penelitian

Stres kerja		Kategorisasi	Pemaafan	
(%)	Frekuensi		(%)	Frekuensi
17,5%	35	Sangat Rendah	20%	40
16,5%	33	Rendah	15%	30
21%	42	Sedang	22,5%	45
29%	58	Tinggi	26%	52
16%	32	Sangat Tinggi	16,5%	33

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui hubungan antara pemaafan dan stres kerja pada perawat generasi Y di Rumah Sakit X sehingga mendapatkan dukungan empirik dalam penelitian ini. Melalui penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dijelaskan oleh pemaafan pada masing-masing perawat. Penelitian ini juga menemukan pola hubungan antara kedua variabel utama dengan memperhatikan jenis kelamin. Pada penelitian ini diketahui bahwa laki-laki lebih membutuhkan pemaafan dalam bertahan dengan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan perempuan. Hasil temuan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wang (2012) yang menemukan bahwa karyawan laki-laki cenderung lebih mudah stress apabila memikirkan masalah keluarga sehingga mengganggu pekerjaannya. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarwono (2006) yang menemukan bahwa karyawan perempuan cenderung lebih memiliki stres kerja yang tinggi dibanding dengan karyawan laki-laki karena karyawan perempuan dinilai memiliki tekanan yang diterima dalam hidupnya tidak hanya berasal dari pekerjaan namun bisa

berasal dari lingkungan sekitar dan keluarga, sementara karyawan laki-laki lebih santai dalam menerima beban kerja.

Selain itu, penelitian ini mengungkap pola hubungan antara kedua variabel utama dengan memperhatikan usia perawat. Pada penelitian ini juga menemukan bahwa perawat yang berusia dibawah dan sama dengan 26 tahun memiliki stres kerja yang lebih tinggi, dengan kata lain perawat yang masih muda belum banyak memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Russeng, Usman, dan Shaleh (2007) berpendapat kurangnya pengalaman dalam melakukan tindakan keperawatan maka akan menurunkan kepuasan kinerja perawat sehingga memicu timbulnya stres kerja. Karyawan yang semakin matang usianya akan menunjukkan kematangan jiwa, semakin mampu berfikir rasional, mengendalikan emosi, lebih toleran, serta menunjukkan kematangan intelektual dan psikologisnya. Menurut Siboro (2009), kelompok usia dewasa muda secara psikologis masih labil dan sukar beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Analisis lanjutan berikutnya dengan melihat masa kerja perawat itu sendiri. Hasil penelitian menemukan bahwa perawat yang masa kerjanya kurang dari sama dengan 2 tahun, lebih cenderung mengalami stres kerja. Menurut penelitian Russeng, Usman, dan Shaleh (2007) pada awal bekerja perawat memiliki stres kerja yang lebih tinggi dan semakin menurun seiring bertambahnya waktu secara bertahap lima atau sepuluh tahun, semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian, pada perawat yang usianya kurang dari sama dengan 26 tahun dan bekerja selama kurang dari 2 tahun memiliki stres. Menurut Wijono (2006) pengalaman kerja

menunjukkan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas yang harus dilaksanakan.

Hasil penelitian diketahui stres kerja banyak didapat perawat dengan masa kerja < 2 tahun dimana perawat merasa lambat dan tertekan dalam melaksanakan tindakan keperawatan, serta semakin bertambahnya usia seseorang semakin berkualitas kinerjanya dengan bertindak lebih hati-hati dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pemaparan hasil analisis tersebut, diketahui bahwa Pemaafan berkaitan dengan Stres Kerja yang dimiliki oleh perawat. Perawat yang memiliki pemaafan yang tinggi akan memiliki tingkat stres kerja yang rendah, begitu pula sebaliknya. Perawat yang memiliki stres kerja tinggi dinilai belum mampu menerapkan pemaafan dalam dirinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Setiyana (2013) yang mengungkapkan adanya hubungan negatif antara pemaafan dengan stres kerja, apabila pemaafan tinggi maka stres kerja pada perawat menurun, begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini tidak hanya melihat pemaafan dan Stres kerja pada perawat, namun mengkhususkan perawat generasi Y. Mengutip dari buku *Smart Millenials* (Ahyad & Widjajanto, 2016) bahwa “generasi Y sangat berbeda dengan generasi sebelumnya”. Generasi ini memiliki pandangan yang berbeda terhadap dunia. Generasi yang tumbuh di tengah perubahan yang sangat cepat, membuat mereka memiliki prioritas serta harapan-harapan yang besar dari pada generasi sebelumnya. Melihat dari Teori Determinasi Teknologi yang mengatakan bahwa perkembangan teknologi komunikasi dan informasi membawa dampak yang besar

pada peradaban manusia. Perubahan itu mulai terlihat sejak tahun 1990-an yang memiliki perubahan perkembangan teknologi informasi, dan hasilnya kita lihat berkembang sampai sekarang. Penelitian ini masih memiliki kekurangan dalam menelaah lebih jauh faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres kerja pada perawat generasi y. Minimnya informasi pada data primer stres yang dirasa pada saat kerja oleh perawat, menjadikan informasi terkait faktor-faktor apa saja yang menjadi pemicu stres pada perawat kurang mendalam.

KESIMPULAN

Perawat Rumah sakit X memiliki tingkat stres kerja dengan kategori sedang. Tingginya stres kerja yang dimiliki oleh karyawan juga dipengaruhi oleh pemaafan atau pemaafan yang dimiliki oleh perawat. Bentuk pemaafan yang dimiliki terbagi menjadi tiga yaitu memaafkan diri sendiri, orang lain serta memaafkan kondisi lingkungan sekitarnya.

SARAN

1. Bagi Instansi

Bagi instansi sebaiknya juga memperhatikan kesejahteraan psikologi dari para perawat. Perawat merupakan ujung tombak dari pelayanan rumah sakit. Stres kerja yang dialami perawat, terutama perawat yang baru dapat menghambat kinerja perawat itu sendiri. Mengingat bahwa perawat merupakan salah satu tenaga medis yang berkontak langsung dengan pasien.

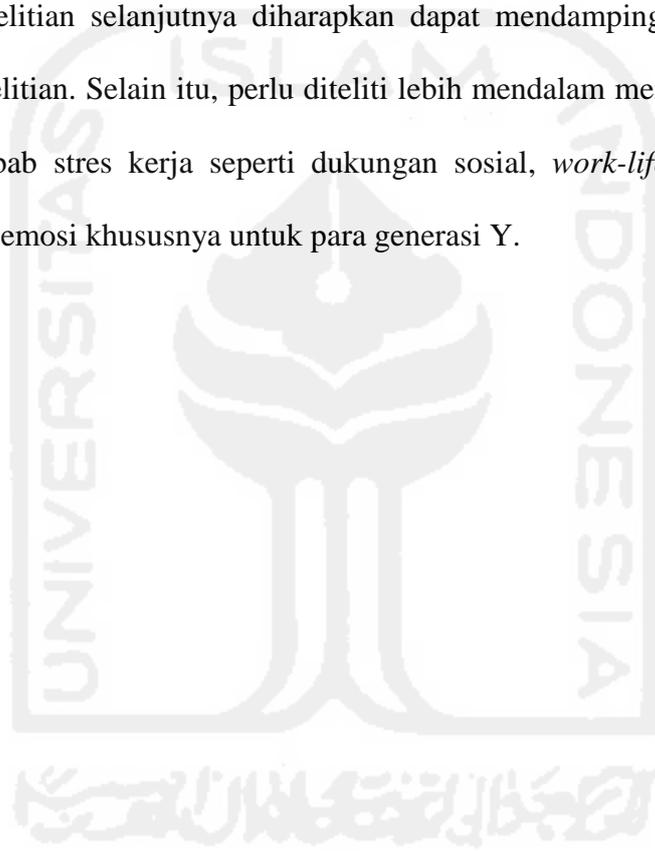
2. Bagi Perawat

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa stres kerja dapat menghambat aktifitas dari seseorang terlebih apabila di tempat kerja. Oleh

karenannya pemaafan perlu dimiliki oleh setiap individu untuk menurunkan tekanan yang ada dalam diri. pemaafan atau pemaafan dapat membantu menetralsir pikiran seseorang sehingga dapat merubah hal-hal negatif menjadi hal-hal positif.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendampingi responden dalam proses penelitian. Selain itu, perlu diteliti lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain penyebab stres kerja seperti dukungan sosial, *work-life balance*, maupun kecerdasan emosi khususnya untuk para generasi Y.



IDENTITAS PENULIS

Nama Mahasiswa : Citra Anisa Nanda

Alamat Kampus : Gedung Unit XII, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial
Budaya, Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia,
Jalan Kaliurang KM 14,5, Sleman, D.I. Yogyakarta

Alamat Rumah : Gedangan, Rt 08, Rw 01, Solo Baru, Sukoharjo, Jawa
Tengah

Nomor Telepon/HP : 085728940370

Alamat Email : anandacitraanisa@gmail.com

