

**PENGARUH ROLE STRESS, SELF EFFICACY, ADAPTABILITY,  
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PUPUK KALTIM  
SIAGA RAMANIA SAMARINDA**

***THE INFLUENCE OF ROLE STRESS, SELF EFFICACY, ADAPTABILITY, ON  
THE PERFORMANCE OF NURSE IN THE HOSPITAL  
OF PUPUK KALTIM SIAGA RAMANIA SAMARINDA***

*Muhammad Abduh<sup>1</sup>, Fridawaty Rivai<sup>2</sup>, Rahman Kadir<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> *Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Rania Samarinda*

<sup>2</sup> *Bagian Manajemen Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin*

<sup>3</sup> *Bagian Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin*

**Alamat Korespondensi:** Muhammad Abduh Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Raania  
Samarinda, 75117, Telp: 082157050677, Email: [abduh@rspkt.com](mailto:abduh@rspkt.com)

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam manajemen rumah sakit yang akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *role stress*, *adaptability*, *self efficacy*, terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit pupuk kaltim Siaga Rania Samarinda. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif korelasi dan desain *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah semua perawat di RS PKT Siaga Rania Samarinda yang berjumlah 60 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *role conflict* terhadap kinerja perawat ( $p=0,515$ ) dan ( $r = -0,086$ ). Adanya pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja perawat ( $p=0,001$ ) dan ( $r = 0,403$ ). Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja perawat ( $p=0,343$ ) dan ( $r = -1,25$ ). Adanya pengaruh *adaptability* terhadap kinerja perawat ( $p=0,001$ ) dan ( $r = 0,625$ ). *Adaptability* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja perawat. Saran dalam penelitian ini bahwa manajemen Rumah Sakit PKT Siaga Rania Samarinda harus lebih memperhatikan *role conflict* pada perawat serta dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan *self efficacy* perawat.

**Kata kunci :** role stress, self efficacy, adaptability, kinerja perawat

**ABSTRACT**

*Human resources is the most important part in hospital management that will impact on improving the quality of services provided This study aims to determine the effect of Role stress, adaptability, self efficacy, on the performance of nurses in the hospital of Kaltim fertilizer Siaga Rania Samarinda. The type of research used is quantitative research, with correlation descriptive approach and cross sectional design. The sample of this research is all nurses in Siaga Rania hospital samarinda which amounts to 60 people. The result of this research shows that there is no influence of role conflict on nurse's performance ( $p = 0,515$ ) and ( $r = -0.086$ ). The influence of role of Ambiguity on nurse's performance ( $p = 0,001$ ) and ( $r = 0403$ ). There is no influence of self efficacy on nurse's performance ( $p = 0,343$ ) and ( $r = -1.25$ ). The influence of adaptability on nurse's performance ( $p = 0.0001$ ) and ( $r = 0.625$ ). and adaptability have a stronger influence on nurse performance As for suggestion in this research that hospital Management of Siaga Rania Samarinda must pay more attention to role conflict at nurse and also increase knowledge and ability And self efficacy nurse's.*

**Keywords :** role stress, self efficacy, adaptability, job performance

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit berfungsi memberikan pelayanan kesehatan berupa pemenuhan kesehatan pelayanan rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, pelayanan medik dan non medik, sehingga sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam manajemen rumah sakit yang akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan (Undang-Undang, 2009).

Perubahan terus menerus terjadi pada lingkungan rumah sakit menyebabkan rumah sakit akan berusaha meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit khususnya pelayanan keperawatan. Keperawatan adalah kelompok profesi terbesar dan berperan vital dalam sistem tersebut yang menyebabkan perawat memiliki kontribusi kinerja yang penting dalam penentuan kualitas sebuah rumah sakit (Marquis, 2010).

Robbins menyatakan bahwa stress peran terjadi karena adanya tekanan pada tuntutan peran yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Sedangkan (Chang, 2010) mendefinisikan *role stress* dapat terjadi jika peran yang diharapkan dan dirasakan berbeda. Ketika menghadapi *role stress*, individu dapat berperilaku tidak menguntungkan terhadap organisasi, seperti pengurangan kinerja, kelelahan kerja, dan pengunduran diri (Wen, 2009). Karena banyaknya tekanan dalam pekerjaan yang terjadi, mungkin juga memiliki implikasi terkait stres seperti keterasingan mental dan dampak mental pada kinerja individual. Juga dapat menghancurkan semangat tim, ketidakpuasan atau ketidakhadiran atau bahkan pengunduran diri dari pekerjaan dapat menjadi manifestasi dari stress (Ashfaq, 2013).

Mengingat kinerja yang baik sebagai pegawai rumah sakit dapat berdampak pada terjadinya kepuasan pasien, maka perlu diteliti faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat yang ada di RS PKT Siaga Rania Samarinda terutama *role ambiguity*, *role conflict*, *self efficacy* dan

*adaptability*, apalagi sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian tentang kinerja terhadap perawat yang bekerja di RS PKT Siaga Rania Samarinda sehingga menjadi hal yang penting untuk diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Role Stress*, *Self Efficacy*, *Adaptability* terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKT Siaga Rania Samarinda.

## BAHAN DAN METODE

### *Lokasi dan Rancangan Penelitian*

Penelitian ini dilaksanakan Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Rania Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian non eksperimental survey analitik dengan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional study*.

### *Populasi dan Sampel*

Populasi adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Rania Samarinda. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah total sampel yaitu 60 perawat.

### *Metode Pengumpulan Data*

Pengumpulan data di lokasi penelitian dengan menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian ini merupakan kuesioner terstruktur yang terdiri atas kuesioner tentang identitas responden, kuesioner tentang *role stress* yang terbagi dua menjadi *role conflict* dan *role ambiguity*, kuesioner tentang *self efficacy*, kuesioner tentang *adaptability*, dan kuesioner tentang kinerja perawat.

### *Analisis Data*

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis univariat, yang berfungsi memberikan gambaran karakteristik populasi dan penyajian hasil deskriptif melalui frekuensi dan distribusi dari variabel independen dan variabel dependen. Analisis bivariat (uji korelasi *rank spearman*) untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji komparatif untuk melihat perbedaan di gunakan dua uji yaitu uji One Way Anova untuk data yang berdistribusi normal dan uji Kruskal Wallis

untuk data yang berdistribusi tidak normal.

## HASIL

### Karakteristik responden

Distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik sampel di lokasi penelitian. Berdasarkan data tampak bahwa sebagian besar sampel adalah perempuan sebanyak 60%, usia terbanyak berkisar antara 25 sampai 27 tahun yaitu 41,7%. Data yang

ada juga menggambarkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan terbanyak yaitu DIII Keperawatan sebanyak 51,7% dan masa kerja responden terbanyak yaitu 73,3% dengan masa kerja 1 tahun hingga 5 tahun.

**Tabel 1. Analisis Univariat pada Perawat di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramanian Samarinda**

No	Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	<b>Role Conflict</b>		
	Rendah	25	41,7
	Tinggi	35	58,3
2	<b>Role Ambiguity</b>		
	Rendah	20	33,3
	Tinggi	40	66,7
3	<b>Self Efficacy</b>		
	Rendah	25	41,7
	Tinggi	35	58,3
4	<b>Adaptability</b>		
	Rendah	16	26,7
	Tinggi	44	73,3

Sumber: Data Primer, 2017

**Tabel 2. Analisis Bivariat pada Perawat di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramanian Samarinda**

No	Variabel	Kinerja				Total		r	P Value
		Kurang		Baik		n	%		
		n	%	n	%	n	%		
1	<b>Role Conflict</b>							-0,086	0,515
	Rendah	8	32	17	68	25	100		
	Tinggi	15	42,9	20	51,7	35	100		
2	<b>Role Ambiguity</b>							0,403	0,001
	Rendah	11	55	9	45	20	100		
	Tinggi	12	30	28	70	40	100		
3	<b>Self Efficacy</b>							-1,25	0,343
	Rendah	9	36	16	64	25	100		
	Tinggi	14	40	21	35	35	100		
4	<b>Adaptability</b>							0,626	0,001
	Rendah	10	62,5	6	37,5	16	100		
	Tinggi	13	29,5	31	70,5	44	100		

Sumber: Data Primer, 2017

### Analisis Univariat

Tabel 1 menunjukkan persentase penilaian responden terhadap variabel penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *role conflict* terhadap perawat tinggi sebesar 58,3%, tingkat *role ambiguity* terhadap perawat tinggi sebesar 66,7%, tingkat *self efficacy* terhadap perawat tinggi sebesar 58,3%, dan tingkat *adaptability* terhadap perawat tinggi sebesar 73,8%. Hal ini menunjukkan bahwa *role conflict*, *role ambiguity*, *self efficacy*, dan *adaptability* dapat menjadi masalah terhadap perawat sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramania Samarinda.

### Analisis Bivariat

Tabel 2 menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat mengenai hubungan antara *role conflict* dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji rank spearman diperoleh hasil  $p \text{ value: } 0,515 > \alpha : 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan antara *role conflict* dengan kinerja perawat di RS PKT Siaga Ramania Samarinda. Hasil uji statistik menggunakan uji rank spearman diperoleh hasil  $p \text{ value: } 0,001 < \alpha : 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yaitu ada pengaruh yang signifikan antara *role ambiguity* dengan kinerja perawat di RS PKT Siaga Ramania Samarinda. Dari hasil uji statistik juga menunjukkan korelasi antara pengaruh *role ambiguity* dengan kinerja perawat positif dengan kekuatan moderate dengan nilai  $r = 0.403 (0.30 - 0.49)$ .

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji rank spearman diperoleh hasil  $p \text{ value: } 0,343 > \alpha : 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat di RS PKT Siaga Ramania. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji rank spearman diperoleh hasil  $p \text{ value: } 0,000 < \alpha : 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yaitu ada pengaruh yang signifikan antara *adaptability* dengan kinerja perawat di RS PKT Siaga Ramania. Hasil uji statistik juga menunjukkan korelasi antara

pengaruh *adaptability* dengan kinerja perawat positif dengan kekuatan kuat dengan nilai  $r = 0.626 (0.50 - 0.69)$ .

### PEMBAHASAN

Hasil uji statistik menjelaskan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *role conflict* dengan kinerja perawat ( $p=0,515$ ). Hal ini berbeda dengan hipotesis awal peneliti yang mengatakan bahwa *role conflict* mempengaruhi kinerja perawat. Perbedaan tersebut dikarenakan perawat di RS PKT Siaga Ramania Samarinda menganggap *role conflict* merupakan sesuatu yang biasa terjadi di tempat kerja dan tidak mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini juga menjelaskan pengaruh yang signifikan antar variabel. Dimana terdapat pengaruh signifikan antara *role ambiguity* terhadap kinerja perawat, hasil uji statistik menjelaskan ada pengaruh yang signifikan antara *role ambiguity* dengan kinerja perawat dengan nilai ( $p = 0,001$ ), serta menunjukkan adanya korelasi positif (0,403). Hasil tersebut menjelaskan ada hubungan signifikan antara *role ambiguity* dengan kinerja perawat dengan kekuatan hubungan moderate, sehingga mengindikasikan bahwa semakin tinggi pengaruh *role ambiguity* maka dapat mempengaruhi kinerja tingkat kinerja perawat. *Role ambiguity* adalah aspek lain yang mempengaruhi stres kerja di tempat kerja.

Ketidajelasan peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. (Febrianty, 2012) menjelaskan bahwa *role ambiguity* dapat muncul sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara tujuan organisasi dengan orientasi profesional dari anggota organisasi. Perilaku para anggota profesi telah diatur oleh kode etik yang ditetapkan dan dimonitor organisasi profesi, namun di sisi lain perilaku tersebut juga dikendalikan oleh aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi tempat individu bekerja. Hal inilah yang menyebabkan munculnya peran stress dalam bentuk ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).

Menurut (Beehr *et al*, 2006) bahwa ambiguitas peran ada bila seseorang kekurangan informasi tentang persyaratan perannya, bagaimana persyaratan peran tersebut harus dipenuhi, dan prosedur evaluatif yang tersedia untuk memastikan bahwa terapi berhasil dilakukan. Dalam penelitian (Indriyani, 2009) bahwa peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit. Agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, para karyawan memerlukan keterangan tertentu yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan, Karyawan perlu mengetahui hak-hak istimewa dan kewajiban mereka. Ketidakjelasan peran adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak, hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Penelitian ini menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja perawat ( $p = 0,343$ ). Hal ini berbeda dengan hipotesis awal peneliti yang mengatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi kinerja perawat. Perbedaan tersebut terjadi karena mereka menganggap dirinya yakin dapat mengerjakan suatu tanggung jawab dengan baik tapi berbeda dengan hasil kinerja yang diberikan tidak sesuai dengan harapan. Sartika (2012) menyatakan bahwa bila *self efficacy* yang dimiliki individu tinggi dengan situasi lingkungan yang tidak responsif, hasilnya adalah individu tersebut akan berusaha keras mengubah lingkungan.

(Sulistiyowati, 2009), menyatakan bila *self efficacy* yang dimiliki individu rendah dengan lingkungan yang tidak responsif, maka individu tersebut akan merasa apatis, mudah menyerah dan merasa putus asa, untuk mencapai kinerja karyawan harus berlatih dari pengalaman sebelumnya sehingga karyawan memiliki *self efficacy* yang kuat. Berlatih dari pengalaman dan belajar dari kesalahan merupakan sumber yang sangat penting dalam kesuksesan pengembangan *self efficacy*. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih tugas yang lebih sukar

dan mengandung tantangan dari pada individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah.

Perawat yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih gigih dalam menyelesaikan tugasnya dan berusaha mencari jalan untuk memecahkan masalah yang dihadapi untuk memperbaiki situasi kerja di rumah sakit, sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah lebih menghindari situasi yang stres dan menggunakan *emotion focused coping* sehingga perawat hanya mengatasi emosi yang timbul pada saat menghadapi masalah di rumah sakit.

Penelitian ini menunjukkan hasil uji statistik menjelaskan ada pengaruh yang signifikan antara *adaptability* dengan kinerja perawat ( $p = 0,0001$ ), serta menunjukkan adanya korelasi positif (0,626) yang berarti semakin tinggi *adaptability* yang dirasakan maka kinerja perawat yang dihasilkan akan lebih baik. Hasil uji statistik menjelaskan ada hubungan yang signifikan antara *adaptability* dengan kinerja perawat dengan kekuatan hubungan kuat menurut interpretasi koefisien korelasi D.A De vaus.

Menurut (Savickas, 2013), *Adaptability* merupakan karakteristik yang menunjukkan fleksibilitas atau keinginan untuk memenuhi tugas-tugas karir, transisi karir, dan menghadapi trauma karir dengan langkah yang tepat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Fita, 2011) yang menjelaskan bahwa dalam bidang kesehatan perempuan cenderung untuk menyesuaikan diri kepada perilaku pasien dan mereka mampu membangun hubungan komunikasi yang baik dengan pasien. Perempuan akan menunjukkan lebih empati dan meminta lebih banyak pertanyaan dibandingkan dengan laki-laki. Penelitian yang sama dilakukan oleh (Papalia & Feldman, 2014) yang mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan kemampuan kognitif laki-laki dan perempuan akan tetapi dalam hal beradaptasi perempuan dapat melakukan adaptasi dengan lebih baik dari pada laki-laki.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh *role conflict* terhadap kinerja perawat di RS PKT Siaga Rania Samarinda. Adanya pengaruh *role ambiguity* terhadap kinerja perawat di RS PKT Siaga Rania Samarinda dengan kekuatan hubungan *moderate*. Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja perawat di RS PKT Siaga Rania Samarinda. Adanya pengaruh adaptability terhadap kinerja perawat di RS PKT Siaga Rania Samarinda. *Adaptability* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja perawat di RS PKT Siaga Rania Samarinda daripada *role ambiguity*. *Adaptability* memiliki pengaruh signifikan yang lebih kuat terhadap kinerja perawat di RS PKT Siaga Rania Samarinda daripada *role ambiguity*. Hal ini disebabkan oleh karena *adaptability* merupakan faktor yang dominan dan dapat mempengaruhi *role ambiguity* sehingga terjadi hubungan positif terhadap kinerja. Saran dalam penelitian ini bahwa Manajemen RS PKT Siaga Rania Samarinda harus lebih memperhatikan *role conflict* yang terjadi pada perawat seperti memberikan batasan pekerjaan yang jelas dan tidak memberikan pekerjaan di luar kompetensi yang dimiliki perawat, menjelaskan kembali kepada perawat yang bekerja di RS PKT Siaga Rania Samarinda tentang *job description* agar lebih mengetahui dengan jelas *job description*, sehingga tidak adanya tumpang tindih pekerjaan, lebih mengetahui dengan pasti besarnya wewenang yang mereka miliki sebagai perawat di RS PKT Siaga Rania Samarinda, meningkatkan pengetahuan dan kemampuan perawat agar dapat mencegah timbulnya *role stress*, koordinasi berkala antara manajemen dan perawat agar manajemen mengetahui *role stress* yang terjadi. Perlu adanya peningkatan *self efficacy* perawat melalui pendidikan dan latihan yang berkelanjutan, pemberian penghargaan terhadap perawat yang berprestasi. Budaya *adaptability* dalam tempat kerja perlu dijaga dan dikembangkan agar tercipta kinerja yang baik. Melakukan penilaian dan analisis

terhadap kinerja agar tercipta kinerja yang baik yang akan berdampak pada pelayanan di RS PKT Siaga Rania.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashfaq Ahmed. (2013). Effect of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 61-68.
- Berry L.I, Wall E.A., & Carbone L.P. (2006). Service Clues and Customer Assessment of the Service Experience: Lessons from Marketing. *Academy of Management Perspectives*, 20(20):43-57.
- Chang, Y.-T. T.-H. (2010). Impact of Role Ambiguity and Role Conflict on Employee Creativity. *African Journal of Business Management Vol. 4(6)*, 869-881
- Febrianty. (2012). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan). *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*, 315-339.
- Fita, Ella Dona. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda. *Psikoborneo*. 5(2).
- Indriyani, A. (2009) Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Wanita (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). (Tesis). Diponegoro : Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert, Kinicki. (2008). *Organizational Behavior*. 8<sup>th</sup> Edition. Boston : McGraw-Hill
- Marquis, B.L & Huston, C. J. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: EGC

- 
- 
- Papalia, E. D. (2014). *Menyelami Perkembangan Manusia : Experience Human Development*. Jakarta : Salemba, Humanika.
- Rizzo, J.R. Lirtzman S. I. (2009) *Role Conflict and Ambiguity in Complex Organisations. Administrative Science Quarterly. Vol 15. 105-163.*
- Sartika D. (2012). *Self Efficacy Perawat Dalam Penggunaan Sistem Informasi Keperawatan di RSIA Bunda Jakarta: Studi Fenomelogi. (Tesis)*. Jakarta: Magister Ilmu Keperawatan, Universitas Indonesia.
- Savickas M.L. (2013). *Career Adapt-Abilities Scale. Instrumen.*
- Sulisyowati P. (2009) *Hubungan Antara Burnout dengan Self Efficacy Pada Perawat do Ruang Rawat Inap RSUD Prof. Dr margomo Soekarjo Purwokerto. Jurnal Keperawatan Soedirman. Vol 2. 162-167.*
- Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 *Tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan, Jakarta.
- Wen-Hsien. (2009). *Effect of Job Rotation and Role Stress Among Nurses On Job Satisfaction and Organizational Commitment. BMC Health Services Research. 1-10.*