

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS  
REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA DAN YOGYAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada  
Jurusan Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan

Oleh :

**AYU ISNAINI RAHMAWATI**  
**J410161021**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS  
REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA DAN YOGYAKARTA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**AYU ISNAINI RAHMAWATI**

**J410161021**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen  
Pembimbing I

Dosen  
Pembimbing II

Dr. H. Heri Subaris K, SKM., M.Kes  
NIP/196606211989021001

Kusuma Estu W, SKM., M.Kes  
NIK. 1572



**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS  
REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA DAN YOGYAKARTA**

**OLEH**

**AYU ISNAINI RAHMAWATI**  
**J410161021**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 22 September 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji**

1. Dr. Heru Subaris K, SKM., M.Kes (.....)  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Kusuma Estu W, SKM., M.Kes (.....)  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Sri Darnoto, SKM., MPH (.....)  
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**Dr. Mutalazimah, M.Kes**  
NIP/NIDN 786/06-1711-7301

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, September 2018

Penulis



**AYU ISNAINI RAHMAWATI**

**J410161021**

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS  
REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA DAN YOGYAKARTA**

**Abstrak**

Stres kerja merupakan konsekuensi dari peristiwa di tempat kerja yang menuntut keterlibatan fisik dan psikis karyawan secara berlebihan, sehingga kondisi fisik dan psikis tersebut terganggu dan mengakibatkan ketegangan. Stres kerja yang berlangsung secara terus menerus dapat menurunkan motivasi kerja seseorang sehingga kualitas pekerjaan menjadi rendah. Salah satu profesi di bidang kesehatan yang pekerjaannya paling menimbulkan stres kerja yakni administrator rumah sakit, termasuk perekam medis. Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada tanggal 10 Maret 2018 pada 10 petugas rekam medis menunjukkan hasil 10% petugas memiliki tingkat stres kerja sangat tinggi, 10% petugas memiliki tingkat stres kerja tinggi, 50% petugas memiliki tingkat stres kerja sedang dan 30% petugas memiliki tingkat stres kerja rendah. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta. Jenis penelitian ini observasional analitik dengan rancangan penelitian *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Analisis bivariat menggunakan uji statistik *Spearman Rank*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja ( $\rho=0,005$ ,  $r= -0,382$ ). Pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk mengadakan pelatihan manajemen stres sebagai bentuk tindakan pencegahan untuk meminimalkan efek negatif dari stres kerja.

**Kata Kunci :** stres kerja, kinerja, petugas rekam medis.

*Abstract*

*Work stress is a consequence of events in the workplace that demand excessive physical and psychological involvement of the employees, so that physical and psychological conditions are disrupted and lead to tension. Work stress that continuously directed can reduce a person's work motivation, so that the quality of work is low. One of the professions in the field of health whose the occupation is the most stressful is the hospital administrator, including medical recorders. Based on the results of the preliminary study on March 10, 2018, 10 medical records officers showed that 10% of the officers had very high work stress level, 10% of the officers had high work stress level, 50% of the officers had moderate work stress levels and 30% of the officers had low work stress levels. This research is aimed to analyze the relationship of work stress with the performance of medical record officers in PKU Muhammadiyah Surakarta and Yogyakarta hospitals. This type of research is analytic observational with cross-sectional research design. The research samples were 52 people. The sampling technique uses saturated sampling technique. Bivariate analysis uses Spearman Rank*

*statistical test. The results of this research indicated that there is a relationship between work stress and performance ( $p = 0.005$ ,  $r = -0.382$ ). Hospital management is advised to conduct stress management training as a form of preventive action to minimize the negative effects of the work stress.*

**Keywords :** *work stress, performance, medical record officers.*

## **1. PENDAHULUAN**

Pelayanan rekam medis di rumah sakit merupakan subsistem pelayanan kesehatan yang berperan dalam kegiatan pengumpulan data, pengolahan data menjadi informasi hingga menyajikan informasi kesehatan tersebut kepada pengguna. Kebutuhan informasi kesehatan di sarana pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit menjadi bagian penting dalam kegiatan pengambilan keputusan oleh pihak manajemen. Oleh karena itu, agar mutu informasi kesehatan selalu terjaga dan terus meningkat serta berkesinambungan, perlu adanya pengelolaan rekam medis yang baik (Hatta, 2008). Pelayanan yang diselenggarakan oleh unit rekam medis merupakan kegiatan rutin yang harus dilaksanakan secara intensif dengan tingkat kecepatan dan ketelitian yang tinggi dari perekam medis. Misalnya di bagian pendistribusian dan penyimpanan berkas rekam medis, perekam medis memiliki tenggat waktu untuk menyiapkan berkas rekam medis dengan benar yakni  $\leq 10$  menit untuk berkas rekam medis rawat jalan dan  $\leq 15$  menit untuk berkas rekam medis rawat inap (Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129 Tahun 2008).

Tuntutan tugas yang tinggi, jumlah pekerjaan yang semakin lama semakin bertambah serta jenis pekerjaan yang cenderung monoton mampu memicu terjadinya stres di tempat kerja (Kreitner dan Kinicki, 2014). Stres kerja diakui sebagai isu kesehatan global yang mempengaruhi semua profesi baik di negara maju maupun negara berkembang (WHO, 2003). Menurut Moorhead dan Griffin (2013), salah satu profesi di bidang kesehatan yang pekerjaannya paling menimbulkan stres kerja yakni administrator rumah sakit, termasuk perekam medis. Stres kerja merupakan konsekuensi dari peristiwa di tempat kerja yang menuntut keterlibatan fisik dan psikis karyawan secara berlebihan (Triatna, 2015). Stres kerja yang berlangsung

secara terus menerus dapat menyebabkan perubahan emosional dan perilaku seperti mudah tersinggung dan sulit berkonsentrasi, sehingga dapat menurunkan motivasi kerja seseorang dan berakibat pada penurunan kualitas kerja (Rosita, 2015).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta pada tanggal 08 Maret 2018, salah satu pemicu stres kerja ialah masih adanya *double job* pada petugas pendaftaran pasien Instalasi Gawat Darurat (IGD). Saat ini pelayanan pendaftaran pasien belum dibedakan antara pendaftaran pasien rawat jalan dengan pendaftaran pasien rawat inap, sehingga petugas pendaftaran pasien IGD memiliki peran ganda dalam pekerjaannya. *Double job* dalam suatu pekerjaan tentunya akan menambah tugas baru di luar tugas pokok petugas. Dampak yang ditimbulkan dari pekerjaan yang berlebihan ini yakni petugas pendaftaran pasien IGD kerap kali melakukan penjelasan mengenai persetujuan umum pendaftaran yang tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Survei awal untuk mengetahui stres kerja diperoleh hasil, 10% petugas termasuk dalam stres kerja kategori sangat tinggi, 10% petugas termasuk dalam stres kerja kategori tinggi, 50% petugas termasuk dalam stres kerja kategori sedang dan 30% petugas termasuk dalam stres kerja kategori rendah.

Sama halnya dengan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, kondisi yang memicu stres kerja juga terjadi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada tanggal 19 Mei 2018, stres kerja sempat dirasakan oleh petugas baru di bagian pendaftaran rawat jalan. Adanya komplain dari pasien membuat petugas menjadi gugup selama menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, kejadian *missfile* atau tidak ditemukannya berkas rekam medis masih terjadi di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Salah satu penyebab kejadian *missfile* adalah ketidakpatuhan petugas terhadap penggunaan *tracer* atau lembar pengganti rekam medis yang keluar. *Tracer* seringkali tidak *update* ketika berkas rekam medis pindah dari poliklinik rawat jalan ke bangsal rawat inap. Tujuan penelitian ini untuk

menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta.

## 2. METODE

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan rancangan penelitian *cross-sectional*. Penelitian dilakukan pada tanggal 26 Juli 2018 hingga 4 Agustus 2018 di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Populasi dalam penelitian sebesar 52 petugas rekam medis dengan rincian 24 petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan 28 petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Besar sampel minimal sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja dan variabel terikatnya adalah kinerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Kuesioner stres kerja mengadaptasi dari *American Institute of Stress* dan kuesioner kinerja dibuat oleh peneliti yang telah melewati uji validitas dan reliabilitas. Analisis data bivariat menggunakan *Spearman Rank* untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

#### 3.1.1 Karakteristik Responden

Data mengenai karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden. Data karakteristik responden yang diperoleh melalui kuesioner disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta.

Karakteristik	Kinerja				Total	
	Sedang		Tinggi		(n)	(%)
	(n)	(%)	(n)	(%)		
Usia <15 Tahun	0	0	0	0	0	0



15-24 Tahun	3	27,3	8	72,7	11	100
25-59 Tahun	12	29,3	29	70,7	41	100
>59 Tahun	0	0	0	0	0	0
Jenis Kelamin						
Laki-Laki	8	30,8	18	69,2	26	100
Perempuan	7	26,9	19	73,1	26	100
Masa Kerja						
0-4 Tahun	5	27,8	13	72,2	18	100
5-9 Tahun	7	43,8	9	56,3	16	100
10-14 Tahun	2	28,6	5	71,4	7	100
15-19 Tahun	0	0	0	0	0	0
20-24 Tahun	1	16,7	5	83,3	6	100
25-29 Tahun	0	0	4	100	4	100
30-35 Tahun	0	0	1	100	1	100
Pendidikan Terakhir						
SMA	4	21,1	15	78,9	19	100
D1	1	100	0	0	1	100
D3	10	32,3	21	67,7	31	100
S1	0	0	1	100	1	100
Pendapatan						
>3.500.000	0	0	1	100	1	100
>2.500.000-3.500.000	5	27,8	13	72,2	18	100
1.500.000-2.500.000	9	29,0	22	71,0	31	100
<1.500.000	1	50	1	50	2	100

Petugas rekam medis terbanyak berada pada rentang usia 25-59 tahun sebesar 41 orang. Jumlah petugas rekam medis laki-laki sebesar 26 orang sebanding dengan jumlah petugas rekam medis perempuan yakni sebesar 26 orang. Petugas rekam medis terbanyak ialah petugas dengan masa kerja 0-4 tahun yakni sebesar 18 orang. Pendidikan terakhir yang dimiliki petugas rekam medis mayoritas dari Diploma III Rekam Medis yakni sebesar 31 orang. Petugas rekam medis terbanyak ialah petugas dengan pendapatan 1.500.000-2.500.000 yakni sebesar 31 orang.

### 3.1.2 Tingkat Stres Kerja

Tingkat stres kerja dari 52 petugas rekam medis yang diteliti dapat dilihat dalam Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta

Variabel	(n)	(%)	Standar Deviasi	Mean	Median
Stres Kerja			11,557	34,67	29
Rendah	28	53,8			
Sedang	15	28,8			
Tinggi	9	17,3			
Sangat Tinggi	0	0			

Sebanyak 28 orang (53,8%) memiliki tingkat stres kerja yang tergolong rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta mayoritas termasuk dalam kriteria rendah.

### 3.1.3 Tingkat Kinerja

Tingkat kinerja dari petugas rekam medis yang diteliti dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkat Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta

Variabel	(n)	(%)	Standar Deviasi	Mean	Median
Kinerja			6,612	72,08	70
Rendah	0	0			
Sedang	15	28,8			
Tinggi	37	71,2			

Sebanyak 37 orang (71,2%) memiliki kinerja yang tergolong tinggi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta mayoritas termasuk dalam kriteria tinggi.

### 3.1.4 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Hasil uji korelasi *Spearman Rank* untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Tabulasi Silang Stres Kerja dengan Kinerja dan Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta

Variabel	Kinerja				Sig.	Nilai Korelasi
	Sedang		Tinggi			
	(n)	(%)	(n)	(%)		
Stres Kerja						
Rendah	1	3,6	27	96,4	0,005	-0,382
Sedang	7	46,7	8	53,3		
Tinggi	7	77,8	2	22,2		

Petugas rekam medis dengan tingkat stres kerja rendah yang memiliki kinerja sedang sebanyak 1 orang (3,6%) dan kinerja tinggi sebanyak 27 orang (96,4%). Petugas rekam medis dengan tingkat stres kerja sedang yang memiliki kinerja sedang sebanyak 7 orang (46,7%) dan kinerja tinggi sebanyak 8 orang (53,3%). Sedangkan, petugas rekam medis dengan tingkat stres kerja tinggi yang memiliki kinerja sedang sebanyak 7 orang (77,8%) dan kinerja tinggi sebanyak 2 orang (22,2%). Hasil uji korelasi *Spearman Rank* menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta ( $p < 0,005 < 0,05$ ). Tingkat kekuatan hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja termasuk dalam kategori lemah ( $r = -0,382$ ). Nilai negatif (-) menunjukkan adanya hubungan yang sifatnya terbalik. Jadi, semakin rendah stres kerja yang dialami petugas rekam medis maka semakin tinggi kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

### 3.2 Pembahasan

Ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta ( $p < 0,005 < 0,05$ ). Hubungan antara stres kerja dengan kinerja memiliki keeratan hubungan yang lemah (koefisien korelasi = -0,382). Tanda negatif pada nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa arah korelasi bersifat terbalik. Jadi, semakin rendah stres kerja yang dialami petugas rekam medis maka semakin tinggi kinerjanya dan begitu pula sebaliknya.

Kondisi ini sejalan dengan penelitian Fajrillah dan Nurfitriani (2016), terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja

perawat di Ruang IGD RSUD Antapura Palu. Karyawan dengan stres kerja rendah lebih banyak dibandingkan dengan karyawan dengan stres kerja tinggi. Hal ini disebabkan karena sebagian karyawan memiliki koping terhadap stres yang berbeda-beda sehingga ada karyawan yang memiliki stres kerja tinggi dan ada pula karyawan yang memiliki stres kerja rendah. Kondisi ini juga membuat kinerja karyawan berbeda (Fajrillah dan Nurfitriani, 2016). Sebuah perusahaan yang menyediakan pelayanan jasa kesehatan tentunya banyak pasien yang datang dengan berbagai jenis masalah kesehatan, sehingga karyawan harus membutuhkan kesabaran dan sistem koping terhadap stres yang baik dan efektif. Apabila sistem koping stres karyawan tidak efektif mampu membuat tingkat stresnya tinggi, sehingga kondisi tersebut nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan (Fajrillah dan Nurfitriani, 2016).

Menurut Siagian (1997) dalam Muhdar (2012), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya akan berpengaruh pada prestasi kerjanya. Menurut Selye dalam Muhdar (2012), stres juga bisa diartikan sebagai respon umum terhadap adanya tuntutan pada tubuh. Tuntutan tersebut merupakan suatu keharusan untuk menyesuaikan diri dan karenanya keseimbangan tubuh akan terganggu. Manusia membutuhkan stres untuk bisa berfungsi normal. Disini, stres dianggap sebagai suatu tantangan dan tanpa tantangan itu manusia tidak akan tergerak untuk melakukan sesuatu.

Pola yang mempelajari hubungan antara stres kerja dan kinerja juga ditunjukkan dengan pola hubungan U terbalik (Robbins, 2006). Menurut Selye dalam Muhdar (2012), maksud dari pola hubungan U terbalik ini yakni mula-mula sejalan dengan meningkatnya stres, meningkat pula

kinerja manusia sampai suatu titik tertentu. Misalkan saat ini seorang individu tidak menganggap dirinya dalam keadaan stres, melainkan dalam keadaan bersemangat, bergairah atau penuh dorongan. Namun, dalam proses tersebut tambahan stres akan membuat kinerja menurun dan mengurangi kemampuan untuk mengatasinya. Setiap individu memiliki rentang stres yang optimal atau daerah nyaman yang membuat individu tersebut merasa nyaman dan kondisi tubuh berfungsi dengan baik. Jika individu ini melampaui daerah nyaman, timbul rasa lelah yang merupakan tanda untuk mengurangi tingkat stres. Jika hal itu tidak dilakukan, maka tubuh akan kehabisan tenaga dan jatuh sakit sehingga berdampak pada penurunan kualitas kinerja mereka.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Simpulan**

Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Petugas rekam medis mayoritas berada pada rentang usia 25-59 tahun yakni sebanyak 41 orang. Jumlah antara petugas rekam medis laki-laki sebanding dengan jumlah perekam medis perempuan yakni sebesar 26 orang. Sebanyak 18 orang memiliki masa kerja 0-4 Tahun. Mayoritas petugas memiliki pendidikan terakhir Diploma III Rekam Medis yakni sebesar 31 orang. Sebanyak 31 orang memperoleh pendapatan sebesar 1.500.000-2.500.000.

Tingkat stres kerja yang dialami petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta berada dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 53,8%.

Tingkat kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta tergolong dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 71,2%.

Ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta ( $p < 0,005$ ,  $r = -0,382$ ).



## 4.2 Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

Memberikan kesempatan kepada petugas rekam medis untuk melakukan senam peregangan otot selama 3 (tiga) sampai 5 (lima) menit yang bisa dilakukan secara mandiri atau dilakukan bersama-sama dengan mengikuti instruksi. Senam ini dilakukan apabila petugas merasakan adanya ketegangan otot hingga menyulitkan petugas untuk berkonsentrasi. Cara ini dilakukan dikarenakan meskipun stres kerja petugas rekam medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta tergolong rendah, namun ada beberapa petugas yang masih memiliki stres kerja yang tergolong sedang dan tinggi.

Mengikutsertakan petugas rekam medis dalam pelatihan manajemen stres. Pelatihan manajemen stres ini bisa dilakukan sedini mungkin sebagai bentuk tindakan pencegahan untuk meminimalkan efek negatif dari stres. Tujuan dilakukannya pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan petugas tentang cara mengurangi respon terhadap sumber stres, sehingga petugas dapat membantu dirinya sendiri mengurangi kemungkinan terkena dampak negatif dari stres.

Pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta dan Yogyakarta diharapkan tetap memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengadakan atau mengikuti kegiatan di luar tempat kerja pada saat hari libur guna meminimalisir munculnya stres kerja. Bentuk kegiatannya bisa berupa *family gathering*, *outbound*, arisan atau rekreasi alam lainnya.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji, kemampuan, keterampilan, motivasi kerja, keikutsertaan pelatihan, kebugaran fisik, sarana dan prasarana, pemilihan teknologi, hubungan antar pribadi, jaminan kesehatan, pengorganisasian, perilaku pimpinan dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fajrillah dan Nurfitriani. (2016). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Antapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*. Vol. 3 No. 2. Hal 22. Januari 2016.
- Hatta, G.R. (2008). *Pedoman Manajemen Informasi Kesehatan di Sarana Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: UI Press.
- Kemenkes. (2008). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Biro Bahasa Alkemis, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, G dan Griffin, R.W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Diana Angelica, Penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- Muhadar, H.M. (2012). Stres Kerja dan Kinerja Dalam Perspektif Teori dan Bukti Empirik. *Jurnal Ekonomika Bisnis*. Vol. 3 No. 2. Hal 113-116. Juli 2012.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosita, R. (2015). Pengaruh Shift Kerja dan Persepsi Lingkungan Psikologis Tempat Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perekam Medik. *Indonesian Journal On Medical Science*, Vol. 2 No. 2. Hal 33. Juli 2015.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- WHO. (2003). *Work Organisation and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*. Diakses pada [www.who.int/occupational\\_health/publications/en/oehstress.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf)