

HUBUNGAN PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM ANUTAPURA PALU

THE ASSOCIATION BETWEEN IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM, WORK MOTIVATION AND OCCUPATIONAL STRESS AMONG NURSES AT ANUTAPURA GENERAL HOSPITAL, PALU

Lusia Salmawati¹, Sumarni DW², Soebijanto³

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Tadulako, Palu

²Bagian Ilmu Kesehatan Jiwa, Fakultas Kedokteran, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

³Program Studi Ilmu Kesehatan Kerja, Fakultas Kedokteran, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

ABSTRACT

Background: Occupational health and safety management system should be applied in all workplaces including hospitals, which have a great risk of accidents and occupational health problems. Workplace accidents occurring on health care workers are influenced by several factors. Among the factors are workers' lack of awareness and quality, inadequate skills, and low work motivation that are directly proportional to high level of occupational stress on health workers.

Aim: To analyze association between implementation of occupational health and safety management system, work motivation and occupational stress.

Method: This study used a a cross-sectional survey design. A questionnaire was used to collect data from 82 out of 434 nurses selected randomly. The likert-type questionnaire consists of 34 items measuring occupational health and safety management system, 18 items on work motivation and 22 items on occupational stress that have been validated. Descriptive analysis and Pearson product moment correlation were applied in the analysis.

Results: The correlation between implementation of occupational health and safety management system and work motivation is small and not significant (R 0.092; p 0.412). Likewise, its correlation with occupational stress (R 0.011; p 0.919).

Conclusion: This study found no association between implementation of occupational health and safety management system, work motivasi and occupational stress among nurses working in general hospital.

Key words: Occupational health and safety management system, work motivation, work stress, hospital nurses

ABSTRAK

Latar Belakang: Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) harus diterapkan di semua tempat kerja, termasuk rumah sakit yang mempunyai risiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi pada petugas kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor penyebab sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas, keterampilan pekerja yang kurang memadai, serta rendahnya motivasi tenaga kerja yang berbanding lurus dengan tingginya tingkat stres kerja pada petugas kesehatan.

Tujuan: Untuk menganalisis hubungan antara penerapan SMK3 dengan motivasi kerja dan stres kerja.

Metode: Penelitian ini menggunakan rancangan *cross-sectional survey*. Sampel terdiri dari 82 perawat yang dipilih secara acak dari total 434 perawat. Kuesioner menggunakan skala *likert* yang terdiri dari 34 jenis mengenai implementasi SMK3, 18 jenis mengukur motivasi kerja dan 22 jenis mengukur stres kerja yang telah divalidasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan menggunakan korelasi *pearson product moment*.

Hasil: Terdapat korelasi yang lemah dan tidak signifikan antara penerapan SMK3 dengan motivasi kerja pada perawat (R 0,092; p 0,0412). Demikian pula korelasi antara penerapan SMK3 dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit umum Anutapura Palu (R 0,011; p 0,0919).

Kesimpulan: Studi ini menemukan hubungan yang lemah dan tidak signifikan antara penerapan SMK3 dengan motivasi kerja dan stres kerja pada perawat di rumah sakit umum Anutapura Palu.

Kata Kunci: sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja, stres kerja, perawat rumah sakit

PENGANTAR

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan dapat berdampak meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan dan dapat berdampak terhadap masyarakat luas.

Dalam Undang-Undang No. 36/2009 tentang kesehatan dinyatakan bahwa upaya K3 harus diselenggarakan di semua tempat kerja khususnya tempat kerja yang mempunyai risiko bahaya kesehatan,

mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orangjenis.¹ Tidak terkecuali di rumah sakit.²

Bahaya-bahaya potensial di rumah sakit yang disebabkan oleh faktor biologi (virus, bakteri, jamur, dan lain-lain); faktor kimia (antiseptik, gas anastesi, dan lain-lain); faktor ergonomi (cara kerja yang salah, dan lain-lain); faktor fisik (suhu, cahaya, bising, listrik, getaran, radiasi, dan lain-lain); faktor fisiko sosial (kerja bergilir, hubungan sesama pekerja/atasan, stres kerja, motivasi kerja, dan lain-lain) dapat mengakibatkan penyakit dan kecelakaan akibat kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi pada petugas kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor penyebab yang sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai. Banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia, serta kurangnya motivasi kerja dan tingginya stres kerja yang dialami oleh pekerja rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara penerapan Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) dengan motivasi kerja dan stres kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum (RSU) Anutapura Palu.

BAHAN DAN CARA

Penelitian ini menggunakan rancangan *cross-sectional survey*. Penelitian ini dilaksanakan di RSU Anutapura Palu, sebuah rumah sakit rujukan berkelas B. Populasi penelitian adalah seluruh 434 perawat di RSU Anutapura Palu. Sampel adalah 82 perawat yang dipilih secara acak sederhana³ dari perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak sedang cuti pada saat dilakukan penelitian.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas penerapan SMK3, sedangkan variabel terikat adalah motivasi kerja dan stres kerja. Penerapan SMK3 adalah persepsi responden terhadap kesesuaian pelaksanaan empat elemen dasar SMK3 di rumah sakit dengan standar pelaksanaan SMK3, diukur dengan 34 pertanyaan, dengan skala data interval. Skor penerapan SMK3 dikategorikan menjadi rendah (skor 4-55), sedang (skor 56-107), tinggi (108-160). Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang dapat memunculkan dorongan untuk bekerja bagi responden yang tercantum dalam skala motivasi, diukur dengan skala motivasi kerja yang terdiri dari 18 pertanyaan, dengan skala pengukuran interval. Kuesioner disusun berdasarkan aspek-aspek pembangun motivasi yaitu kemauan berusaha, pencapaian tujuan, adanya kebutuhan yang diutarakan.⁴ Untuk melaku-

kukan uji tabel silang, skor motivasi kerja dikategorikan menjadi rendah (skor 4-40), sedang (skor 41-80), tinggi (skor 81-120). Stres kerja adalah gejala yang diungkapkan oleh responden baik secara fisiologis, psikologis dan perilaku yang tercantum dalam skala stres kerja. Diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang terdiri dari 22 pertanyaan, dengan skala pengukuran interval, disusun berdasarkan gejala-gejala stres kerja (gejala psikologi, gejala fisik, gejala perilaku)⁵. Untuk melakukan uji tabel silang stres kerja dikategorikan menjadi rendah (skor 4-40), sedang (skor 41-80), tinggi (skor 81-120). Seluruh kuesioner telah divalidasi menggunakan analisis butir.

Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan analisis korelasi *pearson product moment* untuk menguji korelasi antara penerapan SMK3 dengan motivasi kerja dan stres kerja. Kelaikan etik penelitian ini diperoleh dari Komisi Etik Penelitian Kedokteran dan Kesehatan, Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSU Anutapura Palu berada pada rentan usia 25-31 tahun (75,6%), dengan masa kerja 4-10 tahun (91,5%) dan tingkat pendidikan pada jenjang D3 (81,7%).

Tabel 1. Karakteristik Perawat di RSU Anutapura Palu berdasarkan Umur, Masa Kerja, dan Tingkat Pendidikan (n 82)

Karakteristik Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu	Frekuensi	Persentase
Usia (tahun)		
25-31	62	75,6
32-38	15	18,3
39-45	1	1,2
46-52	4	4,9
Masa kerja (tahun)		
4-10	75	91,5
11-17	3	3,7
18-24	2	2,4
25-31	2	2,4
Tingkat Pendidikan		
D3	67	81,7
S1	15	18,3
S2	0	0

Apabila penerapan SMK3 dikategorikan rendah, sedang dan tinggi, maka penerapan SMK3 masih berada pada kategori rendah. Tidak ada perawat yang mempunyai motivasi kerja rendah dan stres kerja tinggi. Sebagian besar perawat menunjukkan motivasi kerja yang sedang dan stres kerja yang rendah (data tidak ditunjukkan).

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi *Pearson Product Moment* Hubungan Penerapan SMK3 dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R	R ²	p	Kemaknaan
Penerapan SMK3	Motivasi kerja	0,092	0,008	0,412	Tidak signifikan
Penerapan SMK3	Stres kerja	0,011	0,000	0,919	Tidak Signifikan

Berdasarkan Tabel 2 tampak bahwa hasil uji korelasi *pearson product moment* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara penerapan SMK3 dengan motivasi kerja dan stres kerja perawat menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang lemah dan tidak signifikan secara statistik antara penerapan SMK3 dengan motivasi kerja dan stres kerja perawat.

Pembahasan

Studi ini menemukan korelasi yang lemah dan tidak bermakna antara penerapan SMK3 dengan motivasi kerja perawat. Di RSUD Anutapura Palu, telah terbentuk Tim K3, namun belum berjalan dengan baik, baik dari segi komitmen maupun sosialisasi tim tentang pentingnya K3 di RS. Program SMK3 diterapkan oleh P2K3 di RSUD Anutapura Palu sudah cukup menitikberatkan pencegahan penyakit dan kecelakaan kerja serta pada tindakan atau respon kegawatdaruratan seperti pembuatan rambu-rambu K3, melakukan penelitian keadaan darurat misalnya kecelakaan. Namun untuk faktor fisik lingkungan kerja belum teratasi dengan baik misalnya pembuangan sampah. Selain program-program K3 di atas RSUD Anutapura Palu telah membuat kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja misalnya dengan mengadakan lomba antar ruangan, serta rekreasi bersama namun belum terjadwalkan dengan baik.

Korelasi yang lemah ($R=0,092$) dengan nilai $0,008$ menunjukkan bahwa hanya 8% motivasi kerja pada perawat di RSUD Anutapura Palu yang dipengaruhi oleh penerapan SMK3, sedangkan 92% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain tipe pekerjaan, upah, jam kerja, fasilitas, supervisor, rekan kerja, rasa aman, kesempatan untuk maju, nama baik tempat kerja, kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan hasil riset oleh *National Institute for Occupational Safety and Health*⁶, faktor kesehatan keselamatan kerja, seperti perancangan tugas (beban kerja yang berat, frekuensi perubahan waktu istirahat, waktu kerja yang panjang dan pengaturan *shift* kerja) dan kondisi lingkungan kerja hanya merupakan dua dari enam faktor yang dapat mempengaruhi stres

kerja. Oleh karenanya, banyak faktor selain kesehatan dan keselamatan kerja yang mempengaruhi stres kerja.

Korelasi antara penerapan SMK3 dengan stres kerja menunjukkan korelasi yang lemah dan tidak signifikan. Hasil penelitian Kuncoro⁵ di tenaga kerja PT Telkom Kandatel Yogyakarta juga menunjukkan temuan yang serupa. Adanya hubungan yang tidak signifikan antara penerapan SMK3 dengan stres kerja pada perawat di RSUD Anutapura Palu dikarenakan SMK3 yang diterapkan oleh tim K3 RS masih bersifat umum, baru menitikberatkan pada pencegahan penyakit dan kecelakaan kerja serta tindakan atau respon kegawatdaruratan seperti pembuatan rambu-rambu K3. Rendahnya stres kerja dapat disebabkan oleh perawat yang berstatus PNS mempunyai rasa aman yang tinggi, sehingga gaji atau upah yang diterima perawat sudah pasti setiap bulannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan SMK3 tidak berhubungan dengan motivasi kerja dan stres kerja perawat di RSUD Anutapura Palu. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi RS untuk meningkatkan sosialisasi pentingnya K3 dan mendorong penerapan SMK3 RS.

REFERENSI

1. Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.
2. Kementerian Kesehatan. Standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Rumah Sakit. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1087/MENKES/SK/VIII/2010. Direktorat Bina Kesehatan Kerja, Kementerian Kesehatan, Jakarta. 2010.
3. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung. 2011.
4. Gitosudarmo I dan Sudita IN. Perilaku Keorganisasian. Edisi pertama. BPFE, Yogyakarta: 2010.
5. Kuncoro YI dan Budiono H. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dengan Motivasi Kerja dan Stres Tenaga Kerja PT. Telkom Kandatel Yogyakarta. Thesis. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. 2012.
6. The National Institute for Occupational Safety and Health. Stress At Work. Accessible from <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>. Downloaded at September 13, 2014.