

**THE EFFECT OF WORK STRESSOR ON THE MIDWIFE PERFORMANCE
IN RSKIA SADEWA YOGYAKARTA**

**Wulan Rahmadhani¹ Elsy Maria Rosa, Sri Handari W
¹Jurusan Kebidanan STIKES Muhammadiyah Gombong**

ABSTRACT

Midwife is one resource that has an important role in the hospital. Midwife is very important because the job involves the safety of the mother and child during birthing. In performing its duties, midwife potentially experience of work stress are affected by the stressors of work consisting of the physical environment, individual, group and organizational. RSKIA Sadewa is one hospital that specialized in providing services for maternal and child health that attracted many people that have a lot of patients every month. A large number of patients who were not matched with adequate work environment will impact on job stress experienced by the midwives.

The research was a descriptive analytic study. The populations of the study are all midwives working in Yogyakarta Sadewa RSKIA as many as 36 people. The sampling technique in this research is total sampling with amount of sample as many as 36 people. The data collect using questionnaires. Analysis data using multiple regression analysis. Physical environmental stressors have a significant effect on the performance of midwives. Individual stressors have a significant effect on the performance of midwives. Stressor groups significantly influence the performance of midwives. Organizational stressors have a significant effect on the performance of midwives. Work stressors consisting of the physical environment, individual, groups and organizations to simultaneously have a significant effect on the performance of midwives in RSKIA Sadewa Yogyakarta.

Keywords: Job stressors, physical environment, midwifery performance,

PENDAHULUAN

Bidan merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting di rumah sakit. Bidan bertugas memberikan asuhan kebidanan. Tugas bidan sangat penting karena menyangkut keselamatan ibu dan anak yaitu pada saat membantu persalinan. Bidan harus mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar Pelayanan Kebidanan (SPK) sebagai acuan standar yang harus digunakan dalam

memberikan pelayanan obstetri dan neonatal.¹Dalam menjalankan tugasnya, bidan sangat rentang mengalami stress kerja. Stres kerja adalah situasi faktor yang terkait dengan pekerjaan, berinteraksi dengan faktor dari dalam diri individu dan mengubah kondisi fisiologi dan psikologi sehingga keadaannya menyimpang dari normal.² Stres kerja tersebut dapat disebabkan oleh beban kerja yang berat, tekanan dan tuntutan untuk melaksanakan

tugas dengan baik, waktu kerja yang harus siap setiap saat, dan berbagai permasalahan komplikasi persalinan yang sering dialami pasien. Tugas bidan yang menanggung keselamatan ibu dan janin pada saat persalinan akan semakin menambah potensi terjadinya stres kerja.

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperentarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja dipengaruhi oleh stressor pekerjaan yang terdiri dari lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasional. Konsekuensi stres mencakup empat macam yaitu penyakit fisik yang di timbulkan oleh stres, kecelakaan kerja terutama pada pekerja dengan tuntutan kinerja yang tinggi dan perhatian yang kurang, sulit menyesuaikan diri dengan pekerjaannya sebagai akibat stres pekerjaan, lesu kerja (burn-out) terjadi bila individu kehabisan motivasi dalam upaya meneruskan suatu kinerja yang tinggi. Dampak negatif yang dapat di timbulkan oleh stres kerja dapat diantaranya terjadinya kekacauan hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu

kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas dan kinerja.³

Kinerja yang baik dapat tercapai apabila bidan tidak mengalami stress kerja. Apabila kinerja bidan sebagai pelaksanaan dari standar pelayanan kebidanan pada pelayanan antenatal tidak dilaksanakan dengan baik akan berdampak negatif, misalnya ibu bersalin yang berisiko tinggi tidak terdeteksi secara dini sehingga dapat berakibat fatal pada ibu hamil dan janin yang dikandung yang dapat membahayakan keselamatan ibu dan janin.⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga bidan yang ada di RSKIA Sadewa Yogyakarta diketahui, ada beberapa yang merasakan beban kerja yang berat karena banyaknya pasien di RSKIA Sadewa Yogyakarta. Selain itu bidan harus mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terus menerus dan monoton sehingga terkadang seorang perawat juga mengalami stress kerja. Hal ini akan menyebabkan kinerja bidan menjadi menurun. Permasalahan yang dikemukakan di atas menjadi sering dialami oleh bidan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan pada permasalahan yang ada, menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh stressor pekerjaan terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan

rancangan penelitian cross sectional. Rancangan penelitian cross sectional, yaitu suatu penelitian yang mempelajari

hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan melakukan pengukuran sesaat dan bersamaan.⁵ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stressor pekerjaan terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.

Obyek penelitian ini adalah RSKIA Sadewa Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah tenaga bidan yang bekerja di RSKIA Sadewa Yogyakarta RSKIA Sadewa Yogyakarta. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Jenis

data yang digunakan data primer dan sekunder. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

**HASIL DAN BAHASAN
KATEGORISASI DATA
STRESSOR PEKERJAAN**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data tentang kategorisasi Stressor Pekerjaan dan data kinerja bidan yang bekerja di RSKIA Sadewa Yogyakarta RSKIA Sadewa Yogyakarta

Tabel 1. Kategorisasi Data Stressor Pekerjaan

Stressor	Kategori						Total	
	Tinggi		Sedang		Rendah		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Lingkungan fisik	0	0,0	14	38,9	22	61,1	36	100,0
Individual	0	0,0	12	33,3	24	66,7	36	100,0
Kelompok	0	0,0	7	19,4	29	80,6	36	100,0
Organisasional	0	0,0	22	61,1	14	38,9	36	100,0

Sumber: Data primer diolah 2012

Hasil kategorisasi data stressor lingkungan fisik diketahui sebagian besar (61,1%) responden menyatakan lingkungan fisik pekerjaan dalam kategori rendah. Stressor individual diketahui sebagian besar (66,7%) responden menyatakan dalam kategori

rendah. Stressor kelompok diketahui sebagian besar (80,6%) responden menyatakan dalam kategori rendah. Stressor organisasional diketahui sebagian besar (61,1%) responden menyatakan dalam kategori sedang.

Tabel 2. Kategorisasi Data Kinerja

Kategori	frekuensi	Persentase (%)
Baik	28	77,8
Cukup	8	22,2
Kurang	0	0,0
	36	100,0

Berdasarkan Tabel 2, diketahui sebagian besar (77,8%) kinerja bidan dalam kategori

baik, dan tidak ada kinerja kategori kurang.

Pengujian Asumsi

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Data variabel penelitian	Kolmogorov-Smirnov Z	p	Keterangan
Stressor Lingkungan fisik	0,966	0,309	Normal
Stressor Individual	1,264	0,082	Normal
Stressor Kelompok	0,933	0,349	Normal
Stressor Organisasional	0,687	0,733	Normal
Kinerja	1,098	0,179	Normal

Oleh karena semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Hubungan	F hitung	p	Keterangan
X1 → Y	1,191	0,346	Linier
X2 → Y	1,693	0,138	Linier
X3 → Y	1,010	0,480	Linier
X4 → Y	2,005	0,078	Linier

Sumber: Data primer diolah 2012

Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja adalah linier.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Lingkungan fisik	Individual	Kelompok	Organisasional
Lingkungan fisik	-	0,642	0,545	0,675
Individual	0,642	-	0,583	0,521
Kelompok	0,545	0,583	-	0,660
Organisasional	0,675	0,521	0,660	-

Sumber: Data primer diolah 2012

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa korelasi antara variabel bebas dalam penelitian ini berada di bawah 0,80 ($r < 0,80$), maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini adalah kolinier dan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72.229	2.343		30.828	.000
	Lingkungan fisik	-.357	.156	-.277	-2.289	.029
	Individual	-.272	.123	-.245	-2.213	.034
	Kelompok	-.267	.116	-.261	-2.302	.028
	Organisasional	-.233	.099	-.286	-2.345	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah 2012

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = - 0,277 X_1 - 0,245 X_2 - 0,261 X_3 - 0,286 X_4 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa

stressor pekerjaan mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja bidan. Artinya semakin rendah stressor pekerjaan maka akan semakin baik kinerja bidan. Apabila stressor pekerjaan semakin tinggi maka kinerja akan semakin menurun.

Uji t (secara parsial)

- a. Lingkungan Kerja
Hasil statistik uji t pada variabel stressor lingkungan fisik diperoleh nilai t hitung sebesar -2,289 dengan tingkat signifikansi 0,029, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan stressor lingkungan fisik terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.
- b. Stressor Individual
Hasil statistik uji t pada variabel stressor individual diperoleh nilai t hitung sebesar -2,213 dengan tingkat signifikansi 0,034, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan stressor

- individual terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.
- c. Stressor Kelompok
Hasil statistik uji t pada variabel stressor kelompok diperoleh nilai t hitung sebesar -2,302 dengan tingkat signifikansi 0,028, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan stressor kelompok terhadap kinerja di RSKIA Sadewa Yogyakarta.
- d. Stressor Organisasi
Hasil statistik uji t pada variabel stressor organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar -2,345 dengan tingkat signifikansi 0,026, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh

negatif signifikan stressor organisasi terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas dapat disimpulkan stressor pekerjaan yang terdiri dari stressor lingkungan fisik, individual, kelompok dan organisasi, secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja bidan di RSKIA

Sadewa Yogyakarta. Variabel yang paling dominan dari stressor pekerjaan tersebut adalah organisasi yang ditunjukkan dari nilai t hitung yang paling besar yaitu -2,345 lebih besar dibandingkan dengan lingkungan fisik sebesar -2,289, individual sebesar -2,213, dan kelompok sebesar -2,302.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean square	F	Sig
REGRESSION	887.084	4	221.771	32138	0.00
RESIDUAL	213.916	31	6.901		
Total	1101.000	35			

- a. Predictors (constant), organisasional, kelompok, lingkungan fisik
- b. Dependent variable kinerja

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 32,138 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka

hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa stress kerja yang disebabkan oleh stressor pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R square	Std Error the Estimate
	0.898	0.806	0.781	2.62688

- c. Predictors (constant), organisasional, kelompok, lingkungan fisik

Hasil analisis diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bidan dipengaruhi stressor pekerjaan sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan stressor lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.

Dibuktikan dari hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar -2,289 dengan tingkat signifikansi 0,029 ($p < 0,05$). Dapat diartikan semakin rendah stressor lingkungan fisik maka semakin baik kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh yang menyimpulkan lingkungan fisik yang kondusif mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶ Dapat disimpulkan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor tercapainya kinerja. Karyawan akan merasa senang dan nyaman untuk melaksanakan tugas pekerjaan apabila berada di lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.

Lingkungan fisik di RSKIA Sadewa bukan menjadi faktor yang menyebabkan stress kerja. Lingkungan yang ada telah memadai dan dapat mendukung bidan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memperlancar pelaksanaan tugas bidan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, tepat dan mencapai kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan lingkungan pekerjaan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan stressor individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja di RSKIA Sadewa Yogyakarta, sehingga mendukung hipotesis penelitian. Didukung dengan hasil uji statistik diperoleh nilai t hitung

sebesar -2,213 dengan tingkat signifikansi 0,034, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Dapat diartikan bahwa semakin rendah stressor individual maka semakin baik kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu dengan hasil diketahui konflik peran ganda pekerjaan dan keluarga berpengaruh signifikan terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit.⁷ Ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi konflik peran, beban pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan akan berdampak terhadap timbulnya stress. Keadaan tersebut akan mempengaruhi kemampuan keryawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan akan berdampak pada hasil kerja yang dicapai.

Kondisi individual yang mendukung merupakan modal awal bagi seorang bidan dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai kinerja yang maksimal. Bidan yang mampu membedakan fungsi dan perannya dengan baik ketika di tempat kerja didukung dengan kompetensi diri maka akan mempermudah untuk melaksanakan tugas dengan maksimal. Kondisi ini akan mendukung bidan untuk bekerja lebih berkonsentrasi, bertanggung jawab, teliti dan cekatan sehingga kinerja yang diharapkan akan mudah untuk dicapai. Pekerja dengan kecakapan pribadi yang tinggi cenderung untuk tetap tenang jika dihadapkan dengan situasi yang penuh tekanan. Kurangnya kecakapan akan menumbuhkan

tekanan kerja yang dapat menjadi sumber stres.⁸

Hasil penelitian menunjukkan stressor kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja di RSKIA Sadewa Yogyakarta, sehingga mendukung hipotesis penelitian. Hal ini didukung dengan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar -2,302 dengan tingkat signifikansi 0,028 ($p < 0,05$). Dapat diartikan semakin rendah stressor kelompok maka semakin baik kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu dengan hasil konflik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit⁷. Kelompok atau rekan kerja dapat menjadi stressor pekerjaan apabila terjadi hubungan kerja yang jelek termasuk kepercayaan yang rendah, dukungan rendah serta ketidakmampuan dalam mengatasi dan memecahkan masalah yang terjadi antar rekan kerja.

Keharmonisan yang tercipta antar rekan kerja dalam kelompok akan menimbulkan kenyamanan dan kompak sehingga akan tercipta iklim kerja yang kondusif. Kondisi ini akan mendukung tercapainya kinerja bidan, karena setiap anggota kelompok dalam organisasi mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tekanan kelompok sumber stres disebabkan karena kurangnya kekompakan kelompok, kurangnya dukungan antar anggota kelompok dan adanya konflik antar individu dalam

kelompok. Keharmonisan hubungan antar rekan kerja dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian menunjukkan stressor organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di RSKIA Sadewa Yogyakarta, sehingga mendukung hipotesis penelitian. Didukung hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar -2,345 dengan tingkat signifikansi 0,026 ($p < 0,05$). Hasil ini dapat diartikan semakin rendah stressor organisasi maka semakin baik kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dengan hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Soeroyo Magelang.⁶ Kondisi organisasi yang tidak kondusif dapat menjadi stressor yang akan menurunkan semangat kerja dan berdampak pada kinerja yang kurang maksimal. Seseorang karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila karyawan merasa puas dan nyaman dengan sistem organisasi perusahaannya yang diwujudkan melalui kebijakan-kebijakan yang menguntungkan kedua belah pihak baik organisasi maupun bagi karyawan.

Struktur organisasi yang jelas dan di dalamnya terdapat budaya organisasi yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan, baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan sehingga mampu

menumbuhkan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang berlaku kuat akan mendorong perilaku karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan, sedangkan budaya yang berlaku lemah akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Organisasi menjadi fondasi yang kuat bagi rumah sakit dalam memberikan kepuasan kerja pada bidan. Penetapan kebijakan kerja yang tepat dan tidak merugikan salah satu pihak akan mendukung pencapaian kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya kinerja yang maksimal.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa secara simultan stressor pekerjaan yang terdiri dari stressor lingkungan fisik, individual, kelompok dan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta. Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 32,138 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dapat diartikan bahwa secara simultan stressor pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa stressor pekerjaan yang terdiri dari stressor lingkungan fisik, individual, kelompok dan organisasi berada pada kondisi yang memadai dan tidak menimbulkan stres pekerjaan sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja bidan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja

perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Soeroyo Magelang⁶. Hasil penelitian mendukung juga penelitian terdahulu dengan hasil ada hubungan antara stres kerja dengan perilaku medikasi perawat di Bangsal Al- Qomar dan Asy-Syam Rumah Sakit Islam Surakarta⁹. Kesamaan hasil penelitian ini menyimpulkan semakin tinggi stress kerja maka akan semakin baik kinerja, dan demikian juga sebaliknya semakin rendah stress kerja maka akan semakin baik kinerja yang dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, bidan di RSKIA Sadewa tidak mengalami stres kerja yang disebabkan oleh stressor pekerjaan meliputi lingkungan fisik, individual, kelompok maupun organisasi di RSKIA Sadewa. Tercapainya kondisi kerja di RSKIA Sadewa yang memadai mempermudah bidan untuk dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja bidan dalam kategori baik sebesar 77,8%. Hasil ini dapat diartikan bahwa bidan telah melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ada.

Kinerja bidan di RSKIA Sadewa ditunjukkan dari hasil pekerjaan yang dilakukannya. Standar kerja asuhan kebidanan yang diterapkan di RSKIA Sadewa meliputi pengkajian, diagnosis masalah, perencanaan, implementasi, dokumentasi dan evaluasi. RSKIA Sadewa menerapkan standar kerja tersebut untuk dilaksanakan oleh bidan pada setiap pemberian asuhan kebidanan.

Kinerja terbentuk apabila tercapainya hasil kerja sesuai dengan standar. Kinerja menjadi ukuran terhadap aktivitas karyawan yaitu output yang dihasilkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui nilai Adjusted R² sebesar 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bidan dipengaruhi stressor pekerjaan sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kinerja bidan di RSKIA Sadewa dapat dicapai dengan baik karena adanya lingkungan kerja fisik yang mendukung, kondisi individual mampu menanggapi tekanan pekerjaan, hubungan yang baik antar anggota kelompok dan situasi organisasional seperti struktur kerja maupun kebijakan organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas bidan sehingga dapat dicapai kinerja yang maksimal. Hal ini berimplikasi bahwa rumah sakit yang mampu menciptakan lingkungan fisik yang baik, mempunyai personel yang berkompentensi secara individual, mampu membangun pola hubungan yang baik antar anggota kelompok serta mampu menciptakan situasi organisasional yang baik, maka akan menurunkan terjadinya stres kerja bidan sehingga mendukung tercapainya kinerja bidan.

SIMPULAN

1. Stressor lingkungan fisik berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.

2. Stressor individual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.
3. Stressor kelompok berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.
4. Stressor organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.
5. Stressor pekerjaan yang terdiri dari lingkungan fisik, individual, kelompok dan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bidan di RSKIA Sadewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. 2007. Pedoman Gerakan Sayang Ibu. Jakarta: Kementrian Kesehatan Indonesia Pusat.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnely, J.H. 2010. Organisasi: Perilaku struktur Proses Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Moekijat. 1995. Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran). Bandung: Mandar Maju.
- Saifudin, A. B., 2002, Pelayanan Kesehatan Maternal dan Neonatal, YBP Sarwono PrawiroHarjo: Jakarta.
- Notoadmodjo, S. 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan, PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Wahyu Kartika. 2009. Pengaruh stres kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit

Jiwa Prof. Dr. Soeroyo Magelang.
Skripsi. Yogyakarta: STIKES
'Aisyiyah.

Indrayani, A. Pengaruh
Konflik Peran Ganda Dan Stress
Kerja Terhadap Kinerja Perawat
Wanita Rumah Sakit. Tesis.
Semarang: UNDIP.

Muchlas, Makmuri.
2005. Perilaku Organisasi.
Yogyakarta: Gadjah Mada
University Press.

Iswanto. 2006.
Hubungan Antara Stres Kerja
dengan Perilaku Medikasi
Perawat di Bangsal Al- Qomar
dan Asy-Syam Rumah Sakit
Islam Surakarta. Tesis.
Surakarta: UMS.

Raymond, A., Noe & Mc.
Leod. 2010. Manajemen Sumber
Daya Manusia. Jakarta: Salemba
Empat.