

Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita Berperan Ganda di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten

The Relationship between Self-Actualization Need with Work Stress in Female Nurse with Double Role in RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten

Maria Wina Rosiano, Tuti Hardjajani, Munawir Yusuf

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebalas Maret

ABSTRAK

Ibu yang bekerja harus dapat menjalankan peran sebaik mungkin, baik di lingkungan kerja maupun di rumah. Lingkungan kerja dapat menjadi sumber stres bagi ibu bekerja terutama bagi pekerjaan yang memiliki tanggung jawab besar, seperti perawat. Seorang wanita yang menjalankan peran ganda memiliki beberapa alasan, yaitu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, mengembangkan kemampuan, maupun mengaktualisasikan diri. Apabila kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi maka akan menimbulkan penderitaan pada diri orang tersebut yang dapat memicu frustrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan stres kerja pada perawat wanita berperan ganda di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Populasi dalam penelitian adalah perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak di bangsal rawat inap RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten berjumlah 164 orang. Sampel penelitian berjumlah 116 orang dan sampling penelitian ini adalah purposive total sampling. Instrumen yang digunakan adalah skala kebutuhan aktualisasi diri dengan jumlah aitem 38 valid dan reliabilitas 0,916 serta skala stres kerja sejumlah 34 aitem valid dengan reliabilitas 0,891.

Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,390$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan stres kerja pada perawat wanita berperan ganda di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Semakin tinggi kebutuhan aktualisasi diri perawat wanita berperan ganda, maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami. Kontribusi kebutuhan aktualisasi diri terhadap stres kerja pada perawat wanita berperan ganda di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten sebesar 15,2%.

Kata kunci: (kebutuhan aktualisasi diri, stres kerja, perawat wanita berperan ganda)

PENDAHULUAN

Perawat adalah orang yang dididik menjadi tenaga paramedis untuk melayani perawatan orang sakit atau secara khusus untuk mendalami bidang perawatan tertentu. Menurut hasil lokakarya Keperawatan Nasional (1983 dalam Sudarma, 2008), keperawatan diartikan sebagai suatu bentuk pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu,

keluarga, dan masyarakat baik yang sakit maupun sehat yang mencakup seluruh siklus hidup manusia.

Bentuk asuhan keperawatan yang diberikan meliputi pelayanan untuk meningkatkan atau memulihkan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan fisiologis pasien, memberikan pelayanan yang bersifat bantuan dalam pemberian motivasi yang kuat untuk membangkitkan semangat hidup agar terjadi peningkatan, serta memberikan pelayanan yang

bersifat pemberian pengetahuan kepada individu, keluarga, atau masyarakat dalam tugas perawatan kesehatan sehingga dapat terjadi peningkatan. Berdasarkan tugas asuhan keperawatan tersebut, seorang perawat perlu dibekali dengan pengetahuan dasar mengenai kesehatan biologis, pengetahuan tentang emosi, kejiwaan, sosiologis, dan komunikasi, serta pengetahuan nilai-nilai spiritual sehingga mampu mengembangkan layanan kesehatan yang paripurna (Sudarma, 2008). Oleh karena itu, perawat diharapkan memiliki kondisi fisik, psikologis, sosial, dan spiritual yang prima ketika memberikan pelayanan kepada pasien. Kajian mengenai perawat menjadi lebih menarik ketika perawat tersebut adalah seorang wanita. Wanita yang bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sering disebut dengan wanita karir. Bekerja apa saja yang dapat mendatangkan suatu kemajuan dalam kehidupannya disebut karir (Anoraga, 2009).

Masyarakat Indonesia memandang tugas kaum wanita sebagai ibu adalah memelihara dan mengurus rumah tangga. Wanita yang telah menikah peran utamanya ialah menjadi seorang istri dan ibu (Desmita, 2008). Seiring perkembangan zaman, peranan wanita semakin meningkat dalam segala aspek kehidupan. Kini wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria dalam bidang pendidikan sehingga semakin banyak wanita berpendidikan tinggi. Semakin tinggi pendidikan yang dapat ditempuh oleh seorang wanita, maka semakin luas pula lapangan pekerjaan yang tersedia bagi kaum wanita.

Wanita yang menjadi ibu rumah tangga dan pekerja mengalami dilema karena adanya pergeseran peranan. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja dan anggota masyarakat. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomi (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. Ibu yang bekerja harus dapat menjalankan peran sebaik mungkin, baik ditempat kerja maupun di rumah. Di satu sisi, ibu yang bekerja harus menjalankan peran yang dituntut oleh pekerjaannya, namun di sisi lain dituntut untuk menjalankan tanggung jawab sebagai istri dan ibu rumah tangga (Desmita, 2008).

Beberapa faktor di lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres yaitu, kondisi fisik kerja, *shift* kerja, beban kerja yang berat, konflik peran, peraturan kerja yang kaku, atasan yang tidak bijaksana, rekan kerja yang sulit bekerja sama, ataupun struktur dan iklim organisasi (Munandar, 2001). Kurang baik berfungsinya peran, dapat membangkitkan stres kerja. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok-kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Situasi kerja sedemikian rupa membuat ibu menjadi lelah, sementara anak-anak dan suami menunggu kehadiran ibu di rumah. Kelelahan psikis dan

fisik itulah yang sering membuat sensitif dan emosional, baik terhadap anak-anak maupun terhadap suami.

Dampak positif dari stres kerja dapat memicu motivasi pribadi untuk bekerja lebih keras atau untuk meningkatkan hidup menjadi lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu baik secara individu maupun organisasional. Tekanan individual yang dapat menjadi penyebab stres antara lain konflik peran dan peran ganda. Wanita yang bekerja menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus sebagai ibu rumah tangga. Banyak motif pendorong semakin banyaknya wanita yang bekerja, antara lain memungkinkan wanita mengekspresikan diri sendiri dengan kreatif dan produktif, untuk menghasilkan sesuatu dan mendapatkan kebanggaan terhadap diri sendiri (Junita, 2011).

Ihromi (1990) menyebutkan bahwa alasan seorang wanita menjalani peran ganda adalah untuk mempunyai penghasilan sendiri, memanfaatkan ilmu, mewujudkan cita-cita, dan karena senang bekerja atau merupakan sebuah hobi. Selain untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, tempat kerja juga merupakan ajang atau tempat bagi wanita untuk mengembangkan kemampuan sosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain yang berasal dari latar belakang berbeda-beda yang tidak dapat diperoleh sebagai ibu rumah tangga.

Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui karir merupakan salah satu pilihan yang banyak diambil oleh para wanita zaman sekarang,

terutama dengan makin terbukanya kesempatan untuk meraih pendidikan dan jenjang karir yang lebih tinggi. Mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja merupakan salah satu bentuk aktualisasi diri wanita bekerja yang pada akhirnya akan mengarah pada kepuasan diri.

Kebutuhan aktualisasi diri menurut Maslow memiliki *B-value* yang bertindak sebagai kebutuhan (*need*) yang apabila tidak terpenuhi maka akan memunculkan “penyakit” (*illness*) pada diri seseorang. Stres mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*), dan organ-organ dalam badan (*visceral*). Salah satu dampak pada suasana hati adalah menjadi sangat tidak enak (*uncomfortable*) dan gelisah (Everly dan Girdano, dalam Munandar, 2001).

RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten adalah rumah sakit umum pusat yang berada di Kabupaten Klaten, memiliki visi menjadi Rumah Sakit yang berkualitas dan mandiri dalam pelayanan, pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan tingkat nasional. Untuk mencapai visi tersebut, maka diperlukan sumber daya yang berdedikasi pada Rumah Sakit. Beberapa perawat wanita RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten memutuskan menjalankan peran ganda untuk menambah penghasilan keluarga dan memanfaatkan ilmu. Ketika dihadapkan pada banyaknya jumlah pasien dibangsal, perawat menyebutkan adanya gejala emosi yang muncul, misalnya ketika memberikan penanganan pada pasien, maupun menghadapi keluarga pasien.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan stres kerja pada perawat wanita berperan ganda di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai stres kerja pada wanita berperan ganda dan psikologi sosial mengenai kebutuhan aktualisasi diri pada wanita berperan ganda. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada wanita berperan ganda mengenai hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dan stres kerja pada perawat wanita berperan ganda, serta sebagai acuan dalam menyeimbangkan peran, sehingga dapat mengantisipasi terjadinya stres kerja.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja.

Beberapa pengertian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diketahui pengertian stres kerja bermakna suatu kondisi dari hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Terdapat tiga kelompok faktor yang menjadi sumber potensial stres kerja, yaitu (a). faktor lingkungan, meliputi ketidakpastian ekonomi, perubahan politik, dan perubahan teknologi; (b). faktor organisasional, meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi; dan (c). faktor personal, meliputi keluarga, ekonomi, dan kepribadian (Robbins, 2008).

Terry Beehr dan John Newman (dalam Rice, 1999) menyimpulkan bahwa terdapat tiga gejala stres kerja : gejala psikologis, gejala kesehatan fisik, dan gejala perilaku.

DASAR TEORI

1. Stres Kerja

Davis dan Newstrom (1985) menyebutkan stres adalah suatu kondisi ketegangan pada emosi seseorang, proses berpikir, dan kondisi fisik. Stres adalah suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins, 2008).

Keenan dan Newton (dalam Wijono, 2010) berpendapat stres kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan.

2. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Maslow (dalam Koeswara, 1986) melukiskan manusia sebagai makhluk yang tidak pernah berada dalam keadaan sepenuhnya puas. Bagi manusia, kepuasan itu sifatnya sementara. Jika suatu kebutuhan telah terpuaskan, maka kebutuhan-kebutuhan yang

lainnya akan muncul menuntut pemuasan, begitu seterusnya.

Aktualisasi diri adalah membuat bakat, keinginan dan potensi menjadi aktual atau nyata (Hall, 2008). Carl Rogers menggambarkan aktualisasi diri adalah menjadi manusia yang “berfungsi penuh”. Kebutuhan untuk mengungkapkan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam teori Maslow. Kebutuhan ini akan muncul apabila kebutuhan-kebutuhan yang ada di bawahnya telah terpuaskan dengan baik. Maslow menandai kebutuhan akan aktualisasi diri sebagai hasrat individu untuk menjadi orang sesuai dengan keinginan dan potensi yang dimiliki. Schultz (2010) mendefinisikan aktualisasi diri sebagai perkembangan yang paling tinggi dan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas. Aktualisasi diri menurut Alwisol (2010) adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi yang seharusnya sesuai dengan potensinya; kebutuhan kreatif, realisasi diri, dan pengembangan diri.

Maslow mengemukakan suatu daftar “metakebutuhan” yang mendorong individu untuk mengungkapkan potensi-potensinya. Nilai-nilai being yang bertindak sebagai kebutuhan disebut dengan *B-value*. *B-value* merupakan tujuan-tujuan dalam diri sendiri untuk mencapai aktualisasi diri. Berikut ini adalah daftar *B-value* aktualisasi diri dan metapatologi yang timbul ketika kebutuhan tidak terpenuhi :

Tabel 1. Daftar *B-value* dan metapatologi (Maslow, dalam Schultz, 2010)

| B-value | Metapatologi |
|--|--|
| Kebenaran | Ketidakpercayaan, sinisme, |
| Kebaikan | Kebencian, penolakan |
| Keindahan | Kekasaran, kehilangan selera |
| Kesatuan; Keparipurnaan | Disintegrasi |
| Transendensi- dikotomi | Pikiran hitam/putih, memandang segala hal sebagai persaingan |
| Penuh energi; Proses | Kehilangan emosi dan semangat, kekosongan pengalaman |
| Keunikan | Kehilangan perasaan diri dan individualitas |
| Kesempurnaan | Keputusasaan, tidak bisa bekerja apa-apa |
| Kepastian | Kacau-balau, tidak dapat diramalkan |
| Penyelesaian; Penghabisan | Ketidaklengkapan, keputusasaan |
| Keadilan | Kemarahan, ketidakpercayaan, pelanggaran hukum |
| Tata tertib | Ketidakamanan, ketidakwaspadaan |
| Kesederhanaan | Terlalu kompleks, kebingungan |
| Kekayaan, keseluruhan, kelengkapan | Depresi, kegelisahan, kehilangan perhatian pada dunia |
| Kesantiaian / Tanpa tenaga | Kelelahan, tegangan, kecanggungan, kejanggalan, kekakuan |
| Kesenangan/ Kejenakaan | Keseraman, depresi, keadaan tidak jenaka paranoid, kehilangan semangat dalam hidup, kesedihan |
| Kesanggupan berdiri sendiri | Tanggung jawab diberikan kepada orang lain |
| Penuh arti/ Kebermaknaan | Tidak berarti, putus asa, hidup sia-sia |

Pencapaian taraf aktualisasi diri tidaklah mudah, sebab upaya ke arah pencapaian tersebut terdapat banyak hambatan, antara lain dari dalam individu, dari masyarakat, dan berupa pengaruh negatif yang dihasilkan oleh kebutuhan yang kuat akan rasa aman. Ciri-ciri dari orang yang memiliki pencapaian aktualisasi diri menurut Maslow dalam

Koeswara (1986) antara lain, mengamati realitas secara efisien; penerimaan atas diri sendiri, orang lain, dan kodrat; spontan, sederhana, dan wajar; terpusat pada masalah; pemisahan diri dan kebutuhan privasi; kemandirian dari kebudayaan dan lingkungan; kesegaran dan apresiasi; pengalaman puncak atau pengalaman mistis; minat sosial; hubungan antar pribadi; berkarakter dan demokratis; perbedaan antara cara dan tujuan; rasa humor yang filosofis; kreativitas; dan penolakan enkulturasi.

3. Perawat Wanita Berperan Ganda

Peran ialah bagian yang dimainkan seseorang pada setiap keadaan, dan cara bertingkah laku untuk menyelaraskan diri dengan keadaan (Wolfman, dalam Sugihastuti, 2000). Citra wanita dibagi ke dalam dua peran, yaitu peran wanita dalam keluarga, dan peran wanita dalam masyarakat. Walgito (2011) menyebutkan wanita yang bekerja di luar rumah mempunyai peran ganda, yaitu sebagai ibu rumah tangga, dengan tugas antara lain, mengasuh anak, mengurus suami, dan juga sebagai pekerja di luar rumah yang terikat pada aturan-aturan tempat kerja.

Munandar (1985) mengungkapkan ada beberapa alasan yang mendorong seorang wanita yang telah berkeluarga untuk bekerja sehingga harus meninggalkan rumah tangga untuk waktu tertentu. Motivasi tersebut meliputi untuk menambah penghasilan keluarga, secara ekonomis tidak tergantung dari suami, menghindari rasa kebosanan atau untuk mengisi waktu kosong, karena ketidakpuasan

dalam pernikahan, karena memiliki minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, untuk memperoleh “status”, dan untuk pengembangan diri.

Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Menurut Depkes RI (2002), perawat profesional adalah perawat yang bertanggung jawab dan berwenang memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri dan atau berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lain sesuai dengan kewenangannya. Seorang perawat memiliki peran yang kompleks, bahkan membantu orang sakit maupun sehat sejak dari lahir sampai meninggal dunia.

Aktivitas keperawatan meliputi peran perawat menurut Sieglar (2000 dalam Sudarma, 2008), yaitu peran sebagai pelaksana (*care giver*), sebagai pendidik, sebagai pengelola, dan sebagai peneliti.

Posisi dan peran perawat sangat vital. Perawat menjadi ujung tombak pelayanan sebuah rumah sakit. Keperawatan adalah suatu profesi yang mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat di atas kepentingan sendiri.

Seorang perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak menjalankan peran sebagai seorang pekerja dan seorang ibu. Hal yang tidak boleh dilupakan seorang wanita, ibu rumah tangga yang bekerja adalah menjadi wanita super (Munandar, 2001). Tidak mungkin bagi wanita manapun untuk melakukan segala sesuatu secara sempurna; urusan rumah tangga, melayani suami, mengasuh anak-anak, dan

tetap mempertahankan karir.

Menurut hasil survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) pada tahun 2006, sekitar 50,9 persen perawat mengalami stres kerja, seperti pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu.

Munandar (2001) mengungkapkan masalah-masalah yang dihadapi oleh seorang wanita berperan ganda yaitu peningkatan tanggung jawab yang menyita waktu dan menimbulkan stres fisik dan emosional, rasa bersalah karena kurang dapat memberikan perhatian dan waktu kepada anak atau pada pekerjaan, dan kesempatan karir yang terbatas karena sikap atasan yang meragukan komitmen penuh dari wanita.

METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, sebagai variabel kriterium, dan kebutuhan aktualisasi diri, sebagai variabel prediktor. Stres kerja adalah suatu beban atau ketegangan berupa fisik, psikis, maupun perilaku yang dialami sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Stres kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Terry Beehr dan John Newman (dalam Rice, 1999) meliputi aspek psikologis, kesehatan fisik, dan perilaku.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah suatu kebutuhan menjadi diri sendiri dengan

mengembangkan sifat-sifat serta potensi individu sesuai dengan keunikannya yang ada untuk menjadi pribadi yang utuh. Skala kebutuhan aktualisasi diri dalam penelitian ini disusun dengan memodifikasi skala penelitian Anisa Listyowati, aspek-aspek yang digunakan mengacu pada daftar metakebutuhan Maslow, meliputi kebutuhan akan kebenaran; kebaikan; keindahan; kesatuan; dichotomy transcendence; kehidupan/ proses yang hidup; keunikan; kesempurnaan; kepastian; penyelesaian; keadilan; ketertiban; kesederhanaan; totalitas dan kelengkapan; kesantiaian; kesenangan; kebercukupan diri; dan kebermaknaan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu wanita telah menikah, memiliki anak, dan bekerja sebagai perawat rawat inap di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 164 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi 5% yaitu sebanyak 116 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah *purposive total sampling*.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan jenis skala Likert yang dimodifikasi dengan meniadakan alternatif jawaban ditengah-tengah. Pilihan jawaban untuk bentuk favorable ada empat yaitu, "Sangat Sesuai" (SS) dengan nilai 4, "Sesuai" (S) dengan nilai 3, "Tidak Sesuai" (TS) dengan nilai 2, dan "Sangat Tidak Sesuai" (STS) dengan nilai 1. Sebaliknya untuk bentuk unfavorable pilihan jawabannya adalah "Sangat Sesuai" (SS)

dengan nilai 1, “Sesuai” (S) dengan nilai 2, “Tidak Sesuai” (TS) dengan nilai 3, dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS) dengan nilai 4.

Pengujian validitas skala adalah dengan *professional judgement* oleh pembimbing, analisis daya beda aitem skala stres kerja dan kebutuhan aktualisasi diri akan diuji dengan menggunakan Korelasi *Product Moment Spearman-Pearson*. Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menghitung koefisien *Alpha Cronbach*. Perhitungan validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS 16.0.

Untuk mengetahui hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan stres kerja pada perawat wanita berperan ganda digunakan teknik analisis *Product Moment*. Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam analisis *Product Moment* data harus berdistribusi normal dan bersifat linier. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov – Smirnov* dan uji linieritas dengan menggunakan *compare mean test of linearity*. Pengujian normalitas dan linieritas menggunakan bantuan SPSS 16.0.

HASIL- HASIL

Uji-coba penelitian dilaksanakan pada tanggal 5-7 Agustus 2013 pada sebagian perawat wanita di seluruh bangsal rawat inap RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang telah menikah dan memiliki anak yang berjumlah 48 orang. Skala uji-coba yang terkumpul serta memenuhi syarat untuk dilakukan skoring berjumlah 46 eksemplar.

Dua eksemplar skala tidak dapat digunakan untuk skoring karena responden tidak mengisi skala dengan lengkap. Skala uji-coba yang terkumpul kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya.

Berdasarkan hasil uji validitas skala stres kerja dapat diketahui bahwa dari 48 aitem yang diujicobakan, terdapat 14 aitem yang dinyatakan gugur, dan 34 aitem valid. Aitem yang valid memiliki daya beda aitem yang bergerak dari 0,303 hingga 0,613 dengan $p < 0,05$. Hasil uji reliabilitas skala stres kerja menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,891.

Berdasarkan uji validitas skala kebutuhan aktualisasi diri dapat diketahui bahwa dari 44 aitem yang diujicobakan, terdapat 6 aitem yang dinyatakan gugur, dan 38 aitem valid. Aitem yang valid memiliki daya beda aitem yang bergerak dari 0,293 hingga 0,668 dengan $p < 0,05$. Adapun hasil uji reliabilitas skala kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,916.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27-30 Agustus 2013 dengan menggunakan alat ukur berupa skala stres kerja yang terdiri atas 34 aitem, dan skala kebutuhan aktualisasi diri yang terdiri atas 38 aitem. Pembagian skala dilakukan secara serentak pada tanggal 27 Agustus 2013 di seluruh bangsal rawat inap RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Peneliti membagikan 116 eksemplar skala dan terkumpul 116 eksemplar skala yang layak untuk dilakukan skoring.

1. Uji Asumsi Dasar

Berdasarkan perhitungan uji normalitas dengan teknik *one-sample Kolmogrov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,426 ($p > 0,05$); nilai signifikansi kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,375 ($p > 0,05$). Karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel stres kerja dan kebutuhan aktualisasi diri berdistribusi normal.

Uji linieritas hubungan antara stres kerja dengan kebutuhan aktualisasi diri diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja dengan kebutuhan aktualisasi diri terdapat hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment Pearson* yang penghitungannya menggunakan bantuan SPSS versi 16.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel stres kerja dengan kebutuhan aktualisasi diri sebesar -0,390 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).

3. Kontribusi Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Stres Kerja

Kontribusi kebutuhan aktualisasi diri terhadap stres kerja dapat diketahui dengan melihat koefisien determinan, yaitu $R^2 = 0,152$ atau dapat dikatakan bahwa kontribusi kebutuhan aktualisasi diri terhadap stres kerja ialah sebesar 15,2%.

4. Analisis Deskriptif

Dari hasil kategorisasi skala stres kerja dapat diketahui bahwa 78,45% responden berada pada tingkat stres kerja sedang, dan 21,55% yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Pada skala kebutuhan aktualisasi diri diketahui bahwa 92,24% responden memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, dan 7,76% responden memiliki kebutuhan aktualisasi diri sedang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0,390$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti memiliki tingkat hubungan lemah dan negatif. Hasil uji sumbangan variabel kebutuhan aktualisasi diri dengan variabel stres kerja ditunjukkan pada kolom *R square* yaitu sebesar 0,152. Angka ini berarti kebutuhan aktualisasi diri menyumbang sebesar 15,2% terhadap stres kerja. Sementara itu, 84,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. 84,8% tersebut mungkin diantaranya ialah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, perubahan teknologi, faktor organisasional, dan kepribadian.

Tingkah laku dilatarbelakangi oleh suatu motivasi, karena adanya kebutuhan dan diarahkan pada suatu tujuan. Musthafa Fahmi (Sobur, 2009) menjelaskan kebutuhan sebagai suatu istilah yang digunakan secara sederhana untuk menunjukkan suatu pikiran atau konsep

yang menunjuk pada tingkah laku makhluk hidup dalam perubahan dan perbaikan yang tergantung atas tunduk dan dihadapkan pada proses pemilihan. Kebutuhan menunjukkan suatu keadaan kekurangan seperti lapar, haus, atau tempat berlindung. Ketika adanya kebutuhan (*need*) yang diwujudkan melalui suatu dorongan yang dimotivasikan untuk menghentikan sebelum mencapai tujuan yang diinginkan, maka muncul situasi frustrasi.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dicapai apabila keempat kebutuhan lain telah terpenuhi. Individu harus secara fisik dipelihara, tidak harus fokus pada keselamatan, merasa dicintai, dan rasa memiliki. Apabila seseorang mampu mengejar tingkat kebutuhan aktualisasi diri, maka dapat menyebabkan stres yang positif atau *eustress*, sedangkan kegagalan dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi diri akan menyebabkan penderitaan (MTD Training, 2010).

Berdasarkan analisis mengenai hubungan antara aspek-aspek kebutuhan aktualisasi diri dengan variabel stres kerja memperlihatkan bahwa dari 18 aspek yang ada pada variabel kebutuhan aktualisasi diri ada empat aspek yang memiliki sumbangan efektif yang besar dalam mempengaruhi stres kerja, yaitu kebutuhan akan ketertiban, kebutuhan akan keindahan, kebutuhan akan keunikan, dan kebutuhan akan kebercukupan diri.

Individu menyadari bahwa setiap pribadi

adalah unik dan mencoba untuk menjadi diri sendiri tanpa terpengaruh lingkungan sekitar ketika menghadapi stres. Dalam proses mengaktualisasikan diri mengerti bahwa tidak ada pilihan mutlak seperti baik dan buruk, sehingga mampu menyadari bahwa ada sisi kebaikan dan keburukan. Hal ini membuat individu terhindar dari memandang segala hal sebagai suatu persaingan. Individu yang kompetitif mengalami stres yang lebih tinggi dibanding dengan individu yang rileks, tidak memandang segala sesuatu sebagai suatu persaingan. Individu yang tidak mampu memenuhi kebutuhan akan kebercukupan diri, akan menimbulkan metapatologi tanggung jawab diberikan kepada orang lain. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kebutuhan akan kebercukupan diri tinggi mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Tanggung jawab tersebut meliputi tuntutan tugas maupun tuntutan peran dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang sukar diidentifikasi karena orang-orang berusaha memenuhi kebutuhan ini dengan cara masing-masing. Meskipun sedikit penelitian yang telah dilakukan terhadap konsep aktualisasi diri, penelitian ekstensif telah dilaksanakan berkenaan dengan dua motif yang berkaitan dengan konsep aktualisasi diri, yaitu kompetensi, dan prestasi (Harsley, Paul, Blanchard, Kenneth H., 1995). Motif kompetensi terungkap dalam pekerjaan-pekerjaan yang mengandung tantangan.

Individu yang memiliki motif prestasi

menetapkan tujuan yang cukup sukar namun masih mungkin dicapai dan lebih menyukai prestise pribadi daripada ganjaran keberhasilan. Bukan berarti menolak ganjaran, tetapi ganjaran tersebut tidak lebih penting daripada kepuasan dalam mencapai keberhasilan. Individu membatasi keterlibatan dalam pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, mampu menentukan prioritas pekerjaan atau keluarga yang harus didahulukan.

Kesadaran akan kemampuan dan kelemahan yang dimiliki oleh diri sendiri merupakan bagian dari kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi akan berpengaruh pada perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam diri orang tersebut, termasuk dalam lingkungan kerja. Dengan memiliki kecerdasan emosi, individu dapat memotivasi diri namun tetap mengenali kemampuan yang dimiliki, sehingga mampu menghindari frustrasi dan mengendalikan stres yang muncul (Goleman, 2007). Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Sari Kusumawati (2009), yang membuktikan bahwa perawat yang memiliki kecerdasan emosi tinggi memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Geurts (2009) menyajikan gambaran faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan stres, dan menghubungkannya dengan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dan stres, dimana stres dilihat sebagai mediator hubungan antara motivasi dan

kepuasan. Meskipun peningkatan motivasi secara umum menurunkan stres, dalam beberapa kasus stres meningkat karena adanya job enrichment. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat efek positif dari motivasi yang baik terhadap kepuasan didukung dengan penurunan stres.

Responden penelitian mayoritas memiliki stres kerja yang sedang. Mayoritas responden mengalami stres kerja psikologis berupa kecemasan, ketegangan dan stres kerja fisik berupa kelelahan fisik. Stres kerja yang sedang dipengaruhi pula dari peran ganda yang dijalankan oleh perawat wanita. Penelitian yang dilakukan oleh Junita (2011) menyebutkan bahwa konflik peran muncul ketika pemenuhan harapan individu terhadap sekelompok harapan lain berbenturan. Konflik peran yang dialami wanita bekerja muncul ketika kepentingan tugas berbenturan dengan kepentingan keluarga yang dapat memicu kecemasan wanita dalam menjalankan peran.

Hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian saja. Pengembangan penelitian lebih lanjut memerlukan variabel-variabel lain yang belum terdapat dalam penelitian ini, penggunaan teori yang lebih banyak dan hasil-hasil penelitian yang lebih mutakhir, serta penyusunan alat ukur yang lebih baik, melakukan kontrol terhadap responden penelitian juga diperlukan agar hasil penelitian lebih valid dan reliabel. Sehingga penelitian selanjutnya dapat memastikan arah hubungan antara variabel kebutuhan aktualisasi diri dengan stres kerja

secara lebih akurat.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Ada hubungan yang signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan stres kerja pada perawat wanita berperan ganda di RSUP Dr. Soeradji Tirtongoro Klaten.
- b. Responden penelitian berada dalam level stres kerja sedang dan memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi.
- c. Kontribusi kebutuhan aktualisasi diri terhadap stres kerja ialah sebesar 15,2%.

2. Saran

- a. Bagi Perawat Wanita Berperan Ganda
Para perawat diharapkan mampu menjaga keseimbangan peran dalam menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga dan berkerja karena tingkat kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi. Misalnya dengan cara membina hubungan yang baik dengan suami, anak, keluarga, rekan kerja, atasan, maupun pasien sehingga tanggung jawab dalam rumah tangga maupun di tempat kerja dapat dijalankan dengan sama baiknya.
- b. Bagi RSUP Dr. Soeradji Tirtongoro Klaten
Pihak rumah sakit diharapkan lebih memperhatikan kondisi dan situasi kerja perawat serta bekerja sama dengan instansi terkait untuk merancang

program pelatihan pada perawat wanita berperan ganda untuk meminimalisir stres kerja yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi.

c. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tema yang sama diharapkan menggunakan teori yang lebih banyak, dan penyusunan alat ukur yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2010. *Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi*. Malang : UMM Press
- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Davis, Keith, Newstom, John W., 1985. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Singapore : McGraw-Hill
- Desmita. 2008. *Psikologi Perkembangan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Geurts, Stefan. 2009. *Job Motivation and Stress Factors. Bachelor Thesis Organization and Strategy*. Tilburg University
- Goleman, Daniel. 2007. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Hall, Michael. 2008. *Self – Actualization Psychology*. London : Crown House Pub Limited
- Harsley, Paul, Blanchard, Kenneth H., 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (penterj. Agus Dharma)*. Jakarta: Erlangga
- Ihromi, T.O. 1990. *Para Ibu yang Berperan Tunggal dan yang Berperan Ganda : Laporan Penelitian*. Jakarta : FE UI Press
- Junita, Audia. 2011. *Konflik Peran sebagai Salah Satu Pemicu Stres Kerja Wanita Karir. Jurnal keuangan*

- dan bisnis. Volume 3 No. 2, Juli 2011 93-110
- Koeswara, E .1986. *Teori – Teori Kepribadian*. Bandung : PT Eresco
- Kusumawati, Anastasia Sari. 2009. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Darurat. *Sosiohumaniora*. Vol. 11, No. 1, Maret 2009 : 35 – 43
- Listyowati, Anisa. 2012. Hubungan antara Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XII di SMA N 2 Klaten. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta. (tidak diterbitkan)
- Maslow, Abraham H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (penterj. Nurul Imam)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- MTD Training. 2010. *Managing Stress*. ISBN 978-87-7681-658-2 www.bookbon.com
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Munandar, S. C. Utami. 1985. *Emansipasi dan Peran Ganda Wanita Indonesia : Suatu Tinjauan Psikologis*. Jakarta : UI Press
- . 2001. *Wanita Karir : Tantangan dan Peluang*. Wanita dalam Masyarakat Indonesia. Yogyakarta : Sunan Kalijaga Press
- Rice, Philip. 1999. *Stress and Health*. USA : Brooks/Cole Publishing Company
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sauter, Steven, dkk. 1998. *Stress at Work*. USA: DHHS (NIOSH) Publication No. 99-101
- Schultz, Duane. 2010. *Psikologi Pertumbuhan : Model – Model Kepribadian Sehat*. Yogyakarta : Kanisius
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia
- Sudarma, Momon. 2008. *Sosiologi untuk Kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Sugihastuti. 2000. *Wanita di Mata Wanita : Perspektif Sajak – Sajak Toeti Heraty*. Bandung : Penerbit Nuansa
- Walgito, Bimo. 2011. *Teori – Teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana