

**HUBUNGAN ANTARA PENATAAN RUANGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
KARYAWAN DI INSTALASI GIZI RUMAH SAKIT ISLAM
SITI KHODIJAH PALEMBANG**

Sy. Muznah dan Rosyidah Umpu Malwa
Sekolah Tinggi Ilmu Psikologi Abdi Nusa Palembang
sy.muznah@yahoo.co.id
rosyidahumpumalwa@gmail.com

ABSTRAK

This study aimed to determine whether there is a relationship between the arrangement of your work space with employee stress Installations Nutrition RSI Siti Khadijah Palembang .Subjek research are all employees of the Installation Nutrition RSI Siti Khadijah Palembang numbered 30 people.

The method used is quantitative method korelasional.Pengujian hypothetical use hypothesis testing analysis of SPSS version 22.0 for windows.Variabel research there are two variables X arrangement of work space and Y job stress.

The results of data analysis based on correlation analysis of Karl Pearson Product Moment showed that no significant relationship ($r_{hit} = 0.612 > r_{tab} 0.361$) between the arrangement of the room working with employee stress in the Installation Nutrition RSI S iti Khodijah Palembang.maka the better structuring room it will decrease stress levels of employees.

Keywords: Setup Workspace, Job stress

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara penataan ruang kerja Anda dengan Instalasi stres karyawan penelitian Gizi RSI Siti Khadijah Palembang. Subjek semua karyawan Instalasi Gizi RSI Siti Khadijah Palembang berjumlah 30 orang.

Metode yang digunakan adalah metode korelasional. Pengujian penggunaan hipotesis analisis pengujian kuantitatif hipotetis SPSS versi 22.0 untuk penelitian windows. Variabel ada dua variabel penataan X dari ruang kerja dan stres kerja Y. Hasil analisis data berdasarkan analisis korelasi Product Moment Karl Pearson menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan ($r_{hit} = 0,612 > r_{tab} 0.361$) antara penataan ruangan bekerja dengan stres karyawan di Instalasi Gizi RSI S iti Khodijah Palembang. Maka ruang penataan yang lebih baik akan menurunkan tingkat stres karyawan.

Kata kunci: Pengaturan Workspace, stres kerja

Pendahuluan

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011:200).stres

yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan

kerja mereka. Stres dapat juga membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress yang dialami oleh karyawan tersebut (Handoko, 2011:201-202).

Sering kali kita menghadapi satu keadaan yang mendorong kita melakukan tindakan tertentu karena kita merasakan kehilangan atau tidak mencapai sesuatu yang kita harapkan. Kita kemudian bicara pada diri sendiri : andaikata saya dapat mencapainya, maka saya akan menjadi puas.

Tetapi bila tidak dapat mencapainya, timbul kekecewaan dan kekosongan. Bentuk kekecewaan atau kekosongan dapat berupa masalah-masalah kekuasaan, seks, uang, *prestise*, percintaan, kekayaan material, dan aneka ragam keinginan. Lalu kita berusaha mengisi kekosongan diatas. Di situla biasanya stres berawal. Bila kita tidak mendapatkan apa yang kita inginkan, kita akan kecewa dan stres.

Jika dalam organisasi atau perusahaan, karyawannya mengalami stress kerja, maka kesehatan organisasi akan terganggu. Stres dapat berkembang menjadi tenaga kerja yang sakit yang dapat menjadikan penyakit menular jika tidak segera ditangani akan merugikan suatu perusahaan, sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal

Rumah Sakit sebagai salah satu institusi kesehatan mempunyai peran penting dalam melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna, dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya peningkatan kesehatan (Depkes RI, 2007). Salah satu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah Pelayanan Gizi Rumah Sakit (PGRS).

Menurut Surat Keputusan Menteri Kesehatan No.134/Menkes/SK/IV/1978,

pelayanan gizi ditetapkan sebagai pelayanan penunjang medis didalam struktur organisasi rumah sakit dan dikelola oleh instalasi gizi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada direktur rumah sakit. Dalam melaksanakan kegiatannya, Pelayanan Gizi Rumah Sakit (PGRS) harus diintegrasikan dengan pelayanan kesehatan lainnya yang berada di rumah sakit. Pelayanan gizi di rumah sakit sebagai salah satu komponen penunjang diselenggarakan oleh instalasi gizi yang bertujuan untuk menyelenggarakan makanan bagi pasien. Penyelenggaraan makanan di rumah sakit adalah suatu rangkaian mulai dari perencanaan sampai dengan pendistribusian makanan kepada pasien. Penyelenggaraan makanan di rumah sakit dilaksanakan dengan tujuan untuk menyediakan makanan yang kualitasnya baik, jumlah sesuai kebutuhan serta Pelayanan yang baik, dan layak sehingga memadai bagi klien atau konsumen yang membutuhkan (PGRS Depkes RI, 2013:56).

Pelayanan gizi rumah sakit (PGRS) merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan paripurna rumah sakit dengan beberapa kegiatan, antara lain asuhan gizi pasien rawat jalan, asuhan gizi pasien rawat inap, penyelenggaraan makanan, serta penelitian dan pengembangan gizi (PGRS DepKes RI, 2013:3). Pelayanan gizi rumah sakit berperan dalam mempercepat penyembuhan pasien dan menjaga agar kondisi tubuh tetap sehat. Dengan gizi yang baik, daya tahan tubuh akan meningkat sehingga dapat mempercepat penyembuhan penyakit dan menghindari komplikasi penyakit lainnya serta dapat membantu mencegah kambuhnya penyakit. Dan salah satu Kriteria dari instalasi gizi yang baik adalah diantaranya penataan lingkungan ruangan instalasi gizi yang baik diantaranya adalah Pencahayaan yang baik, penataan ruangan yang baik, diantaranya ada ruangan penerimaan bahan makanan, ada ruangan persiapan bahan makanan, ada ruangan produksi dan distribusi makanan, ada gudang

untuk menyimpan bahan makanan, ada ruangan untuk konsultasi gizi dan ada juga ruangan administrasi atau kantor. (PGRS Depkes RI 2013:25)

Didalam Ruangan Instalasi gizi terdapat kegiatan meliputi produksi dan distribusi makanan, pelayanan gizi ruang rawat inap, penyuluhan dan konsultasi diet, penelitian dan pengembangan gizi terapan, penentuan anggaran serta semua aspek pelayanan gizi.

Keadaan Umum Instalasi Gizi Letak Instalasi Gizi Instalasi gizi terletak berdampingan dengan ruang (Laundry) dan ruang perawatan dan ruang diklat sehingga cukup dan strategis untuk menunjang kelancaran kegiatan pelayanan gizi di rumah sakit.

Keadaan fisik dapur instalasi gizi yang sesuai dengan standar ialah Instalasi gizi dapat dicapai semua ruangan perawatan sehingga pelayanan gizi dapat diberikan merata untuk semua pasien. Instalasi gizi terletak sedemikian rupa keributan dan kegaduhan dari instalasi gizi tidak mengganggu ruang lain. Instalasi gizi mudah dicapai kendaraan dari luar, sehingga memudahkan pengiriman bahan makanan. Instalasi gizi mempunyai jalan tersendiri dari luar untuk lalu lintas bahan makanan. Instalasi gizi mendapatkan udara dan sinar matahari yang cukup. Tujuannya adalah terwujudnya perilaku kerja yang sehat dan benar dan tidak menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman dan tidak menimbulkan stres kerja dalam penanganan makanan di rumah sakit.

Berdasarkan observasi peneliti bahwa permasalahan yang timbul di Instalasi Gizi RSI. Siti Khodijah Palembang adalah kondisinya berbeda dengan kondisi dapur gizi pada Umumnya. Banyak sekali kekurangan-kekurangan di instalasi gizi yang harus dibenahi dan diperbaiki seperti letak instalasi gizi yang tidak strategis dan tidak nyaman bagi para petugas didalamnya misalnya letak instalasi gizi yang berdampingan dengan ruangan rawat inap paru sehingga dapat

menyebabkan penyebaran virus dan infeksi kepada para pekerja yang sedang melaksanakan tugas proses pengolahan makanan untuk pasien rawat inap dan juga dapat menyebabkan pencemaran kuman dan bakteri terhadap makanan yang sedang diproses sehingga makanan yang dihasilkan tidak higienis.

Keadaan didalam ruangan instalasi gizi yang memiliki sistem sirkulasi udara yang tidak baik, jarak plapon dengan lantai yang terlalu rendah, tidak berfungsinya alat penghisap udara sehingga udara didalam ruangan terasa amat sangat panas. Suhu ruangan instalasi Gizi Rsi. Siti Khodijah Palembang setiap harinya berkisar antara 37-39 derajat celcius. Suhu ruangan tersebut adalah suhu Ruangan yang jauh melebihi batas normal yang pada umumnya suhu kamar yang normal berkisar antara 30-32 derajat celcius sehingga sangat sulit untuk dapat menciptakan ruangan Instalasi Gizi yang sesuai dengan standar Rumah sakit sehingga dapat menyebabkan stres pada karyawan yang ditandai dengan para petugas gizi yang kurang bersemangat dalam bekerja, tingginya ketidakpuasan, terjadinya komunikasi yang buruk antara pertugasnya, rendahnya produktifitas dan kualitas kerja karyawan ,tingginya angka pergantian karyawan serta tingkat angka absensi yang menurun sehingga menghambat proses produksi dan distribusi makanan di instalasi gizi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan penataan ruangan kerja terhadap stres kerja di instalasi gizi RSI. Siti. Khodijah Palembang.

Tinjauan Pustaka

Stres Kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau

eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek, stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan suatu stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi.

Dengan kata lain, bahwa reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa. Stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu dalam hal ini nampaknya sangat menentukan apakah stressor itu dapat berakibat positif atau negatif. Penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respons yang akan muncul menurut Selye, 1956 (dalam Handoko, 2011:196). Penilaian kognitif bersifat individual differences, maksudnya adalah berbeda pada masing-masing individu. Perbedaan ini disebabkan oleh banyak faktor. Penilaian kognitif itu, bisa mengubah cara pandang akan stres. Dimana stres diubah bentuk menjadi suatu cara pandang yang positif terhadap diri dalam menghadapi situasi yang *stressful*. Sehingga respons terhadap *stressor* bisa menghasilkan *outcome* yang lebih baik bagi individu.

1. Jenis-Jenis Stres

Menurut Heilriegel dan Socum (dalam Wijono, 2012:144) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Stres kerja menurut Selye, 1956 (dalam Handoko, 2011:199) adalah respons tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasannya, misalnya bagaimana respons tubuh seseorang manakala seseorang mengalami beban kerja yang berlebihan. Bila ia sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan fungsi organ tubuh, maka di katakan yang bersangkutan tidak mengalami stres. Tetapi sebaliknya bila ia mengalami gangguan pada satu organ atau lebih sehingga yang bersangkutan tidak lagi dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, maka ia disebut *distres*. Stres sebagai definisi kerja mengemukakan stres sebagai tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan atau fisik terhadap seseorang.

Pendapat tersebut berbeda dengan pendapat Beerhr dan Newman 1978 (dalam Wijono 2012: 145) yang mendefenisikan stres kerja yaitu sebagai suatu kondisi yang timbul karena adanya interaksi individu dan pekerjaan yang di tandai adanya perubahan dalam diri individu yang mendorong individu melakukan penyimpangan (tidak berfungsi secara normal)

Robins memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu di hadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan Robbins (dalam Wijono, 2012: 149) Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan.

Defenisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu. Pendekatan stimulus respons mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu. Stres di pandang tidak sekadar sebuah stimulus atau respons, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecendrungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Munandar (dalam Wijono 2012 :126, stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan suatu *stressor* (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya.

Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, bahwa reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa dan kecendrungan individu untuk memberikan tanggapan. Landy (dalam Wijono 2012 :127), memahami stres sebagai ketidak seimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya

sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Pada kalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres.

Masalah stres kerja didalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaannya. Adanya beberapa atribut tertentu dapat mempengaruhi daya tahan stres seorang karyawan.

2. Faktor-faktor yang menimbulkan stres

Faktor-faktor yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima Kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi menurut Cooper, Munandar, 2001 (dalam Wijono , 2012 : 148)

3. Proses Stres

Menurut Newstrom dan Davis (dalam Wijono : 148) Dalam peristiwa terjadinya stres, ada tiga hal yang saling terkait satu dengan yang lainnya yakni:

1. Hal, peristiwa, keadaan, orang yang menjadi sumber stres (*stressor*)
2. Orang yang mengalami stres (*the stressed*)

3. Hubungan antara orang yang mengalami stres dengan hal yang menjadi penyebab (*transaction*).

4. Gejala Stres

Herry Beehr dan Newman, 1987 (dalam Wijono 2012:164) membagi gejala dan tanda stres menjadi tiga gejala yakni: gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku. Selama stres berlangsung, akan menimbulkan reaksi kimiawi dalam tubuh manusia (*neurotransmitter*) yang mengakibatkan perubahan-perubahan, antara lain meningkatnya tekanan darah, metabolisme meningkat. Reaksi kimia tersebut pada dasarnya merupakan senjata yang diperlukan manusia untuk menghadapi dan menyesuaikan terhadap gangguan-gangguan diatas. Masalahnya terletak pada karakteristik sosio kultural masyarakat sekarang yang semakin tidak toleran dengan penggunaan "senjata" tersebut diatas, sehingga reaksi kimia yang tidak tersalurkan justru menimbulkan reaksi balik yang menjadi bumerang bagi yang bersangkutan (Anoraga, 2011:136).

Dalam hubungan dengan gangguan pada badan, dikatakan bahwa stres emosional mempengaruhi otak, yang kemudian melalui sistem neurohormonal menyebabkan gejala-gejala badaniah yang dipengaruhi oleh hormon (Adrenalin) dan sistem saraf otonom. Adrenalin yang meningkat menimbulkan kadar asam lemak bebas meningkat dan ini merupakan persediaan sumber energi ekstra. Bilamana peningkatan ini tidak disertai kegiatan fisik, energi ekstra ini tidak dibakar habis dan akan diubah hati menjadi lemak dan kolesterol dan trigliserid yang kemudian menimbun pada dinding pembuluh darah, termasuk pembuluh jantung koroner, terjadinya penyakit jantung koroner. Selanjutnya terjadi kenaikan tekanan darah, denyut jantung yang bertambah, dan keduanya mengakibatkan gangguan pada kerja jantung bahkan mudah menimbulkan kematian mendadak atau serangan jantung (MCI).

Pada sistem saraf otonom, menimbulkan gejala seperti keluarnya keringat dingin (keringat pada telapak tangan), rasa panas dingin badan, asam lambung yang meningkat (sakit maag), kejang lambung dan usus, mudah kaget, gangguan seksual dan lain-lain. Gejala stres yang berat menyebabkan hilangnya kontak sama sekali dengan lingkungan sosial.

Dalam perkembangan selanjutnya ternyata dampak stres tidak hanya mengenai gangguan fungsional hingga kelainan organ tubuh, tetapi juga berdampak pada bidang kejiwaan (psikologik/psikiatrik) misalnya kecemasan dan atau depresi. Lingkungan kerja, sebagaimana lingkungan lainnya, juga menuntut adanya penyesuaian diri dari individu yang menempatinya. Dalam lingkungan kerja ini individu memiliki kemungkinan untuk mengalami keadaan stres. Secara umum terdapat tiga buah pendekatan untuk membahas masalah stres dalam ruang lingkup organisasi. Pendekatannya pertama berorientasi pada karakteristik objektif dari berbagai situasi kerja yang dapat menimbulkan stres. Pendekatan kedua mengacu pada karakteristik individu sebagai penyebab utama stres. Pendekatan ketiga meninjaunya melalui acuan interaksi antara situasi objektif dan karakteristik individu. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gejala stres atau tanda-tanda dari stress adalah gejala fisik, gejala psikologis, gejala perilaku yang menimbulkan perubahan-perubahan yang pada diri manusia.

5. Dampak Stres Kerja

- a. Pada Perusahaan
Mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan.

b. Pada Karyawan

Pengaruh stres kerja yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Dewasa ini konsep tentang stres kerja telah menjadi perhatian nasional bahkan dunia, karena peningkatan jumlah klaim ketidakmampuan berdasarkan faktor-faktor terkait stres. Kemajuan teknologi tampaknya memperlambat kemampuan kita untuk mempertahankan produktivitas, dan merasa hanya memiliki sedikit kendali bahkan tidak memiliki kendali sama sekali. Menjadi lebih rentan terhadap bahaya stres kerja, karena menghabiskan sebagian besar waktu di tempat kerja dan stres kerja dengan cepat menjadi isu pelayanan kesehatan nasional, strategis manajemen stres sangat penting untuk membantu menjaga kesehatan optimum pekerjaan disetiap sudut lapangan pekerjaan. Stres mempengaruhi orang dengan cara yang berbeda dan jika dibiarkan tidak ditangani akan menimbulkan kerusakan di tempat kerja. Kerusakan itu terpendam jauh di dalam, seringkali tersembunyi, tetapi tetap ada dan membebani. Pengusaha seringkali menimbun resiko dengan mengabaikannya. Stres, baik itu berasal dari peristiwa kehidupan pribadi kita, ditempat kerja, pada akhirnya akan mempengaruhi kita ditempat kerja. Semakin

lama hal itu diabaikan, semakin besar dampaknya.

Stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Orang-orang yang mengaloi stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja dapat terjadi hampir pada semua pekerjaan, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres kerja.

B. Penataan Ruang Kerja

Penataan Ruang atau kondisi kerja merupakan upaya menciptakan lingkungan fisik kerja yang nyaman yang terdiri dari letak ruangan yang baik, suhu dan sirkulasi udara yang baik, kondisi ruangan yang nyaman dan sistem pencahayaan yang baik sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja. Faktor-faktor yang perlu di pertimbangkan dalam kondisi kerja yang sesuai dengan situasi organisasi tertentu termasuk bagaimana biasanya pekerjaan dilakukan, karakteristik tenaga kerja yang terlibat dan aturan standart eksternal yang sesuai. Dalam psikologi industri (Wijono 2012:174), kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres psikologis dan menurunkan produktivitas kerja.

C. Hubungan antara Penataan Ruangan Kerja terhadap Stres kerja

Berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa Kondisi lingkungan kerja dapat menimbulkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya misalnya udara dan kebisingan, karena beberapa orang sangat sensitif terhadap kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, misalnya panas, berisik, sirkulasi udara kurang,

lingkungan kerja yang kurang bersih, membuat pekerja mudah menderita stres.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang antara stress kerja dengan penataan ruangan Di instalasi gizi Rsi.Siti.Khodijah Palembang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif korelatif yaitu menentukan hubungan antara stress kerja dengan penataan ruangan kerja instalasi gizi Rsi.Siti.Khodijah Palembang .Korelatif adalah data numeric dengan adanya hubungan timbal balik atau sebab akibat dan menurut tingkat eksplanasinya yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variable yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable yang lain.jenis penelitian ini tentu ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Menurut Munandar 2001 (dalam wijono 2012 : 175) Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable bebas (X) dan variable terikat (Y) adalah suatu variabel yang variasinya dapat mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :Variabel bebas (X) : Penataan Ruangan dan Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja.Tempat penelitian Penelitian dilaksanakan di Instalasi Gizi Rsi.Siti.Khodijah Palembang jln. Demang Lebar Daun ,Lorok Pakjo Palembang Pada bulan Mei 2015. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Instalasi Gizi Rsi.Siti. Khodijah Palembang sebanyak 30 orang yang terdiri dari ahli gizi 4 orang ,pelaksana gizi 15 orang,pekarya 7 orang,pelaksana gudang 1 orang,administrasi 1 orang,dan cleaning service 2 orang.

Uji hipotesis yang digunakan pada hasil data penelitian nanti adalah korelasi *Product Moment* koefisien korelasi *Product Moment*

dari person jika data penelitian terdistribusi normal $\alpha > 0,05$,tetapi jika distribusi dari penelitian tidak normal, memakai ($p < 0,05$) maka harus menggunakan statistic non parametric untuk menguji hipotesis, untuk itu digunakan analisis korelasi program SPSS (*statistical Package for Social Science*) versi 22,0 for Windows.

Hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* menunjukkan bahwa ada hubungan antara penataan ruangan kerja dengan stres kerja karyawan di instalasi gizi RSI Siti Khodijah Palembang dengan (r - hitung = 0,612 $>$ r -tabel = 0,361) artinya r hitung yang jumlahnya lebih besar dari r tabel yaitu Dengan jumlah N sebanyak 30 responden dengan menyebarkan berupa angket-angket yang berupa butir-butir soal yang berjumlah 80 soal dengan perhitungan 40 soal untuk variabel (X) yaitu Penataan Ruangan Kerja dan 40 soal untuk variabel (Y) yaitu stres kerja. Sehingga dapat diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dengan Program SPSS 22,0 dari variabel (X) Penataan Ruangan kerja terdapat 40 soal dengan responden N =30 dengan taraf signifikan $P=0,005$ adalah 0,361 sehingga aitem-aitem yang lebih dari 0,361dianggap valid hasilnya dari 40 aitem soal yang diuji coba terdapat 15 aitem yang valid dan 25 aitem yang gugur dan dari hasil uji coba reliabilitas menggunakan *Alpha Crombach* diperoleh koefisien realibilitas sebesar 0, 574. Sedangkan uji validitas dan reliabilitas yang diuji cobakan pada variabel (Y) yaitu skala stres kerja dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan SPSS ver 22,0 terdapat 40 aitem soal dengan responden N = 30 dengan taraf signifikan $\rho = 0,005$ adalah 0,361 sehingga aitem yang lebih dari 0,361 dianggap valid dan hasil dari 40 aitem yang diuji coba terdapat 21 aitem yang valid dan 19 aitem yang gugur.dan

untuk menguji reliabilitasnya dilakukan uji coba dengan menggunakan *Alpha Crombach* dengan bantuan SPSS ver 22,0 sehingga diperoleh koefisien Reliabilitas sebesar 0,868.

Dalam penelitian ini juga dilakukan Normlitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS ver 22,0 dengan menggunakan *one sample Kolmogorov-Sminov* pada variabel (X) penataan ruangan kerja sebesar 0,302 dan pada variabel (Y) stres kerja sebesar 0,513. sedangkan pada proses pengujian hipotesis diperoleh r hitung sebesar 0,612, hasil r hitung lebih besar dari r tabel *Product Moment* sebesar 0,361 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penataan ruangan kerja dengan stres kerja karyawan Instalasi Gizi RSI Siti Khodijah Palembang.

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diuji kepada 30 responden dengan menyebarkan angket berupa 80 aitem soal yang terdiri dari 40 aitem variabel (X) penataan ruangan kerja dan 40 aitem soal variabel (Y) stres kerja dari 80 aitem soal tersebut terdapat beberapa aitem yang gugur dan yang valid pada variabel (X) terdapat 15 aitem yang valid dan 25 aitem yang gugur maka diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,575 sedangkan pada variabel (Y) terdapat 21 aitem yang valid dan 19 aitem yang gugur maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,868 maka dilakukan uji normalitas dengan *one sample* untuk aitem Variabel (X) sebesar 0,302 dan variabel (Y) sebesar 0,513 dan untuk mengetahui adanya hubungan maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* maka diperoleh r hitung (R_{xy}) = 0,612 dan r tabel untuk sample $n = 30$ adalah 0,361 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan sebesar 0,612 % antara penataan ruangan kerja dengan stres kerja karyawan di instalasi gizi RSI Siti khodijah Palembang. dan

sisanya sebesar 0,388 % disebabkan oleh factor lain yang tidak diteliti dipenelitian ini misalnya factor gaji, tunjangan, uraian tugas dan lain lain. maka dapat dikatakan semakin baik penataan ruangan di instalasi Gizi RSI Siti khodijah Palembang maka semakin berkurang stres kerja karyawannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan, maka Peneliti menyarankan agar rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja dengan situasi dan kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar dengan merenovasi letak ruangan, kondisi ruangan, pencahayaan ruangan dan merenovasi sirkulasi udara agar suhu didalam ruangan instalasi gizi RSI Siti khodijah Palembang menjadi lebih baik sehingga karyawan dapat merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan dapat mengurangi stres kerja. Sehingga dengan visi dan misi rumah sakit dapat terlaksana dengan lebih baik. Dan Bagi karyawan disarankan agar dapat menciptakan lingkungan dan situasi kerja yang nyaman dengan sesama tenaga kerja mekipun ruangan tempat bekerja melaksanakan tugas tidak memadai dan tidak sesuai dengan standar. dan dapat menciptakan hubungan yang baik dan nyaman antar sesama petugas Instalasi Gizi RSI Siti Khodijah Palembang sehingga dapat mengurangi tingkat stres kerja para petugas di instalasi Gizi RSI Siti Khodijah Palembang.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji, 2006 *Psikologi kerja* cat ke-4 Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Basrowi & Soejono *Metode Analisis Data Sosial*, 2007 : Kediri CV Jinggola Pustaka Utama
- Hasan Muhamad Tholad 2006 *Islam dan masalah sumber daya manusia* Jakarta: Lamtabura Press.

Depkes RI 2013 tentang *Pedoman Pelayanan Gizi Rumah sakit*

Handoko, 2011 *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja”<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2007/11/faktor-faktor-yang-mendorong-kepuasan.html>http://agungpia.multiply.com/journal/item/35/Stress_Kerja_pengertian_dan_pengenalan.<http://lensaprofesi.blogspot.com/2008/09/mengelola-stres-kerja.html>

Retno Dwi Ambar Wulan, 2011. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Khusus Kebidanan dan Penyakit Kandungan Tiara Fatrin Palembang*. Skripsi (Tidak diterbitkan) Palembang : STIPSI Abdi Nusa Palembang.

Siregar, 2010 *Statistika Deskriptif untuk penelitian Aplikasi SPSS* : Jakarta Rajawali Pers PT.Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2010 *Metodelogi Penelitian Kuantitatif kualitatif dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfabeta

Wijono, 2012. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.