

# SKRIPSI

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**ROSMELY PUTRI YASRI**

**NPM: 155210258**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKAN BARU  
2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ROSMELY PUTRI YASRI  
NPM : 155210258  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS  
RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN  
HULU

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Yul Efnita, SE., MM

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

19/13/22 Dekan



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

## LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Rosmely Putri Yasri  
NPM : 155210258  
Program Studi : Manajemen SI  
Sponsor : Yul Efnita, SE., MM  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit  
Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu  
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi  
Nama Dosen  
1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM  
2. Kamar Zaman, SE., MM

Pekanbaru, 18 Maret 2022

Mengetahui:

Pembimbing

(Yul Efnita, SE., MM)

Ketua Program Studi



(Abd. Razak Jer, M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rosmely Putri Yasri  
NPM : 155210258  
Program Studi : Manajemen SI  
Sponsor : Yul Efrita, SE.,MM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit  
Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	03/10/19	x	- Bawa data perawat - Kurangi teori dilatar belakang masalah - Bawa 3 jurnal penelitian terdahulu yang sama	
2.	06/11/19	x	Fokus ketenaga medis karna perawat 14 orang	
3.	11/12/19	x	- Surat izin penelitian - Tabel penelitian terdahulu - Populasi dan sampel - Teknik penulisan - Hipotesis sesuaikan dengan rumusan masalah	
4.	31/01/20	x	- Tambahkan teori yang sesuai - Populasi dan sampel lebih dijelaskan	
5	17/02/20	x	- Perbaiki sesuai dengan anjuran	
6	09/03/20	x	- Acc seminar proposal	
7	12/01/21	x	- Selaraskan indikator dengan pertanyaan yang dibuat - Perbaiki dan sesuaikan dengan indikator yang ada - Acc kuesioner	
8	22/10/21	x	- Abstrak buat satu alenia saja - Perbaiki bab V, setelah uji validitas buat dulu tabel hasil penelitian setiap indicator, baru buat rekapitulasi hasil	

			<p>penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahkan uraian pada pembahasan sesuai dengan hasil penelitian.</li> <li>- Perbaiki kesimpulan dengan bahasa narasi saja, sesuaikan dengan tujuan penelitian dan hipotesis penelitian</li> </ul>	
9	12/12/21	x	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kata pengantar dekan bu eva skr</li> <li>- Daftar isi lengkapi</li> <li>- Tambahkan pembahasan sesuai dengan hasil penelitian</li> <li>- Lampirkan gambar hasil penelitian, buat biodata peneliti</li> <li>- Acc seminar hasil penelitian silahkan daftar ke prodi dan cek turnitin</li> </ul>	

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Pekanbaru, 17 Maret 2022  
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 236/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 08 Maret 2022, Maka pada Hari Rabu 09 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Rosmely Putri Yasri  |
| 2. NPM                  | : 155210258  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen SI   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Az - Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. |
| 5. Tanggal ujian        | : 09 Maret 2022  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 70,25</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Yul Efnita, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Kamar Zaman, SE., MM

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

Pekanbaru, 09 Maret 2022

Mengetahui  
Dekan

  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 236 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
  2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat** :
1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
  3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 001/SK/PLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
  7. Surat Keputusan BAN Depdiknas RI :
    - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
    - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

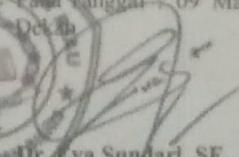
- Menetapkan** :
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Roanely Putri Yanti  
 N P M : 155210258  
 Program Studi : Manajemen S1  
 Judul skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Az - Zuhra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Druji	Jabatan
1	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b		Notulen
7				Saksi II
8				Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
  4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 09 Maret 2022  
  
 Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

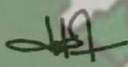
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

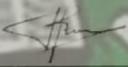
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Rosmely Putri Yasri  
NPM : 155210258  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Az – Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.  
Hari/Tanggal : Rabu 09 Maret 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efnita, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

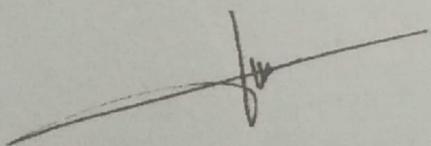
No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
	Kamar Zaman, SE., MM		

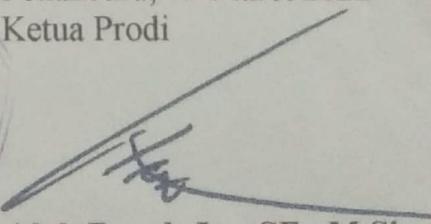
Hasil Seminar : \*)

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 71 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

Pekanbaru, 09 Maret 2022  
Ketua Prodi

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

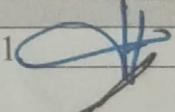
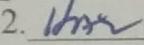
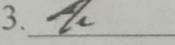
### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rosmely Putri Yasri  
NPM : 155210258  
Judul Proposal : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Az – Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.  
Pembimbing : I. Yul Efnita, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 05 Agustus 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut:

1. Judul : Disetujui diruban/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Yul Efnita, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 05 Agustus 2020  
Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 2520/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 4 September 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
  2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
    - a. Nomor: 0880/U/1997
    - b. Nomor: 0213/0/1987
    - c. Nomor: 0378/U/1986
    - d. Nomor: 0387/U/1987
  2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
    - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
    - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
  3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
    - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
    - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
    - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
- N a m a : Rosmely Putri Yasri  
 N P M : 155210258  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Azzahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 5 September 2019  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

**Tembusan :** Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan  
 Dokumentasi adalah Arsip Milik :  
 Universitas Islam Riau



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA : ROSMELY PUTRI YASRI**  
**NIM : 155210258**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU**  
**PEMBIMBING : YUL EFNITA, SE., MM**

Diyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% (dua puluh delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 25 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Mlik

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 18 Maret 2022

Saya yang membuat pernyataan,



Rosmely Putri Yasri

## ABSTRAK

### PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU

OLEH

ROSMELY PUTRI YASRI

NPM. 155210258

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa stres kerja tenaga medis di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu, menganalisa kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu, yang berjumlah 72 orang. Dengan demikian sampel untuk penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 41 orang. Analisa data menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan melakukan uji persial, hasil yang diperoleh adalah : stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja, Tenaga Medis

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF EMPLOYMENT STRESS ON THE PERFORMANCE OF MEDICAL PERFORMANCE AT AZ – AZAHRA HOSPITAL, ROKAN HULU DISTRICT

ROSMELY PUTRI YASRI

NPM. 155210258

This study aims to analyze the work stress of medical personnel at Az-Zahra Hospital Ujung Batu, analyze the performance of medical personnel at Az-Zahra Hospital Ujung Batu and analyze the effect of work stress on the performance of medical personnel at Az-Zahra Hospital Ujung Batu.

The population in this study were all medical personnel at the Az-Zahra Hospital Ujung Batu, totaling 72 people. Thus the sample for this study can be calculated using the Slovin formula, so that a sample of 41 people is obtained. Data analysis using simple regression. The results of the study stated that the level of influence of the independent variable on the dependent variable can be known by doing a partial test, the results obtained are: work stress (X) has a significant effect on the performance variable (Y).

**Keywords:** Job Stress, Performance, Medical Personnel

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 jurusan studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis telah banyak memperoleh berbagai dukungan yang sangat berharga dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak ABD. Razak Jer, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru.
4. Ibuk Yul Efnita, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak dengan sabar membimbing serta memberikan waktu, masukan, motivasi, serta semangat kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini semoga Allah SWT membalas kebaikannya dengan kebaikan rezeki dan kesehatan yang berlipat ganda, Amin.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah khususnya dosen Jurusan Manajemen yang telah

memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman selama penelitian mengikuti perkuliahan.

6. Kepada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu yang memberikan izin dan pengambilan data serta informasi kepada penulis terkait dengan penelitian ini.
7. Terutama sekali skripsi ini dipersembahkan untuk Ayahanda ErlyYunus dan Ibunda Rosmiati, terimakasih yang tidak terhingga atas seluruh do'a restu dan kasih sayang yang diberikan kepada ananda yang selalu sabar mendidik serta memotivasi untuk menjadi yang terbaik dengan sabar dan penuh semangat memberikan motivasi kepada penulis mulai dari awal perkuliahan hingga selesainya penyusunan skripsi ini serta buat abanganda Andi Romel, Rio Eka Putra, Imannudin Alpajri, Alsima Putra dan kakanda Elvita Royanti, Nur Anisa Syabani, keluarga besar serta orang-orang sekitar yang sampai detik ini tiada henti memberikan support yang luar biasa bagi penulis.
8. Tidak lupa untuk berterimakasih kepada Jumaidi BZ Saputra S.P yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk merubah suasana menjadi kondusif dalam penulisan karya ilmiah ini, sehingga memotivasi penulis untuk secepatnya menyelesaikan karya ilmiah ini.
9. Terimakasih juga kepada teman-teman seperjuangan yang telah membantu dan terus mendukung agar terselesainya skripsi ini.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1. 1 Latar Belakang Masalah .....	1
1. 2 Perumusan Masalah .....	5
1. 3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1. 4 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TELAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	8
2. 1 Stres Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	8
2.1.2 Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja.....	10
2.1.3 Gejala-gejala Stres Kerja .....	21
2.1.4 Dampak Yang Timbul Oleh Stres Kerja.....	22
2.1.5 Pendekatan Stres Kerja .....	25
2.1.6 Strategi Manajemen Stres .....	26
2. 2 Kinerja.....	29
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	29
2.2.2 Pengukuran Kinerja .....	30
2.2.3 Meninjau Kinerja .....	31
2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	33
2.2.5 Aspek Kinerja .....	35
2.2.6 Penilaian Kinerja.....	35
2.2.7 Dimensi Kinerja .....	36
2.2.8 Karakteristik Yang Memiliki Kinerja Tinggi .....	38
2. 3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja .....	39
2. 4 Penelitian Terdahulu .....	41
2. 5 Kerangka Pemikiran.....	43
2. 6 Hipotesis Penelitian .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	44
3. 1 Lokasi Penelitian.....	44
3. 2 Populasi dan Sampel .....	44
3. 3 Jenis dan Sumber Data.....	44
1 Data Primer .....	44
2 Data Skunder.....	44
3. 4 Operasional Variabel .....	46

3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	47
1	Wawancara (interview).....	47
2	Pertanyaan (kuesioner) .....	47
3.6	Teknik Analisa Data .....	47
1	Uji Validitas.....	46
2	Uji Reliabilitas .....	47
3	Analisis Deskriptif .....	47
4	Menentukan Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	47
5	Menentukan Koefisien Korelasi (R).....	48
6	Menentukan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	48
7	Uji t .....	49
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>		<b>52</b>
4.1	Sejarah dan Profil Rumah Sakit Az – Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.....	52
4.1.1	Visi dan Misi Rumah Sakit Az –Zahra Ujung Batu .....	54
4.1.2	Pelayanan Rumah Sakit Az – Zahra Ujung Batu .....	54
4.2	Struktur Organisasi.....	59
4.3	Sarana dan Prasarana di Rumah Sakit Az – Zahra .....	69
<b>BAB V PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>75</b>
5.1	Identitas Responden.....	75
5.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	78
5.2.1	Uji Validitas.....	78
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	80
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Stres Tenaga Medis .....	81
5.3.1	Fisik .....	81
5.3.1.1	Rutinitas Pekerjaan .....	81
5.3.1.2	Keseimbangan Antara Jumlah Perawat dan Pasien.....	82
5.3.1.3	Tugas yang Ditangani Melebihi Waktu Dinas .....	83
5.3.2	Psikis .....	84
5.3.2.1	Kenyamanan Dalam Bekerja.....	84
5.3.2.2	Sikap Pimpinan yang Tidak Bersahabat .....	86
5.3.2.3	Kuranganya Motivasi.....	87
5.3.3	Prilaku .....	88
5.3.3.1	Hubungan Sesama Karyawan .....	88
5.3.3.2	Menurunnya Kinerja .....	89
5.3.3.3	Seringnya Datang Terlambat .....	90
5.4	Analisis Deskriptif Variabl Kinerja Tenaga Medis .....	94
5.4.1	Kualitas Hasil Kerja Tenaga Medis Rumah Sakit Az-Zahra....	95
5.4.1.1	Standar Kualitas Kerja.....	95
5.4.1.2	Tanggung Jawab .....	97
5.4.1.3	Tingkat Pengetahuan Akan Hasil Kerja .....	98
5.4.1.4	Peningkatan Hasil Kerja Yang Baik.....	99
5.4.2	Kuantitas Kerja Tenaga Medis Rumah Sakit Az-Zahra .....	100

5.4.2.1 Pelayanan yang Diberikan Kepada Masyarakat .....	101
5.4.2.2 Penyelesaian Secara Efektif dan Efisien .....	102
5.4.2.3 Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien.....	103
5.5 Analisis Regresi Sederhana .....	107
5.6 Pembahasan .....	110

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... 112**

6.1 Kesimpulan.....	112
6.2 Saran .....	113

**DAFTAR PUSTAKA..... 114**

**LAMPIRAN..... 116**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Ketenagaan (SDM) Rumah Sakit .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	46
Tabel 5.1 Keadaan Tingkat Umur Tenaga Medis .....	75
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	76
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	77
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Tabel 5.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja .....	79
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja .....	79
Tabel 5.7 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	80
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Merasa Jenuh Dengan Rutinitas Pekerjaan .....	82
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Keseimbangan Antara Jumlah Perawat dan Pasien .....	83
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Tugas yang Ditangani Melebihi Waktu Dinas .....	84
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Dalam Bekerja.....	85
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Sikap Pimpinan yang Tidak Bersahabat .....	86
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Motivasi Dalam Bekerja..	87
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Pentingnya Hubungan Sesama Karyawan. ....	88
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Menurunnya Kinerja Tenaga Medis.....	89
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Seringnya Datang Terlambat.....	91
Tabel 5.17 Hasil Rekapitulasi Responden Berdasarkan Variabel Stres Pada Kinerja Tenaga Medis .....	92
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Kuantitas Hasil Kerja.....	96
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Terhadap Hasil Kerja .....	97
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Akan Hasil Kerja.....	98
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Peningkatan Akan Hasil Kerja .....	100

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Pelayanan yang Diberikan Kepada Masyarakat .....	101
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien.....	103
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Pengukuran Waktu .....	104
Tabel 5.25 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pada Kinerja Tenaga Medis .....	105
Tabel 5.26 Rekapitulasi Hasil Output SPSS .....	108
Tabel 5.27 Rekapitulasi Hasil SPSS .....	109
Tabel 5.28 Koefisien Korelasi.....	110



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	68
Gambar 4.2 Alur Pelayanan Rumah Sakit .....	71



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan kesehatan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional, karena kesehatan menyentuh hampir semua aspek kehidupan manusia. Melalui pembangunan kesehatan diharapkan akan tercapai derajat kesehatan masyarakat yang lebih baik. Dalam rangka menetapkan visi dan misi pembangunan dibidang kesehatan, melalui Undang-Undang Republik Indonesia No 36 Tahun 2009 tentang kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, kemampuan hidup sehat bagi setiap warga negara agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal.

Rumah sakit sebagai suatu organisasi juga terus berubah sesuai dengan perkembangan teknologi dan pengaruh lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan tingkat jumlah pasien yang ada di rumah sakit itu sendiri agar dapat memberikan pelayanan bagi masyarakat.

Banyaknya persoalan yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang berujung pada stres yang harus dihadapi, dimana tugas dari pekerjaan yang bersangkutan benar-benar dapat mengganggu karyawan, stres yang berkaitan dengan lingkungan kerja disebut dengan stres kerja.

Stres kerja adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan dan mengganggu pelaksanaan tugas dan kinerja individu yang tercipta karena segala tuntutan, perubahan dan beban yang ada dalam pekerjaan dan perusahaan.

Pada dasarnya sangat banyak penyebab timbulnya stres dalam bekerja diantaranya adalah faktor yang ditemukan dalam pekerjaan, yaitu beban kerja, kecemasan, kejenuhan, penempatan karyawan, sikap pimpinan, hubungan sesama karyawan dan konflik.

Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah menurunnya kinerja karyawan, kinerja karyawan timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan munculnya stres pada karyawan, stres kerja disebabkan oleh konflik kerja, beban kerja waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas mengenai stres kerja dan kinerja maka dapat dilihat bahwa pengelolaan stres dilakukan oleh perusahaan akan selalu mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap karyawan. Sehingga apabila perusahaan mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Price (2003) mengatakan bahwa stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat

menjadi lebih efisien dan efektif. Stres mempunyai dampak positif dan negative. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan dampak negative stres pada tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang draktis

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Az-Zahra dari 41 orang tenaga medis yang diwawancarai, 6 orang atau 30% diantaranya mengalami stres tingkat ringan yang ditandai dengan gejala-gejala seperti mudah marah karena hal-hal sepele, cenderung bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi, sulit untuk bersantai, mudah merasa kesal, tidak sabar, mudah tersinggung, sulit untuk beristirahat, sulit merasa tenang setelah marah, serta mudah merasa gelisah.

Kinerja tenaga medis merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Bernardin dan Russel (2006 : 15) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu, kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

Kinerja tenaga medis mempunyai peranan yang sangat besar terhadap kelangsungan jalannya suatu organisasi sehingga potensi yang menjadi keunggulan karyawan tersebut harus pula dikembangkan kearah yang lebih berguna mencapai tujuan yang optimal.

Untuk memperoleh kinerja tenaga medis yang baik, maka setiap pimpinan perlu memperhatikan beberapa faktor penting dalam suatu perusahaan, seperti faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap karyawan. .

Rumah Sakit Az-Zahra adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan, yang mempunyai tugas untuk melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu, dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu mempunyai fungsi :

1. Menyelenggarakan pelayanan medis
2. Menyelenggarakan pelayanan penunjang medis dan non medis
3. Menyelenggarakan pelayanan dan asuhan keperawatan
4. Menyelenggarakan layanan rujukan
5. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan

Adapun jumlah tenaga medis yang ada di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.1 Data Ketenagaan (SDM) Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu**

No	Tenaga Kerja	Jumlah
1	Dokter	16
2	Perawat	14
3	Bidan	11
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>

*Sumber: Data Internal Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu*

Table. 1 dapat dilihat jumlah tenaga medis di Rumah Sakit Az-Zahra yang berjumlah 41, yang terdiri dari tenaga medis dari dokter berjumlah 16 orang, tenaga medis dari perawat berjumlah 14 orang, tenaga medis bidan berjumlah 11 orang.

Stres kerja terjadi akibat kondisi pekerjaan, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, adapun sumber-sumber stres kerja pada karyawan oleh tanggung jawab dan beban kerja yang berat, shift kerja waktu kerja yang berlebihan dan keadaan kondisi kerja yang tidak dapat diperkirakan, kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan, konflik dengan rekan kerja, bias peran dalam hubungan dan pembagian tugas antara perawat, dan dokter, perubahan kontrak kerja dalam perusahaan.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendiskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul uraian :

**“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti menyampaikan perumusan masalah penelitian sebagai berikut : “Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.”

### 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa stres kerja tenaga medis rumah sakit az-zahra
2. Untuk menganalisa kinerja tenaga medis rumah sakit az-zahra
3. Untuk menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga medis rumah sakit az-zahra.

#### Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, penelitian ini untuk menambah wawasan dalam bidang penelitian tentang masalah stres kerja karyawan dan kinerja tenaga medis sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dari mengikuti perkuliahan.
2. Bagi Instansi Rumah Sakit, penelitian ini diharapkan dapat membantu mengatasi permasalahan yang terjadi akibat stres kerja tenaga medis di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.
3. Bagi Pihak Lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi maupun referensi bagi penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulis ini, berikut penulis berikan isi singkat bab demi bab sebagai berikut :

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bab ini sebagai pendahuluan dimana penulis akan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAH PUSTAKA**

Pada bagian ini menguraikan tentang stres kerja, kinerja, hipotesis, dan variabel penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini akan membahas mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan analisa data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu dan aktifitas yang ada di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasan.

### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab terakhir ini akan memuat Kesimpulan dan Saran berdasarkan hasil penelitian.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Pengertian Stres Kerja

Berbagai jenis tugas dalam pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seseorang, namun dalam menjalankan tugas tersebut seseorang akan berusaha secara semaksimal mungkin untuk dapat berprestasi, dalam kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan menyebabkan munculnya stres kerja bagi yang bersangkutan.

Stres kerja adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan dan mengganggu pelaksanaan tugas dan kinerja individu yang tercipta karena segala tuntutan, perubahan dan beban yang ada dalam pekerjaan dan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009), menyatakan stres adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis.

Siagian (2001:300), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya, artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif.

Sedangkan menurut Rivai (2004:300), menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan

psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Gibson (1987:203) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

a. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

b. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan, dimana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

c. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Stres yang terjadi pada tenaga medis perlu sedini mungkin diatasi oleh para pimpinan agar hal-hal yang merugikan suatu instansi dapat diatasi dan juga apabila stres terlalu besar dapat mengancam, kemampuan seseorang untuk menghadapi

lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, yang berarti mengganggu semangat dan gairah kerjanya.

Mangkunegara (2000), menyatakan stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, prasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Sudah banyak terjadi kasus-kasus dimana hambatan sebagai penyebab timbulnya stres berasal dan keterbatasan individu itu sendiri. Cacat tubuh, ketiadaan kemampuan melaksanakan tugas tertentu atau tidak adanya kekuatan kendali diri juga bisa menghambat usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Demikian stres kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu serta reaksi seseorang secara psikologi, fisiologi, maupun perilaku bila seseorang mengalami ketidak seimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

## **2.2. Faktor Yang Menyebabkan Stres Kerja**

Banyak faktor dan sumber yang menyebabkan stres kerja terjadi dan berdampak terhadap menurunnya kinerja seseorang, sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal atau menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja stres dari satu macam penyakit (*stresor*) tetapi dari berbagai pembangkit

stres, sebagian besar pada saat manusia bekerja. Oleh karena itu lingkungan pekerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja.

Menurut Robins (2003), faktor-faktor potensial yang menyebabkan stres yaitu :

#### 1. Faktor Lingkungan

Ketidak pastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidak pastian ekonomi, bila ekonomi mengerut maka orang akan semakin mencemaskan keamanan mereka, ketidak pastian politik cenderung menimbulkan stres pada karyawan terutama apabila ada ancaman perubahan politik, ketidak pastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman kerja karyawan ketinggalan dalam periode waktu yang singkat.

#### 2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres seperti tekanan untuk menghindari kekeliruan atau penyelesaian tugas dalam waktu tertentu, beban kerja yang berlebihan, seseorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, pengawasan yang terlalu ketat merupakan beberapa contoh penyebab stres:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran yang dimainkan dalam organisasi itu, konflik

peran menciptakan harapan-harapan yang barang kali dirujukan atau dipuaskan.

- c. Tuntutan antar pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh pimpinan dan karyawan lain, kurangnya kebutuhan sosial seperti kompensasi (gaji dan intensif) yang tinggi.

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel.

Tahap kehidupan atau organisasi, yaitu siklus tumbuh menjadi dewasa dan akhirnya merosot, dimana dalam siklus tersebut menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawannya.

### 3. Faktor Individual

Masalah keluarga merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres ditempat kerja, persoalan keluarga, masalah pribadi seperti tingkat pendidikan, kemampuan dalam bekerja, pengalaman dan motivasi kerja serta karakteristik kepribadian salah satu contohnya.

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang berlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan kepribadian lain yang dapat menjadi pemicu stres. Faktor individual yang penting dan mempengaruhi adalah kodrat kecendrungan dasar seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian masing-masing individu.

Menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001: 381-401), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress dapat dikelompokkan kedalam tujuh kategori besar yaitu:

a. Faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup : kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

a) Tuntutan fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal terhadap fisik dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres. Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita.

b) Tuntutan tugas

Menelitian menunjukkan bahwa shift / kerja malam merupakan sumber utama dan stress bagi para pekerja. Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada para pekerja pagi atau siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan pada perut. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

b. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya.

a) Konflik peran

Konflik peran akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki berupa:

1. Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
2. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan daari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
3. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

b) Ketaksaan peran

Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, tidak mengerti, atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan berupa:

- 1 Kesamaran tentang tanggung jawab.
- 2 Ketidak jelasan tentang proseedur kerja.

- 3 Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- 4 Kurang adanya baalikan, atau ketidak pastian tentang produktifitas kerja.

Menurut Kahn, dkk (dalam Munandar, 2001: 392), stress yang timbul karena ketidak jelasan sasaran akhirnya mengarah ketidak puasn pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

c. Pengembangan karir.

Unsur-unsur penting pengembangan karir berupa:

1. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
2. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
3. Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

Pengembangan karir merupakan pembangkit stress potensial yang mencakup ketidak pastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

1. *Job Insecurity*

Perubahan-perubahan lingkungan menimbulkan masalah baru yang dapat mempunyai dampak pada perusahaan. Peorganisasi dirasakan perlu untuk dapat menghadapi perubahan lingkungan dengan lebih baik. Sebagai akibatnya ialah adanya pekerjaan lama yang hilang dan adanya pekerjaan yang baru. Dapat terjadi bahwa pekerjaan yang baru memerlukan keterampilan yang baru. Setiap peorganisasi

menimbulkan ketidak pastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial.

## 2. *Over dan Under-promotion*

Pola pertumbuhan organisasi industri berbeda-beda. Salah satu akibat dari proses pertumbuhan ini ialah tidak adanya keseimbangan dari mobilitas vertikal dari para tenaga kerjanya. Peluang dan kecepatan promosi tidak sama setiap saat. Dalam pertumbuhan organisasi yang cepat, banyak kedudukan pimpinan memerlukan tenaga, dalam keadaan sebaliknya, organisasi terpaksa harus memperkecil diri, tidak ada peluang untuk mendapatkan promosi, malahan akan timbul kecemasan akan kehilangan pekerjaan. Peluang yang kecil untuk promosi, baik karena keadaan tidak mengizinkan maupun karena dilupakan, dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya mendapatkan promosi. Perilaku yang mengganggu, semangat kerja yang rendah dan hubungan antar pribadi yang bermutu rendah, berkaitan dengan stres dari kesenjangan yang dirasakan antara kedudukannya sekarang diorganisasi dengan kedudukan yang diharapkan. Sedangkan stres yang timbul karena overpromotion memberikan kondisi beban kerja yang berlebihan serta adanya tuntutan pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya.

### d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidak percayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah,

penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dkk, dalam Munandar, 2001: 395).

e. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan kesehatan mental dan fisik.

f. Tuntutan dari Luar Organisasi atau Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat member tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

g. Ciri-ciri Individu

Stres ditentukan pula pada individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasi kerja sebagai sumber stres. Reaksi sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian

yang khusus dan pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain inteligensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana dalam kenyataannya, individu beraksi terhadap pembangkit stres potensial.

#### 1) Kepribadian

Mereka yang berkepribadian introvert beraksi lebih negatif dan menderita ketegangan yang lebih besar dari pada mereka yang berkepribadian extrovert, pada konflik peran. Kepribadian yang flexible (orang yang lebih terbuka terhadap pengaruh dari orang lain sehingga lebih mudah mendapatkan beban yang berlebihan) mengalami ketegangan yang lebih besar dalam situasi konflik, dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian rigid.

#### 2) Kecakapan

Merupakan variabel yang ikut menentukan stres tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi, jika seorang pekerja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu ia pecahkan, sedangkan situasi tersebut mempunyai arti yang penting bagi dirinya, situasi tersebut akan ia rasakan sebagai situasi yang mengancam dirinya sehingga ia mengalami stres. Ketidak mampuan menghadapi situasi yang menimbulkan rasa tidak berdaya. Sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasi orang justru akan merasa ditantang dan motivasinya akan meningkat.

### 3) Nilai dan Kebutuhan

Setiap organisasi mempunyai kebudayaan masing-masing. Kebudayaan yang terdiri dari keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma perilaku yang menunjang organisasi dalam usahanya untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal. Para perawat diharapkan untuk berperilaku sesuai dengan norma-norma perilaku yang diterima dalam organisasi.

Menurut Siagian (2001:63), stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak larasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan demikian, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang ia akan mengalami stres. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Lingkungan tempat kita bekerja sangat penting dan menunjukkan bagaimana kita dapat berbuat dalam peran tertentu, kondisi lingkungan kerja yang buruk akan dapat menimbulkan citra buruk terhadap kinerja karyawan yang bekerja didalamnya.

Menurut Alex S. Nitisimito (2001), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada hal-hal yang perlu diperhatikan agar tidak terjadinya stres kerja dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi untuk pertukaran udara
4. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
5. Tersedianya tempat ibadah

6. Tersedianya tempat untuk melepas lelah
7. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan melakukan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian aspek pembentukan lingkungan kerja, yaitu :

- a. Pelayanan Karyawan

Merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja, pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu : pelayanan makanan dan minum, pelayanan kesehatan, penyediaan toilet ditempat kerja.

- b. Kondisi Kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, hal ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna ruang yang sesuai dan keamanan bekerja bagi para karyawan.

- c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan ikut menentukan tingkat produktivitas kerja, hubungan kerja yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktivitasnya. Hal ini karena didalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa

terganggu atau diganggu oleh hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada didalam perusahaan.

d. Konflik

Tidak bisa dipungkiri bahwa konflik dimana pun pasti terjadi, terlebih-lebih ditempat kerja, secara umum konflik dibagi dua bagian yaaitu : konflik yang terjadi secara vertikal dan konflik yang terjadi secara horizontal. Konflik secara vertikal terjadi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, penyebab terjadinya bermacam-macam, gaya kepemimpinan, tugas dan wewenang, kebijakan organisasi dan lain-lain, begitu juga konflik secara horizontal yaitu konflik yang terjadi diantara rekan sekerja dengan jabatan dan kedudukan yang setara.

### 2.3. Gejala-gejala Stres Kerja

Menurut Marihot (2005:306), gejala-gejala dari stres kerja sendiri tampak dari tiga hal yaitu :

- a) Gejala fisik antara lain adalah sakit kepala, kesulitan tidur, penurunan nafsu makan, jantung berdebar, mudah lelah, gangguan pernapasan, nyeri otot, dan nyeri punggung.
- b) Gejala psikis yang tampak seperti mudah tersinggung dan marah, mudah cemas, mengurung diri, merasa sendiri, dan tersisihkan, kehilangan motivasi, spontanitas, kreativitas, dan semangat hidup, menurunnya rasa percaya diri, merasa jenuh.
- c) Gejala prilaku yang ditunjukkan adalah sering datang terlambat dan tingkat absensinya tinggi, menarik diri dari tempat kerja, malas bekerja, penurunan produktivitas, dan memburuknya hubungan dengan keluarga dan rekan kerja.

Menurut golizek dalam Prayetni (2001) ada 4 tahap stres kerja yaitu :

1. Stres kerja yang dapat teratasi, yang ditandai dengan adanya harapan meningkat dan idealisme, antusias, desikasi, komitmen, terhadap stres kerja serta memperlihatkan tingkat energi yang tinggi dan sikap positif terhadap kerja.
2. Stres kerja ringan, yang ditandai dengan adanya rasa pesimis dan ketidakpuasan kerja, frustrasi, kecewa, bosan, jemu dengan kerja, individu mulai memperlihatkan gejala fisik dan psikologi terhadap stres kerja.
3. Stres kerja sedang, yang ditandai dengan menarik diri dan isolasi. Seseorang mulai mudah marah, bermusuhan, selalu negative, timbul gejala stres fisik dan psikologi, bila lebih buruk akan terjadi perubahan-perubahan sederhana dalam tujuan kerja, sikap dan perilaku selanjutnya terjadinya kemunduran.
4. Stres kerja berat, yang ditandai dengan terjadi kerusakan menetap dan hilangnya minat kerja, timbulnya stres kerja berat, harga diri rendah, absen yang kronis, sinis dan timbul kematian kerja dan kelelahan berat. Biasanya karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku yang terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres.

#### **2.4. Dampak yang ditimbul oleh Stres Kerja**

1. Dampak Terhadap Perusahaan

Organisasi atau perusahaan dapat dianalogi sebagai tubuh manusia jika salah satu dari tubuh itu terganggu maka akan menghambat keseluruhan gerak, jika banyak diantara karyawan didalam organisasi mengalami stres kerja, maka kinerja dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

Menurut Prihatini (2007), stress kerja berdampak bagi individu yaitu munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologi dan interaksi interpersonal. Gangguan fisik seseorang yang mengalami stress akan mudah terserang penyakit, pada gangguan mental stress berkepanjangan akan mengakibatkan ketegangan hal ini akan merusak tubuh dan gangguan kesehatan. Pada gangguan interpersonal stress akan lebih sensitive terhadap hilangnya percaya diri dan lain-lain.

Dampak terhadap organisasi yaitu pekerja yang mengalami stress kerja akan berpengaruh pada kualitas kerja, kekacauan manajemen dan operasional kerja, meningkatnya absensi dan banyak pekerjaan yang tertunda. Stress kerja dapat menurunkan kinerja perawat, sehingga akan berakibat pada kualitas layanan rumah sakit.

Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa :

- a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- c. Menurunkan tingkat kinerja perusahaan
- d. Menghambat pencapaian tujuan perusahaan

## 2. Dampak Terhadap Karyawan

Pengaruh stress kerja yang ada menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan, namun 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, biasanya pekerjaan atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres.

Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal antara lain :

- a. Banyaknya kesalahan yang dibuat individu ketika bekerja
- b. Menurunnya kemampuan mengingat
- c. Konsentrasi dan akurasi penilaian individu
- d. Menurunnya kesehatan mental
- e. Mudah terserang penyakit
- f. Rendahnya produktivitas kerja

Menurut Cox, dalam Gibson (1987:207) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Kategori yang disusun Cox meliputi :

- 1) Dampak subjektif: Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.
- 2) Dampak perilaku (Behavioral Effects): Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- 3) Dampak kognitif: Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.

- 4) Dampak fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan dimulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- 5) Dampak organisasi: Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidak puasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kelima jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

## 2.5. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom ada 4 pendekatan stres kerja yaitu:

### 1 Pendekatan Dukungan Sosial.

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya : bermain game lelucon dan bodor kerja

### 2 Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi kedalam pikiran, mengendorkan otot kerja, dan menenangkan emosi. Meditasi bisa dilakukan didalam ruangan khusus. Karyawan beragama islam bisa melakukannya setelah shalat melalui do'a dan zikir kepada Allah SWT.

### 3 Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan medis dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

### 4 Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini medis secara priode waktu yang memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengatur gizi dan olahraga secara teratur.

## e. Strategi Manajemen Stres

Menurut Margiati (1999), strategi manajemen stres dapat dikelompokkan menjadi penanganan individual, organisasional, dan dukungan sosial :

### a. Strategi Penanganan Individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual.

Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1. Melakukan perubahan reaksi prilaku atau perubahan reaksi kgnitif. Artinya, jika seorang medis merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para medis tersebut seharusnya rehat sejenak (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa macam-macam, seperti isirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar keruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang islam, dan sebagainya.
2. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi bisa dilakukan dirumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan

melakukan relaksasi, medis dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian medis yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks kedalam rumah sakit dimana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi garam dan makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya (Baron & Greenberg dalam Margiati 1999).

b. Strategi-strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

1. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi keatas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja,

- memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.
2. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.
  3. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah tekanan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting untuk sebuah pengertian yang diambil dari apa yang dia kerjakan. Sebuah strategi klarifikasi peran yang spesifik memungkinkan seseorang mengambil sebuah peranan menemukan sebuah catatan ekspektansi dari masing-masing pengirim peran. Catatan ini kemudian akan dibandingkan dengan ekspektansi focal seseorang, dan banyak perbedaan akan secara terbuka didiskusikan untuk mengklarifikasi ketidakjelasan dan negoisasikan untuk memecahkan konflik.
  4. Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling. Secara tradisional, organisasi hanya menunjukkan kepentingan dalam perencanaan karir dan pengembangan pekerja mereka. Individu dibiarkan untuk memutuskan gerakan dan strategi karir sendiri.

### c. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin ataupun oranglain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik kepada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti yang dikatakan Landy (dalam Margiati, 1999) dan Goldberger & Breznitz (dalam Margiati, 1999).

### 2.7. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non material, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya dalam proses bekerja tersebut.

Menurut Rivai dan Basri (2004:309), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Lebih lanjut pengertian kinerja menurut Kartini Kartono (1992:123), adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2000:9), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan mengemukakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pengertian kinerja para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2.8. Pengukuran Kinerja**

Menurut Furtwengler (2002), kinerja dapat diukur dalam empat hal yaitu :

1. Kecepatan : perusahaan memerlukan karyawan yang kinerjanya harus cepat, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai atau bahkan lebih awal dari *deadline* serta bebas dari kesalahan.
2. Kualitas : kecepatan tanpa kualitas akan sia-sia, kualitas yang jelek berarti pengerjaan ulang dan penambah biaya.
3. Layanan : permintaan atasan atau bawahan dan permintaan rekan kerja yang dilakukan dengan tidak baik dan menghapus manfaat yang dicapai dari kecepatan dan kualitas.
4. Nilai : kombinasi dari kualitas dan imbalan, yang memungkinkan pihak perusahaan dapat melaksanakan bahwa mereka mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari yang mereka bayarkan.

Menurut Sri Indrastuti (2008:49), Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja, dalam melaksanakan kegiatan sangat diperlukan peraturan tugas dan fungsi untuk setiap bagian atau untuk setiap personil dengan memperhatikan disiplin waktu yang harus ditaati.
- b. Tenaga kerja yang terampil atau skill dalam peningkatan kualitas dan kuantitas seoptimal mungkin sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tenaga kesehatan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat.
- c. Fasilitas kerja, penggunaan peralatan kerja yang baik otomatis akan dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien.
- d. Pembiayaan merupakan faktor penting dalam pemberian hasil pekerjaan.

## 2.9. Meninjau Kinerja

Menurut Mangkuprawira peninjau kinerja atau menilai kinerja merupakan bagian dari proses manajemen kinerja. Proses ini dilaksanakan pada setiap karyawan dan setiap pegawai berhak mengetahui bagaimana kinerja mereka dan manajemen berkewajiban mencari tahu mereka. Penilaian kinerja atau penilaian performance sering pula dikenal dengan istilah *performance appraisal* merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi *performance* pekerjaan. Penilaian (*appraisal*) seharusnya menghasilkan gambaran akurat dari *performance* pekerjaan secara individu. Ukuran kinerja merupakan ukuran atau standar kinerja yang dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Agar terjadi penilaian yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan

sama tentang kinerja sehingga pada system penilaian dapat diandaalkan atau dipercaya.

Ukuran kinerja yang baik harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Praktis, keterkaitan langsung dengan pekerjaan seseorang adalah bahwa penilaian ditunjukkan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
- b. Kejelasan standar, standar merupakan tolak ukur seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Kinerja yang objektif, kriteria yang dimaksud adalah ukuran-ukuran yang memenuhi persyaratan seperti mudah digunakan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku kritikal yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan instrumen penilaian kinerja harus memenuhi *syarat reliability, relevance, sensitivity, dan practicalit.*

Menurut Sri Indrastuti (2008:51), ada beberapa unsure yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan :

- a. Kecakapan dalam bekerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kemampuan dalam mengambil keputusan dalam keadaan-keadaan tertentu.
- d. Intensif terhadap kemampuan tenaga dalam menciptakan hal-hal baru untuk mensukseskan pekerjaannya.
- e. Disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi.
- f. Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja.

- g. Kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja.
- h. Kesetiaan dalam pekerjaan dan jabatan.
- i. Kejujuran dalam pelaksanaan tugas.
- j. Kepemimpinan, kemampuan tenaga dalam memimpin dan memotivasi pekerja.

#### **2.10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Prestasi Kerja)**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

Menurut Stephen P. Robins (2003) kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor:

- 1) Kemampuan intelektual : kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental
- 2) Kemampuan fisik : kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Menurut Micheael Zwell dalam Benny Nazar (2006) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seorang karyawan, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
  2. Keterampilan
  3. Pengalaman
  4. Karakteristik kepribadian
  5. Motivasi
  6. Isu emosional
  7. Kemampuan intelektual
  8. Budaya organisasi
- b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Mangkunegara (2000) faktor motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### 2.11. Aspek Kinerja

Demikian juga menurut T.R Mitchell (1978) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

- 1 *Quality and quantity of work* adalah sejumlah karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang berlaku diperusahaan tersebut.
- 2 *Promptness* yakni tingkat kemampuan karyawan dalam mematuhi seluruh aturan-aturan yang berlaku diperusahaan baik jam kerja, pakaian kerja dan aturan-aturan lain.
- 3 *Capability* yakni sejauh mana tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 4 *Communication* yakni kemampuan karyawan dalam hal berkomunikasi dan bekerja sama dengan pihak-pihak yang terkait.
- 5 *Inisiative* yakni kemampuan seorang karyawan dalam berkreasi dan berinovasi dalam mengembangkan prosedur-prosedur kerja serta meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

### 2.12. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama priode waktu tertentu. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan diwaktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan

yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi-kndisi kepegawaian lainnya. Herman Sofyandi (2001).

Menurut Leon C. Mengginson (1981), dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu juga, untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa akan datang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

### **2.13. Dimensi Kinerja**

Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaan dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik dimasa mendatang. Ini dilakukan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka. Isi dari suatu pekerjaan merupakan dasar tetap untuk perumusan sasaran yang akan dicapai dari suatu tugas utama yang dapat dirumuskan sebagai

target kuantitas, standar kinerja suatu tugas atau proyek tertentu untuk diselesaikan (Rivai dan Basri, 2005).

Dimensi yang dipergunakan didalam melakukan penilaian kinerja karyawan menurut Prawirosentoso (1999), sebagai berikut :

- a) Pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan.
- b) Perencanaan dan organisasi, membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai efisien dan efektivitas.
- c) Mutu pekerjaan, ketelitian dan ketepatan pekerjaan.
- d) Produktivitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang digunakan.
- e) Pengetahuan teknis, dasar teknis dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar kinerja.
- f) *Judgement*, kebijakan naluriah dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai.
- g) Komunikasi, kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.
- h) Kerja sama, kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.
- i) Kehadiran dalam rapat, kemampuan dan keikutsertaan (partisipasi) dalam rapat berupa pendapat atau ide.
- j) Manajemen proyek, kemampuan mengelola proyek, baik membina tim, membuat jadwal kerja, anggaran dan menciptakan hubungan baik antar karyawan.

- k) Kepemimpinan, kemampuan mengarahkan dan membimbing bawahan, sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas.
- l) Kemampuan memperbaiki diri sendiri, kemampuan memperbaiki diri dengan studi lanjutan atau kursus-kursus.

Berdasarkan teori tentang kinerja tersebut, maka dalam penelitian ini dimensi kinerja yang akan dipakai adalah dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif, disiplin, tanggung jawab dan kehandalan.

#### **2.14. Karakteristik yang Memiliki Kinerja Tinggi**

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam (Raharjo : 2005) menyebutkan beberapa karakteristik yang memiliki kinerja tinggi antara lain :

- 1 Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

- 2 Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

- 3 Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam..

#### 4 Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

#### 5 Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

### 2.15. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Robbin menyatakan tingkat stres yang mampu dikendalikan, mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Menurut William (2001) berpendapat bahwa stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stres yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah. Stres pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan dan kinerjanya, melainkan stres dapat juga memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaan untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Menurut Price (2003) mengatakan bahwa stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat

menjadi efisien dan efektif. Stres mempunyai dampak positif dan negative. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dampak negative stres pada tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastic (Gitosudarmo dan Suditta, 1997)

Higgins (dalam Umar, 1998:259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja karyawan, sejumlah besar penelitian telah menyelidiki pengaruh stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum *yarkes podson* (Mas'ud, 2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan pengaruh tingkat stres kerja (rendah – tinggi) dan kinerja (rendah – tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang terlampau sedikit dapat menyebabkan kebosanan, frustasi, dan perasaan bahwa kita tidak sedang menggunakan kemampuan-kemampuan kita secara penuh (Looker, 2005 : 144).



## 2.16. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Lindanur Sipatu (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu	Mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial motivasi, pekerjaan lingkungan dan tekanan kerja pada kinerja perawat di ruang rawat inap di masyarakat umum Rumah Sakit Undata Palu	Menggunakan analisis deskriptif	Bahwa rata-rata variabel motivasi adalah rasa memiliki 3,94. Lingkungan kerja psikologis 3,60. Selanjutnya rata-rata stres kerja tertinggi variabelnya adalah dukungan kelompok 4.17 dan untuk kinerja perawat adalah kemampuan masing-masing 4.18. Sementara itu, sebagian motivasi dan lingkungan kerja tampil efek positif tetapi tidak signifikan pada kinerja. Selain itu, stres kerja berkinerja positif dan efek signifikan pada kinerja ruang perawatan selama di RSUD Undata Palu.
Luthfan Atmaji (2011)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (studi pada rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang)	Menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat	Regresi berganda	Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

<p>Wahyu Kartika (2009)</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr.Soeroyo Magelang</p>	<p>Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr.Soeroyo Magelang</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>Bahwa F hitung sebesar 12,802 dengan signifikan 0,000. Karena <math>F &lt; 0,05</math> maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan serta bersama-sama antara beban kerja, karakteristik tugas dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Pengaruh variabel beban kerja, karakteristik tugas dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat sebesar 22,2% Koefisien regresi variabel beban kerja -0,056 dan karakteristik tugas -0,421 menunjukkan adanya hubungan negative atau tidak searah antara variabel beban kerja dan karakteristik tugas dengan kinerja perawat. Koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,525 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat.</p>
-----------------------------	---	--	--------------------------------	--

## 2.17. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

### Kerangka Pemikiran



## 2.18. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan dan kajian teoritis yang telah dikemukakan maka dapat di temukan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Diduga Stres Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu”**.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penelitian ini melakukan Penelitian pada Rumah Sakit Az-Zahra yang terletak di Jl. Rambutan No. 03 RK. Harapan Ujungbatu, Rokan Hulu- Riau dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Medis pada Rumah Sakit Az-Zahra.

#### 3.2. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis yang tercatat bekerja di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu yaitu sebanyak 41 orang, terdiri dari tenaga medis dokter berjumlah 16 orang, tenaga medis perawat 14 orang, tenaga medis bidan 11 orang.

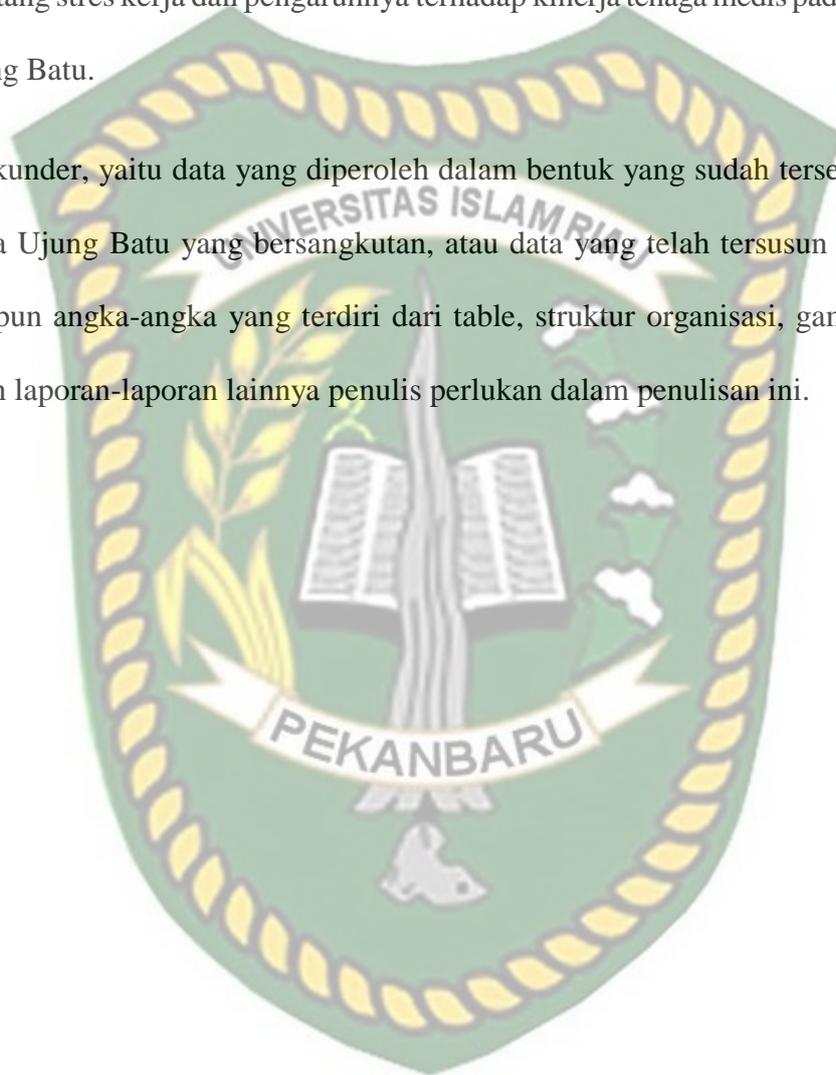
##### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga medis yang telah bertugas di Rumah Sakit Az-Zahra sebanyak 41 responden dengan menggunakan metode sensus.

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang penulis kumpulkan pada penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara wawancara (interview) tentang stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah tersedia di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu yang bersangkutan, atau data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari table, struktur organisasi, gambaran umum perusahaan dan laporan-laporan lainnya penulis perlukan dalam penulisan ini.



### 3.4. Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres kerja merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang dimana tekanan disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana individu itu berada (Dale dan Staudohar, 1999)	a. Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rutinitas pekerjaan</li> <li>• Keseimbangan antara jumlah prawat dan pasien</li> <li>• Tugas yang ditangani melebihi waktu dinas</li> </ul>	Ordinal
	b. Psikis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenyaman dalam bekerja</li> <li>• Sikap pimpinan yang tidak bersahabat</li> <li>• Kurangnya motivasi</li> </ul>	
	c. Prilaku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hubungan sesama karyawan</li> <li>• menurunnya kinerja</li> <li>• sering datang terlambat</li> </ul>	
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Drs. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000)	• Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan</li> <li>• tanggung jawab</li> <li>• tingkat pengetahuan</li> <li>• hasil kerja yang baik</li> </ul>	Ordinal
	• Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat</li> <li>• Penyelesaian secara efektif dan efisien</li> <li>• Menggunakan waktu secara efektif dan efisien</li> </ul>	

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan, penulis memerlukan penelitian dengan menggunakan metode sebagai berikut :

a) Wawancara (interview)

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.

b) Pertanyaan (kuesioner)

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu analisis untuk mendiskripsikan dan menggambarkan keadaan yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan data-data yang diperoleh serta dilandasi teori-teori maupun konsep yang relevan, untuk kemudian dapat mengambil suatu kesimpulan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja medis Rumah Sakit Az-zahra, maka digunakan alat analisis statistik linier sederhana, dengan tahap analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2005:45)

Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistica Package For Social Sociences) untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r product momen, kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a. Apabila  $r$  terhitung  $> r$  tabel, maka item kuesioner valid.
  - b. Apabila  $r$  terhitung  $< r$  tabel, maka item kuesioner tidak valid.
2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistennan jawaban jika diuji berulang pada sampel yang berbeda.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2005:41-42). Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistic Cronbach Alpha  $> 0,50$  (Ghozali, 2005:41-42)

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

4. Menentukan persamaan regresi linier sederhana

Analisa regresi linier sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + Bx + \epsilon$$

Dimana :

X = Stres kerja (Variabel Independen)

Y = Kinerja ( Variabel Dependen )

a = Konstanta , yang merupakan titik potong dengan sumbu vertikal pada gambar kalau nilai X=0

b = Slop, yaitu kecondongan garis

$\epsilon$  = Epsilon (Variabel pengganggu)

#### 5. Menentukan Koefisien Korelasi (R)

Untuk menentukan koefisien korelasi (R) antara variabel X dan Y, yaitu angka yang menyatakan tingkat hubungan antar variabel-variabel tersebut, maka digunakan rumus korelasi, sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X= Stres kerja

Y= kinerja

#### 6. Menentukan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X)

## 7. Uji-t

Kemudian untuk memperoleh hasil yang akurat, juga dilakukan uji-t, dengan tujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel stres kerja (variabel X) dan variabel kinerja karyawan (variabel Y) signifikan atau tidak. Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

$$t = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Kriteria uji-t adalah :

Jika  $t(\text{hitung}) > t(\text{tabel})$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika  $t(\text{hitung}) < t(\text{tabel})$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Dimana :  $t(\text{tabel}) = t(1-\frac{1}{2}\alpha)$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05.

Data skor variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi linier ini diperoleh dari hasil kuisioner tentang masing-masing variabel tersebut. Untuk mengubah data hasil kuisioner menjadi data kuantitatif yang dibutuhkan dalam analisis regresi linier tersebut, maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari Likert sebagai berikut :

### a. Variabel X (Stres Kerja)

Sangat Setuju : skor = 5

Setuju : skor = 4

Ragu-ragu : skor = 3

Tidak setuju : skor = 2

Sangat tidak setuju : skor = 1

b. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Sangat Setuju : skor = 5

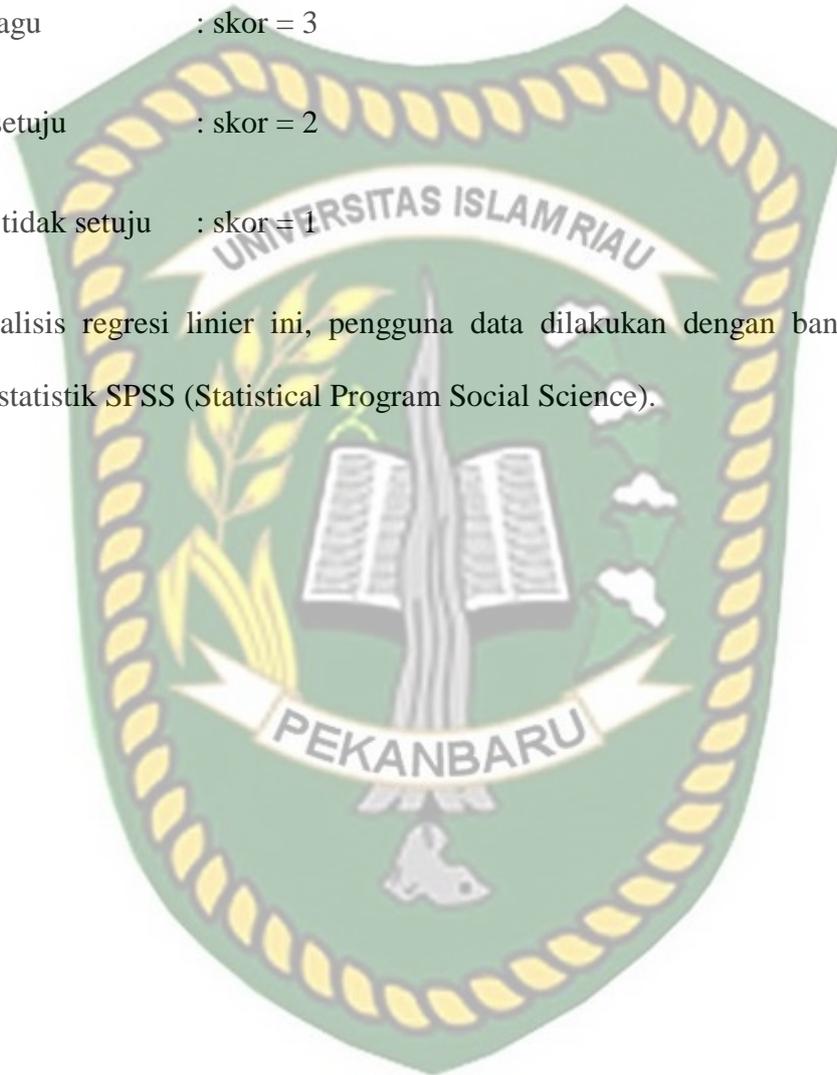
Setuju : skor = 4

Ragu-ragu : skor = 3

Tidak setuju : skor = 2

Sangat tidak setuju : skor = 1

Dalam analisis regresi linier ini, pengguna data dilakukan dengan bantuan program computer statistik SPSS (Statistical Program Social Science).



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU

#### 4.1. Sejarah dan Profil Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu

Pembangunan kesehatan merupakan upaya untuk memenuhi salah satu hak dasar rakyat, yaitu hak untuk memperoleh pelayanan kesehatan sesuai dengan amanat UUD 1945 pasal 28 ayat 1 dan UU No. 23 Tahun 1992 tentang kesehatan. Dalam Indeks Pembangunan Manusia (IPM) status kesehatan merupakan salah satu komponen utama selain pendidikan dan pendapatan perkapita.

Dengan demikian pembangunan kesehatan merupakan suatu investasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung percepatan pembangunan Nasional. Maka dari itu sudah sepantasnya Kecamatan Ujung Batu yang saat ini mempunyai tempat Pelayanan Kesehatan Masyarakat yaitu Rumah Sakit Umum.

Desentralisasi dan otonomi daerah telah memberikan kesempatan yang lebih luas bagi Pemerintah Daerah dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap layanan dasar termasuk layanan kesehatan. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, pemerintah daerah dapat dengan cepat membuat respon dan program yang diperlukan dan tidak perlu menunggu lebih lama pada sisi lain, desentralisasi dan otonomi daerah pun menuntut kesiapan pemerintah daerah untuk menangani administrasi dan manajemen berbagai pelayanan dasar termasuk pelayanan kesehatan. Pengelola ini dilakukan secara mandiri dengan mempergunakan sumber daya yang kita miliki.

Rumah Sakit Az-Zahra berlokasi di Jalan Rambutan No. 3 RT 02 RW 10 (RK) Harapan Kode Pos 28454 Kelurahan Ujung Batu Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Rumah Sakit Az-Zahra berada pada titik koordinat  $1^{\circ}16,72'10''$  Lintang Utara dan  $101^{\circ}12,11'93''$  Bujur Timur. Rumah Sakit Az-Zahra terletak pada kawasan cukup strategi dan dapat angkutan umum. Di dicapai dengan semua jenis angkutan darat karena berada pada jalur Kecamatan Ujung Batu sendiri terdapat sejumlah rumah sakit antara lain Rumah Sakit Awal Bros yang berjarak  $\pm 2$  km, Rumah Sakit Doa Bunda yang berjarak  $\pm 1$  km, Rumah Sakit Sri Rokan PT Perkebunan V yang berjarak  $\pm 10$  km, dan Pukesmas Ujung Batu berjarak  $\pm 1$  km. Sedangkan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu di Pasir Pengaraian berjarak  $\pm 100$  km dari Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu. Di Ujung Batu juga terdapat sejumlah klinik yang menyediakan pelayanan kesehatan. Lokasi kegiatan sendiri terletak pada kawasan dengan topografi relative datar, tidak pada kawasan banjir, jauh kegiatan industri dan tidak pada lintasan jalur penerbangan.

Adapun tujuan dari profil ini adalah untuk pengurusan perpanjangan izin operasional Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu.

a. Tujuan

1. Memberikan pelayanan yang berkualitas dan sesuai standar
2. Menyediakan berbagai sarana dan prasarana untuk menunjang terlaksananya pelayanan kesehatan yang optimal di kabupaten Rokan Hulu dan sekitarnya
3. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui upaya Promotif, Preventif, Curative dan Rehabilitatif.

b. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari pembuat profil ini adalah

1. Masyarakat dapat mengetahui bahwa pemerintah kabupaten Rokan Hulu Khususnya Ujung Batu sudah menyediakan satu wadah pelayanan kesehatan kepada masyarakat yaitu Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu
2. Masyarakat dapat mengetahui situasi pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu
3. Sebagai bahan kajian kepada pemerintah daerah dalam melakukan perbaikan pembenahan di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu guna peningkatan pelayanan kesehatan pada masyarakat

#### 4.1.1. Visi dan Misi Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit yang Profesional, Bermutu dan Terbaik dalam pelayanan kesehatan dan sehingga menjadi kebanggaan masyarakat.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat secara profesional dan tulus.
- 2) Senantiasa mengembangkan kemampuan teknologi medik yang mutakhir.
- 3) Mengupayakan pengembangan yang berkesinambungan di Bidang kesehatan.
- 4) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

#### 4.1.2. Pelayanan Rumah Sakit Az - Zahra Ujung Batu

a. Pelayanan Unit Gawat Darurat

Rumah sakit Az-Zahra memiliki Unit Gawat Darurat (UGD) untuk memberikan pelayanan kepada pasien-pasien atau kasus-kasus yang harus mendapat pertolongan dengan segera dan bila terlambat akan berakibat fatal. Kasus - kasus yang ditangani

meliputi kasus kecelakaan, penyakit jantung, dan kasus-kasus lain yang memerlukan penanganan segera. Unit ini dibuka setiap hari selama 24 jam.

Pelayanan yang bersifat gawat darurat diantaranya:

1. Resusitasi
2. Renjata (shock)
3. Hiperpireksia tanpa dengan kejang
4. Kardiovaskular
5. Koma
6. Gangguan pernafasan
7. Pendarahan
8. Intoksikasi
9. Gangguan cairan dan elektrolit
10. Inpatu
11. Bedah akut abdomen
12. Trauma
13. Retensi urin
14. Gaduh gelisah psikotik
15. Accident (kecelakaan lalu lintas)
16. Bencana
17. Bedah kecil (false emergency)

b. Pelayanan Rawat Jalan

Rawat jalan adalah poliklinik untuk pasien yang memerlukan pengobatan serta perawatan jalan.

Pelayanan rawat jalan diantaranya adalah :

1. Demam
2. Diare
3. Batuk dan sesak nafas
4. Hypertensi
5. Hypotensi
6. Gangguan syaraf dan jiwa
7. Anemia
8. Perubahan berat badan
9. Pendarahan
10. Kelainan jantung bukan akut (bersifat follow up pasca rawat inap)
11. Gangguan lambung dan kerongkongan
12. Gangguan metabolik endokrin
13. Gangguan ginjal dan tractus urinaria
14. Alergi
15. Deficiency vitamin A
16. Spoeling telinga
17. Dermatis (infeksi parasit, PHS, kusta)
18. Perawatan ante natal/fost natal
19. Insisi abses
20. Pengawasan tumbuh kembang anak
21. Pengelolaan abses gigi
22. Prentif orthodonsi
23. Kuratif dan rehabilitasi gigi

c. Pelayanan Rawat Inap

Pelayanan rawat inap bertujuan untuk perawatan pasien dimana perawatannya tidak bisa dilakukan dirumah. Pembagian instalasi dilakukan berdasarkan kasus penyakit dan kelas.

Secara rinci pelayanan rawat inap diantaranya adalah:

1. Diare
2. Penyakit darah
3. Gangguan tekanan darah
4. Gangguan nafas
5. Pendarahan
6. Gangguan kardiovaskular
7. Gangguan alat cerna
8. Gangguan ginjal
9. Hipersensitivitas dan idiosyncrasi
10. Intoxicasi akut
11. Gangguan metabolik endokrin
12. Gangguan kesadaran
13. Gangguan syaraf dan jiwa
14. Pertolongan persalinan normal
15. Pemasangan traksi
16. Perawatan bayi dalam inkubator
17. Parasitologi/mikrobiologi
18. Sediaan langsung pewamaan
19. Pemeriksaan sperma
20. Kultur vibrio cholera

## 21. Bakteriologis air

### d. Pelayanan Laboratorium

Pelayanan ini sangat dibutuhkan untuk pemeriksaan darah, faces, dan urin yang dilakukan setiap hari. Dalam analisa laboratorium juga diperlukan pereaksi-pereaksi kimia. Pelayanan laboratorium meliputi kegiatan uji hematologi, kimia darah, gula darah, urin, faces dan serologi. Silven yang digunakan adalah asam sulfat, HCI paket dan asam asetat pekat.

### e. Pelayanan Farmasi (Apotik)

Bagian farmasi merupakan pusat pengadaan obat-obat dan peralatan medis bagi kegiatan operasional rumah sakit. Pelayanan ini diperuntukkan bagi pasien rawat jalan dan rawat inap.

Pelayanan farmasi yang diberikan diantaranya adalah:

1. Meracik resep
2. Memberikan informasi dan melayani
3. Mendistribusikan
  - a) Obat jadi (standar obat rumah sakit) yang disusun oleh komite farmasi dan terapi berdasarkan DOE (Daftar Obat Esensial) nasional
  - b) Bahan kimia
  - c) Alat habis pakai
  - d) Alat inventaris

### f. Pelayanan Bersalin

Pelayanan ini diberikan bagi pasien yang akan mengalami proses persalinan. Kamar persalinan terdiri dari ruang bersalin, ruang kala, ruang linen, ruang bayi sehat, ruang bayi sakit, gudang dan ruang dokter.

g. Pelayanan Dapur (Instalasi Gizi)

Instalasi gizi merupakan bagian yang menyiapkan makanan kepada pasien untuk penyembuhan dan meningkatkan daya tahan tubuh terhadap penyakit yang dideritanya. Penyediaan ini ditunjukkan agar nilai kalori dan zat gizi lainnya serta jenis makanan yang sesuai dapat disajikan sehingga diharapkan mempercepat proses kesembuhan pasien.

Pelayanan gizi yang diberikan diantaranya:

- a) Pengadaan makanan bagi pasien rawat inap (bayi, anak-anak, dewasa)
- b) Makanan khusus atau diet
- c) Penyuluhan, konsultasi, dan rujukan gizi
- d) Penelitian dan pengembangan gizi

#### 4.2. Struktur Organisasi

Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan upaya kesehatan berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan.
- b. Melaksanakan upaya kesehatan yang bermutu sesuai standar pelayanan Rumah Sakit.

Untuk menyelenggarakan tugas, Rumah Sakit Az-Zahra Kabupaten Rokan Hulu mempunyai fungsi:

- a. Menyelenggarakan pelayanan medis
- b. Menyelenggarakan pelayanan penunjang

- c. Menyelenggarakan pelayanan dan usulan keperawatan
- d. Menyelenggarakan pelayanan rujukan
- e. Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- f. Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan

Susunan organisasi Rumah Sakit Az-Zahra Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari:

1. Direktur

Direktur sebagai pimpinan bertugas memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, mengawasi dan bertanggung jawabkan pelaksanaan tugas Rumah Sakit sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Bagian Tata Usaha merupakan unsur staf

Bagian tata usaha dipimpin oleh Kepala Bagian dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada direktur.

Bagian Tata Usaha bertugas memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan bertanggung jawabkan tugas-tugas dibidang pengelolaan pelayanan ketatausahaan yang meliputi:

- a. Kasubbag Umum

- 1) Penyusunan rencana kegiatan di bidang pelayanan ketatausahaan Rumah Sakit
- 2) Pelaksanaan administrasi umum Rumah Sakit
- 3) Penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat/ naskah dinas
- 4) Penyelenggaraan kegiatan pembuatan dan pengadaan surat/ naskah dinas
- 5) Pelaksanaan penyimpanan, pengaturan dan pemeliharaan arsip
- 6) Pelaksanaan pengelolaan urusan rumah tangga dan perjalanan dinas
- 7) Pemeliharaan gedung, ruangan, peralatan, pekarangan, ketertiban dan kebersihan serta keamanan Rumah Sakit
- 8) Pelaksanaan pengadaan perlengkapan dan perbekalan non logistik

- 9) Pelaksanaan penerimaan, penyimpanan dan pendistribusian perlengkapan dan perbekalan non logistik
  - 10) Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan dan pemantuan data dan dokumentasi Rumah Sakit
  - 11) Pelaksanaan dan pengelolaan publikasi dan keprotokolan
  - 12) Pengawasan dan pengendalian kegiatan administrasi umum dan perlengkapan
  - 13) Pelaporan hasil pelaksanaan tugas
- b. Kasubbag Kepegawaian
- 1 Penyusunan rencana kegiatan pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
  - 2 Pengumpulan dan pengolahan data pengelolaan administrasi kepegawaian
  - 3 Penyusunan petunjuk teknis teknik pengelolaan administrasi kepegawaian
  - 4 Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengelolaan data kepegawaian
  - 5 Penyusunan Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) dilingkungan Rumah Sakit
  - 6 Pengelolaan administrasi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) dilingkungan Rumah Sakit
  - 7 Penyusunan rencana formasi pegawai, usulan pengangkatan, mutasi dan usulan pemberhentian pegawai
  - 8 Pelaksanaan peningkatan kesejahteraan pegawai
  - 9 Penyusunan usulan pendidikan dan pelatihan pegawai
  - 10 Pelaksanaan peningkatan dan pengembangan kemampuan dan karier pegawai
- c. Kasubbag Keuangan Bagian Tata Usaha terdiri dari:
- 1 Penetapan rumusan kebijakan teknis penyusunan program kerja pengelolaan dan pelayanan administrasi keuangan

- 2 Penetapan rumusan kebijakan teknis penyusunan program dan anggaran Rumah Sakit
  - 3 Penetapan rumusan kebijakan penyusunan petunjuk teknis atau prosedur tetap pengelolaan administrasi keuangan
  - 4 Penetapan rumusan kebijakan teknis pengelolaan administrasi keuangan
  - 5 Penetapan rumusan kebijakan teknis koordinasi penyusunan anggaran Rumah Sakit
  - 6 Penetapan rumusan kebijakan teknis pelayanan perbendaharaan dan mobilisasi dana
  - 7 Penetapan rumusan kebijakan teknis pelayanan akuntansi dan verifikasi keuangan Rumah Sakit
  - 8 Penetapan rumusan kebijakan teknis pemantauan dan pengendalian keuangan Rumah Sakit
  - 9 Penetapan rumusan kebijakan teknis pelaporan hasil pelaksanaan pengelolaan keuangan
  - 10 Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya
3. Bidang Pelayanan Medik merupakan unsur staf

Bidang Pelayanan Medik dipimpin oleh Kepala Bidang dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Direktur melalui Bagian Tata Usaha.

Kabid Pelayanan Medik bertugas mengatur dan mengkoordinasikan semua kebutuhan pelayanan medis dan penunjang medis, melaksanakan pemantauan, pengawasan penggunaan fasilitas serta kegiatan pelayanan medis dan penunjang medis, melakukan pengawasan dan pengendalian penerimaan serta pemulangan pasien. Seksi pelayanan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang bertanggung jawab kepada Direktur.

Bidang Pelayanan Medik terdiri dari:

### 1 Kasi Pelayanan Medik

Bertugas untuk melayani dan mengkoordinasikan segala kebutuhan Instalasi rawat inap, IGD, Instalasi Pemeliharaan sarana dan prasarana rumah sakit, Instalasi Rehabilitasi Medik, Instalasi Farmasi dan Instalasi Gizi. Melayani dan mengkoordinasi segala kebutuhan Instalasi rawat jalan, Instalasi bedah sentral, Instalasi perawatan intensif dan VIP, Instalasi Radiologi dan Laboratorium.

### 2 Kasi Keperawatan

Seksi Keperawatan bertugas memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggung jawabkan tugas-tugas dibidang keperawatan.

Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Medik.

### 3 Bidang Penunjang Medik merupakan unsur staf

Bidang Penunjang Medik dipimpin oleh Kepala Bidang dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Direktur melalui Bagian Tata Usaha.

- a) penetapan rumusan kebijakan teknis penyusunan rencana dan program kerja pelayanan penunjang medik
- b) penetapan rumusan kebijakan teknis penyusunan rencana kebutuhan anggaran sumber daya pelayanan penunjang medik
- c) penetapan rumusan kebijakan teknis pengumpulan dan pengelolaan data pelayanan penunjang medik
- d) penetapan rumusan kebijakan teknis penyusunan telaksanaan penyelenggaraan pelayanan penunjang medik

- e) penetapan rumusan kebijakan teknis penyusunan telaksana penyadaan dan distribusi sumber daya pelayanan penunjang medik
- f) penetapan rumusan kebijakan teknis pengelolaan standar kinerja staf
- g) penetapan rumusan kebijakan teknis pengelolaan standar sarana dan peralatan pelayanan penunjang medik
- h) penetapan rumusan kebijakan teknis pengawasan dan evaluasi pelayanan penunjang medik
- i) penetapan rumusan kebijakan teknis pelaporan hasil pelayanan penunjang medik
- j) pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya
- k) pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dibidang penunjang medik

Bidang Penunjang Medik terdiri dari:

- a. Seksi Pengembangan Penunjang Medik
  1. Penyusunan rencana kegiatan pengembangan mutu dan ketenagaan penunjang medik
  2. Pengumpulan dan pengolahan data dan pengembangan mutu dan pengelolaan ketenagaan penunjang medik
  3. Pelaksanaan pengembangan mutu penunjang medik
  4. Pelaksanaan usulan kebutuhan tenaga penunjang medik
  5. Pelaksanaan pemantauan dan pengawasan pengembangan mutu dan ketenagaan penunjang medik
  6. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas
  7. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya
  8. Pelaksanaan koordinasi pengembangan mutu penunjang medik dengan sub unit kerja lain dilingkungan Rumah Sakit
- b. Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana

1. Penyusunan rencana kegiatan di pemeliharaan sarana dan prasarana
2. Pengumpulan dan pengolahan data pemeliharaan sarana dan prasarana
3. Pelaksanaan dan pengembangan pemeliharaan sarana dan prasarana
4. Pelaksanaan usulan kebutuhan tenaga pemeliharaan sarana dan prasarana
5. Pelaksanaan pemantauan dan pengawasan pemeliharaan sarana dan prasarana
6. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas
7. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya
8. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan sarana dan prasarana

Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penunjang Medik.

- 4 Bidang Perencanaan dan Pengembangan merupakan unsur staf

Bidang Perencanaan dan Evaluasi dipimpin oleh Kepala Bidang dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Direktur melalui Bagian Tata Usaha. Bidang Perencanaan dan Pengembangan terdiri dari:

- a. Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan
- b. Sub Bidang Evaluasi dan Program

Sub Bidang sebagaimana dimaksud ayat (1) dipimpin oleh Kepala Bidang dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan.

- 5 Kelompok Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional / Tenaga Ahli mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Rumah Sakit sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional / Tenaga Ahli terdiri atas sejumlah tenaga, dalam jenjang fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.

- 2) Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja dan bersifat tidak tetap.
- 3) Jenis dan Jenjang Fungsional tersebut diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari:

- a. Komite Medik
- b. Komite Keperawatan

Komite Hospital Safety terdiri dari:

- a. Penjaminan Mutu
- b. K3 dan Kesling RS
- c. Infleksi Nosokomial
- d. Terapi Rasional
- e. Pasien safety

Satuan Pengawas Internal

- a. Satuan Pengawas Intern adalah Satuan Kerja Fungsional yang bertugas melaksanakan pengawasan intern rumah sakit.
- b. Satuan Pengawasan Intern berada dibawah dan bertanggung jawab kepada direktur rumah sakit.
- c. Satuan Pengawasan Intern dibentuk dan ditetapkan oleh direktur rumah sakit.

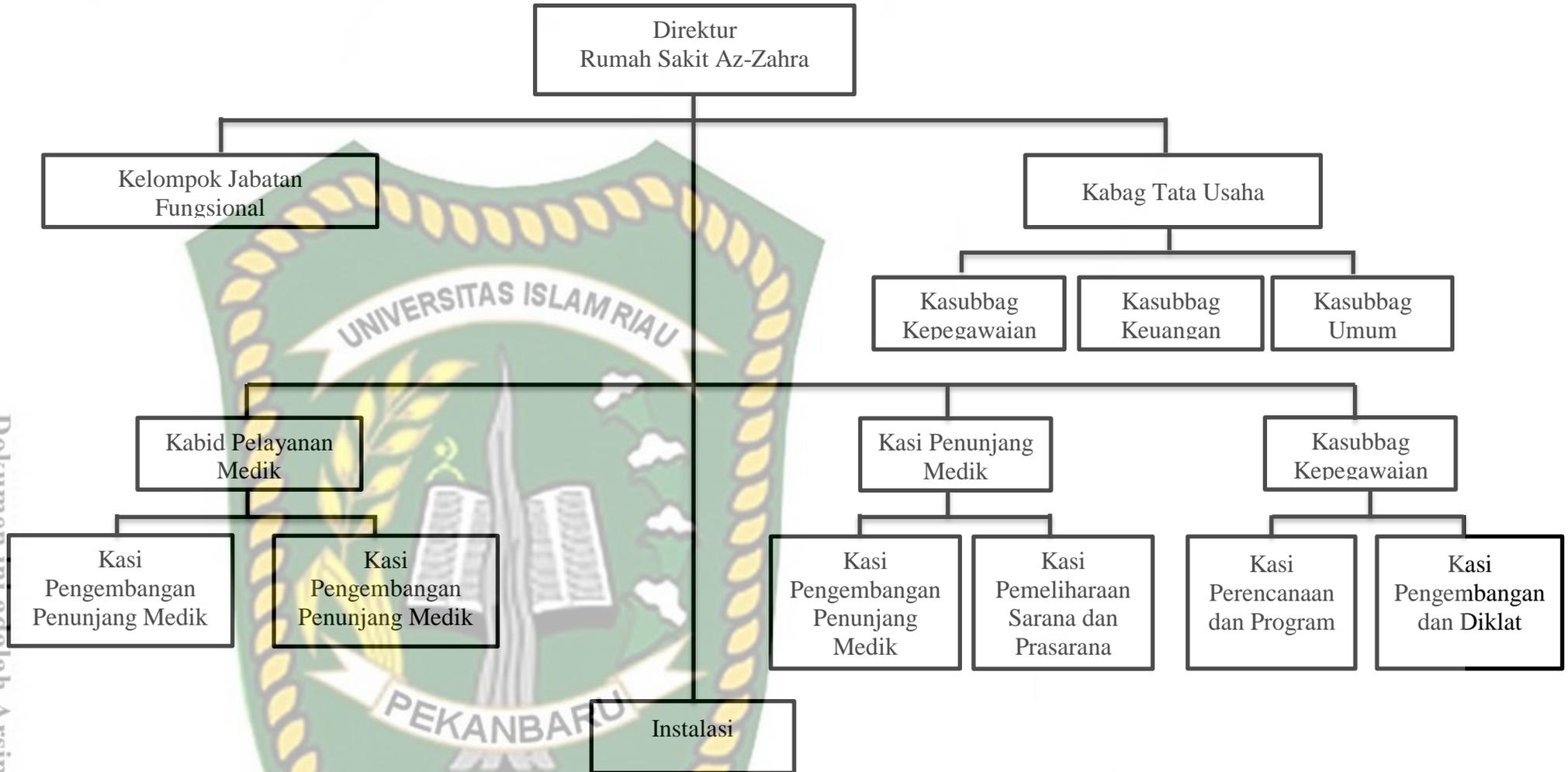
Komite Medik

- a. Komite Medik adalah pengelompokan tenaga medis yang keanggotaannya dipilih dari anggota staf medis fungsional.

- b. Komite Medik berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur.
- c. Komite Medik mempunyai tugas membantu direktur menyusun standar pelayanan, memantau pelaksanaannya, melaksanakan pembinaan etika profesi, mengatur kewenangan profesi anggota staf medis fungsional, mengembangkan program pelayanan, pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan.
- d. Dalam melaksanakan tugasnya, komite medik dapat dibantu oleh panitia-panitia yang anggotanya terdiri dari staf medis fungsional dan tenaga profesi lainnya secara exofficio.
- e. Panitia adalah kelompok kerja khusus didalam komite medis yang dibentuk untuk mengatasi masalah khusus.
- f. Pembentukan panitia ditetapkan oleh Direktur.
- g. Pembentukan Komite Medik pada Rumah Sakit ditetapkan dengan Keputusan Bupati atau usul Direktur.

Adapun bentuk struktur organisasi Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Az-Zahra



Sumber : Rumah Sakit Az-Zahra

### 4.3. Sarana dan Prasarana di Rumah Sakit Az-Zahra

Untuk fasilitas dirumah sakit sendiri, sampai saat ini Rumah Sakit Az-Zahra telah memiliki fasilitas poli bedah, poli kandungan, poli anak, poli syaraf, poli mata, poli penyakit dalam, poli paru, poli gigi, poli fisiotherapi, poli umum, dan apotik. Rumah Sakit Az-Zahra juga mempunyai fasilitas *Klinik Voluntary Clinical Treatment (VCT)*. Fungsinya yaitu untuk memberikan pelayanan terhadap pasien penderita HIV/AIDS dengan cara merangkul, mengajak pasien agar berobat dan sembuh.

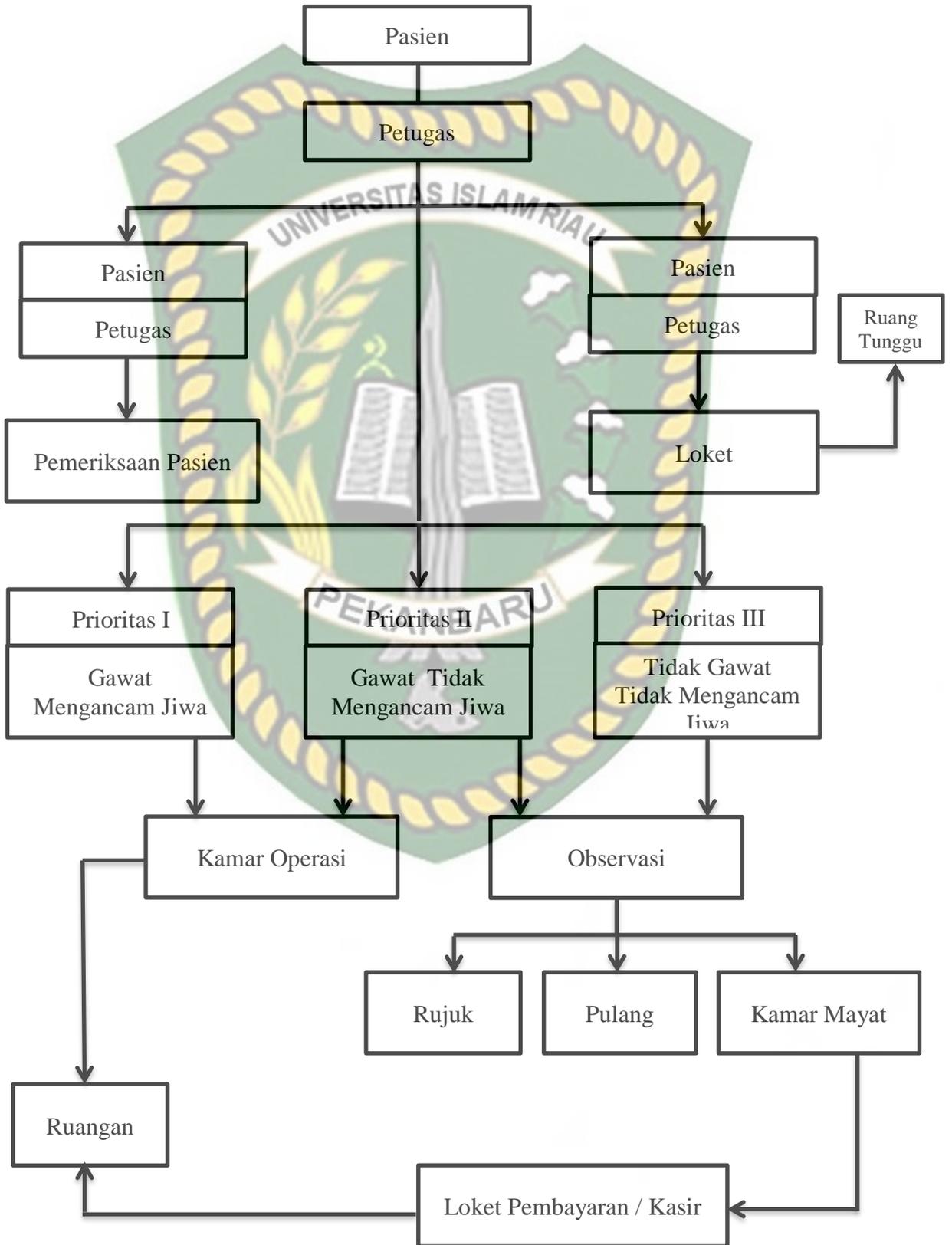
#### Instalasi

1. Instalasi merupakan fasilitas penyelenggara pelayanan medis dan keperawatan, pelayanan penunjang medis, kegiatan penelitian, pengembangan, pendidikan, pelatihan dan pemeliharaan sarana Rumah Sakit.
2. Instalasi dipimpin oleh seorang Kepala dalam jabatan non struktural yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada direktur.
3. Perubahan jumlah dan jenis instalasi ditetapkan oleh Direktur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Jumlah dan jeni instalasi disesuaikan dengan kelas dan kemampuan Rumah Sakit serta kebutuhan masyarakat berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negri.
5. Instalasi mempunyai tugas meliputi pelayanan rawat jalan, rawat inap, gawat darurat, sterilisasi sentral perawatan insentif, radiologi, farmasi, patologi, gizi, pemeliharaan sarana rumah sakit, kamar jenazah, kamar bedah, rehabilitasi medis serta laboratorium klinik.

Alur pelayanan Rumah Sakit Az - Zahra dapat digambarkan dalam bentuk alur pelayanan. Untuk mengetahui dengan lebih jelas mengenai aktivitas pelayanan tersebut dapat dilihat dari gambar alur pelayanan pada berikut ini:



Gambar 4.2.  
Alur pelayanan Rumah Sakit Az - Zahra



Keterangan :

1. Pasien datang dengan keluarga
2. Petugas menerima pasien
3. Pasien dibawa petugas triage untuk dilakukan pemeriksaan
4. Keluarga diarahkan ke loket pendaftaran untuk didaftarkan si penderita (MR)
5. From status IGD, kartu kontrol diambil petugas untuk pencatatan hasil pemeriksaan dan pemilihan penderita
6. Ruang tunggu keluarga penderita di bagian depan UGD

Petugas triage membawa penderita ke ruangan yang dituju sesuai prioritas dan menyerahkan status ke petugas yang bertanggung jawab di masing-masing ruangan tersebut.

Disamping itu, kini dengan tuntasnya pembangunan proyek air bersih yang selama ini selalu menjadi keluhan masyarakat, baik pasien maupun keluarga pasien, telah teratasi. Tempat pembangunan proyek air bersih terletak pada bagian timur Rumah Sakit yang telah tuntas pembangunannya membuat persoalan air kini telah teratasi karena air sudah mengalir keseluruh ruangan dan kamar Rumah Sakit.

Proses pengolahan air bersih yang disedot dari perut bumi ini dalam prosesnya melalui beberapa tahapan. Pertama, air disedot kemudian dimasukkan ke bak penampungan. Dari bak itu, dipindahkan ke bak kedua untuk kemudian diproses sanitasi kedua. Dari bak pertama melewati bak kedua, dialirkan ke penampungan ultrafiltrasi. Selanjutnya disedot dan dialihkan ke tower penampungan. Dari tower ini kemudian air tersebut dialihkan ke seluruh kamar-kamar yang ada di Rumah Sakit Az-Zahra.

Adapun jenis instalasi dan berserta tugasnya yang tersedia di Rumah Sakit Az-Zahra terdiri dari:

1. Instalasi Rawat Jalan mempunyai tugas melaksanakan diagnosa, pengobatan, perawatan, pencegahan, dan peningkatan pemeliharaan kesehatan serta penelitian penderita rawat jalan.
2. Instalasi Rawat Inap mempunyai tugas melaksanakan diagnosa, pengobatan, perawatan, pencegahan, dan peningkatan pemeliharaan kesehatan serta penelitian penderita rawat inap
3. Instalasi Rehap Medik mempunyai tugas memberi pelayanan terapi terhadap penderita sesuai dengan permintaan dokter
4. Instalasi Kamar Bedah mempunyai tugas melaksanakan diagnosa pengobatan, perawatan, pencegahan akibat penyakit, penyuluhan, peningkatan pemulihan kesehatan dibidang bedah dan rehabilitasi
5. Instalasi ICU/ICCU mempunyai tugas melaksanakan dan memberi pelayanan secara intensif dan khusus
6. Instalasi Gawat Darurat mempunyai tugas melaksanakan pelayanan rawat darurat medis, termasuk diagnosa, pengobatan, perawatan, pecegahan akibat penyakit dan peningkatan pemulihan kesehatan
7. Instalasi Radiology mempunyai tugas melaksanakan pelayanan radio diagnostic dan radio terapi
8. Instalasi Laboratorium mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pemeriksaan dibidang laboratorium unit untuk keperluan diagnosa, penelitian dan pelayanan transfusi darah

9. Instalasi Farmasi mempunyai tugas :
  - a. Melaksanakan kegiatan penyediaan, peracikan, penyimpanan, penyaluran, pengawasan dan penelitian penggunaan obat-obatan, gas medik dan bahan kimia yang dilakukan oleh tenaga/pegawai dalam jabatan non struktural
  - b. Melaksanakan kegiatan penyimpanan dan penyaluran alat dan bahan kesehatan habis pakai
10. Instalasi Gizi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan, merencanakan, memberikan, pengolahan, menyalurkan dan memberikan gizi makanan
11. Instalasi Pemulasaran Jenazah mempunyai tugas melaksanakan kegiatan perawatan jenazah dan penyimpanan jenazah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
12. Instalasi CSSD mempunyai tugas melaksanakan pembersihan/sterilisasi alat kedokteran, alat kesehatan dan linen
13. Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit mempunyai tugas:
  - a. Melaksanakan pemeliharaan peralatan listrik, elektronik, dan kesehatan
  - b. Melaksanakan persediaan air minum, gas teknis, dan listrik

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5. 1. Identitas Responden

Sebelum menjelaskan lebih jauh mengenai kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu, maka terlebih dahulu disajikan identitas responden berikut ini:

##### a. Umur

Umur merupakan faktor yang paling penting untuk bekerja. Semua kinerja yang berumur lanjut usia tentu kemampuan dalam bekerja akan bekurang.

Tabel 5.1. berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
21-30 Tahun	13	31,71%
31-40 Tahun	19	46,34%
41-50 Tahun	9	21,95%
Jumlah	41	100,00

Sumber: Rumah Sakit Az-Zahra 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa umur responden, dari 41 responden yang paling banyak adalah yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 46,34%. Dengan demikian tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra yang terbanyak berdasarkan umurnya adalah yang berusia 31-40 yang merupakan tenaga medis berusia produktif.

b. Pendidikan Trakhir

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.2. Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
DIII (Diploma III)	21	51,21%
SI (Sarjana)	9	21,96%
S2 (Master)	11	26,83%
<b>Jumlah</b>	41	100,00

Sumber: Rumah Sakit Az-Zahra 2021

Dari Tabel 5.2. diatas terlihat bahwa responden yang berpendidikan terbanyak adalah DIII (Diploma III) sebanyak 21 orang atau 51,21%, selanjutnya yang berpendidikan S2 (Master) sebanyak 11 orang atau 26,83%. Dari uraian tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebagian besar mempunyai pendidikan DIII (Diploma III). Kondisi ini menunjukkan bahwa dari sisi intelektualitas tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu ini memiliki pendidikan yang tergolong menengah.

c. Status Pernikahan

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.3. Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
Belum Menikah	17	41,47%
Menikah	24	58,53%
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Rumah Sakit Az-Zahra 2021

Dari Tabel 5.3. diatas bahwa responden yang berdasarkan status pernikahan yang terbanyak adalah yang menikah sebanyak 24 orang atau 58,53%, sedangkan yang belum menikah sebanyak 17 orang atau 41,47%. Dari tabel maupun uraian diatas maka dapat diketahui bahwa responden sebagian besar sudah menikah. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari sisi tanggung jawab, maka tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra ini memiliki tanggung jawab yang besar karena telah memiliki keluarga dengan demikian ia berusaha untuk bekerja sebaik mungkin.

d. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5.4. Distribusi Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Perempuan	25	60,98%
Laki-laki	16	39,02%
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Rumah Sakit Az-Zahra 2021

Dari Tabel 5.4. diatas terlihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah yang pegawai perempuan sebanyak 25 orang atau 60,98%, selanjutnya pegawai laki-laki sebanyak 16 orang atau 39,02%. Dari tabel maupun uraian diatas maka dapat diketahui bahwa responden sebagian besar adalah perempuan. Kondisi Rumah Sakit Az-Zahra menunjukkan bahwa pegawai perempuan lebih banyak karena tugas keperawatan khususnya lebih banyak meengutamakan pegawai perempuan karena pekerjaannya lebih teliti dan lebih telaten.

## 5. 2 .Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

### 5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan terhadap instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat pengguna kuesioner tersebut. Maka lebih dahulu akan ditentukan nilai rtabel dengan menggunakan formulasi sebagai berikut:

$$r_{tabel} = df; (n-2)$$

$$=5%; 41-2$$

$$=(0,05); 39$$

$$=0,260$$

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka dapat diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel lingkungan kerja sebagai berikut

Tabel 5.5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja (X)

Variabel	Iteam Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X)	X1	0.404	0.260	Valid
	X2	0.351	0.260	Valid
	X3	0.338	0.260	Valid
	X4	0.286	0.260	Valid
	X5	0.386	0.260	Valid
	X6	0.394	0.260	Valid
	X7	0.643	0.260	Valid
	X8	0.636	0.260	Valid
	X9	0.524	0.260	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.5. dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mengenai variabel stres kerja ternyata memiliki rhitung lebih besar dari rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuesioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Sedangkan hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0.270	0.260	Valid
	Y2	0.410	0.260	Valid
	Y3	0.414	0.260	Valid
	Y4	0.401	0.260	Valid
	Y5	0.521	0.260	Valid
	Y6	0.507	0.260	Valid
	Y7	0.332	0.260	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.6. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mengenai variabel kinerja memiliki r hitung lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dikonfirmasi bahwa instrumen penelitian (pertanyaan) *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### 5.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini merupakan uji tingkat kepercayaan suatu hasil pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut reliabl. Nilai koefisien reliabilitas dapat diketahui dengan menggunakan model *alpha cronbach's*. Koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik aadalah yang berada antara 0,60-1,00.

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel yang diteliti, dan membandingkan dengan nilai *alpha cronbach*:

Tabel 5.7. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Indikator	Alpha Cronbach	Nilai Batas Bawah	Keterangan
Stres Kerja	9	0.640	0,60	Reliabel
Kinerja	7	0.605	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.7. terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* lebih besar dari pada 0,60 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instumen penelitian (kuesioner) dapat dipercaya dan diandalkan (reliable).

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Stres Pada Kinerja Tenaga Medis

Stres kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam setiap organisasi mengingat stres kerja sering kali menimbulkan dampak negatif terhadap tenaga medis ditengah pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditetapkan, seperti menurunnya semangat kerja sehingga tujuan yang diharapkan oleh organisasi tidak tercapai secara optimal.

Pembahasan tentang stres ini pada dasarnya mencakup beberapa indikator yang lebih difokuskan pada fisik, psikis, dan perilaku yang tidak mendukung sehingga menimbulkan tekanan yang berdampak lebih lanjut terhadap menurunnya semangat kerja.

#### 5.3.1 Fisik

Stres kerja dapat disebabkan karena fisik yang terlalu menekan. Fisik yang dimaksud adalah rutinitas pekerjaan, keseimbangan antara jumlah perawat dan pasien, dan tugas yang ditangani melebihi waktu dinas. Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh fatal terhadap fisik dan psikologis dari seorang tenaga medis yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis itu sendiri dan berpengaruh terhadap rumah sakit.

##### 5.3.1.1 Rutinitas Pekerjaan

Rutinitas pekerjaan adalah aktifitas yang membosankan bagi sebagian orang. Apalagi jika harus menempuh perjalanan yang cukup jauh dari rumah ke rumah sakit, ditambah pula dengan lalu lintas yang macet sehingga pikiran sebagian tenaga medis ingin cuti. Pemikiran tersebut berdampak negatif bagi produktifitas tenaga medis itu sendiri. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Tentang Merasa Jenuh Dengan Rutinitas Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	18	43,90	90
2	Setuju	22	53,66	88
3	Kurang Setuju	1	2,44	3
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	10,00	181

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.8 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang atau 43,90% dengan skor 90 menjawab sangat setuju, 22 orang atau 53,66% dengan skor 88 menjawab setuju, 1 orang atau 2,44% dengan skor kurang setuju, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.8 diatas dapat diketahui bahwa pada umumnya responden menjawab kategori setuju dengan jenuhnya rutinitas pekerjaan yang diberikan pihak rumah sakit.

### 5.3.1.2 Keseimbangan Antara Jumlah Perawat dan Pasien

Yang menjadikan keseimbangan antara jumlah pasien dengan tenaga medis ialah pelayanan yang diberikan sebab ketika pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak baik maka hasil yang di dapat tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pasien maupun tenaga medis itu sendiri. Pelayanan didalam dunia kerja merupakan aset yang sangat penting untuk mendapatkan nilai terbaik dari masyarakat lain. Sehubung dengan tanggapan responden tentang kurangnya

keseimbangan antara jumlah perawat dan pasien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Keseimbangan Antara Jumlah Perawat dan Pasien

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	21	51,21	105
2	Setuju	15	36,59	60
3	Kurang Setuju	5	12,20	15
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	180

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.9 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang atau 51,21% dengan skor 105 menjawab sangat setuju, 15 orang atau 36,59% dengan skor 60 menjawab setuju, 5 orang atau 12,20% dengan skor kurang setuju, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner dapat diketahui bahwa tenaga medis merasa sangat setuju dengan kurangnya keseimbangan antara jumlah pasien dengan tenaga medis.

### 5.3.1.3 Tugas yang Ditangani Melebihi Waktu Dinas

Tugas yang ditangani melebihi waktu dinas merupakan hal yang tidak semestinya diberikan apabila tidak sesuai dengan waktu yang diberikan karena dapat memberikan dampak, baik secara psikologis maupun psikis dari tenaga kerja maka oleh dari itu waktu yang ditangani harus sesuai dengan porsi kerja dari tenaga medis tersebut. Salain itu, apabila tugas yang ditangani oleh tenaga medis adalah suatu bentuk atau tugas urgensi atau darurat maka oleh sebab itu harus wajib untuk dikerjakan, sebab merupakan aspek atau reabilitas dari kinerja tenaga medis. Dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Tugas yang Ditangani Melebihi Waktu Dinas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	30	73,18	150
2	Setuju	11	26,82	44
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	194

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang atau 73,18% dengan skor 150 menjawab sangat setuju, 11 orang atau 26,82% dengan skor 44 menjawab setuju, dan tidak ada responden menjawab kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas maka dapat diketahui bahwa pada umumnya tenaga medis menyatakan sangat setuju dengan tugas yang mereka tangani melebihi waktu dinas.

### 5.3.2 Psikis

Psikis ialah kondisi mental seseorang. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti cara berfikir, pengaruh lingkungan, dan lain-lain. Psikis seseorang sangat berperan penting dalam menentukan kepribadian orang tersebut.

#### 5.3.2.1 Kenyamanan Dalam Bekerja

Kenyamanan dan juga suasana ditempat kerja akan menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi kualitas pekerjaan dan juga kebahagiaan. Ketika tenaga medis

merasa nyaman dan senang saat berada dirumah sakit, maka tenaga medis akan bisa bekerja dengan maksimal dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Hal ini tentu secara langsung akan mempengaruhi kualitas kehidupan dimana tenaga medis bisa merasa bahagia dan tidak terbebani dengan berbagai hal buruk dan kurang menyenangkan ditempat kerja. Sehubungan dengan tanggapan responden tentang tuntutan peran yang bertentangan dengan kenyamanan dalam bekerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5.11  
 Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	22	53,66	110
2	Setuju	18	43,90	72
3	Kurang Setuju	1	2,44	3
4	Tidak Setuju	-	-	
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	
	Jumlah	41	100,00	185

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel 5.12 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang atau 53,66% dengan skor 110 menjawab sangat setuju, 18 orang atau 43,90% dengan skor 72 menjawab setuju, 1 orang atau 2,44% dengan skor 3 menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.12 diatas dapat di ketahui bahwa sebagian besar responden pada umumnya menjawab sangat setuju tentang pentingnya kenyamanan dalam bekerja.

### 5.3.2.2 Sikap Pimpinan yang Tidak Bersahabat

Hubungan karyawan dengan atasan menjadi sangat penting untuk menciptakan strategi yang baik demi kesuksesan perusahaan. Karakter atasan yang bermacam-macam menjadi tantangan bagi semua karyawan agar bisa menciptakan suasana pekerjaan yang tidak membosankan. Ketika karyawan bisa bekerja sama dengan atasan pekerjaan akan lebih mudah di genggam, motivasi terus meningkat, dan karyawan lebih loyal pada perusahaan. Sehubungan dengan tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12  
Tanggapan Responden Tentang Sikap Pimpinan Yang Tidak Bersahabat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	21	51,22%	105
2	Setuju	14	34,14%	56
3	Kurang Setuju	6	14,64%	18
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	179

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.13 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang atau 51,22% dengan skor 105 menjawab sangat setuju, 14 orang atau 34,14% dengan skor 56 menjawab setuju, 6 orang atau 14,64% dengan skor 18 menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas maka dapat diketahui bahwa pada umumnya tenaga medis menyatakan sangat setuju dengan pentingnya sikap pimpinan dirumah sakit untuk menciptakan suasana kerja yang diinginkan.

### 5.3.2.4 Kurangnya Motivasi

Tanpa motivasi, seorang tenaga medis tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik rumah sakit harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja yang ada di rumah sakit sehingga tujuan-tujuannya sulit dicapai.

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Tentang Kurangnya Motivasi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	23	56,10%	115
2	Setuju	10	24,40%	40
3	Kurang Setuju	8	19,50%	24
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	179

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel 5.14 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang atau 56,10% dengan skor 115 menjawab sangat setuju, 10 orang atau 24,40% dengan skor 56 menjawab setuju, 8 orang atau 19,50% dengan skor 24 menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas maka dapat diketahui bahwa pada umumnya tenaga medis menyatakan sangat setuju dengan tidak adanya motivasi dalam bekerja.

### 5.3.3 Prilaku

Prilaku merupakan hasil dari pada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan.

#### 5.3.3.1 Hubungan Sesama Karyawan

Dalam sebuah rumah sakit, karyawan juga dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik antara sesama karyawan dan pimpinan atas. Hubungan sesama karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan, serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama-sama.

Sehubungan dengan komunikasi yang terjalin di rumah sakit Az-Zahra dapatlah kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Tentang Pentingnya Hubungan Sesama Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	28	68,29	140
2	Setuju	6	14,64	24
3	Kurang Setuju	7	17,07	21
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	185

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.14 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 28 orang atau 68,29% dengan skor 140 menjawab sangat setuju, 6 orang atau 14,64% dengan skor 24 menjawab

setuju, 7 orang atau 17,07% dengan skor 21 menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas maka dapat diketahui bahwa pada umumnya tenaga medis menyatakan sangat setuju dengan pentingnya hubungan yang hangat dengan sesama karyawan.

### 5.3.3.2 Menurunnya Kinerja

Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya kinerja karyawan yang maksimal. Menurunnya kinerja karyawan harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik karena tujuan perusahaan akan tercapai apabila dihasilkan dengan kinerja karyawan yang baik. Dampak yang terjadi apabila kinerja karyawan menurun adalah menurunnya pula hasil kinerja perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena dapat menurunkan hasil pendapatan perusahaan dan akan berimbas terhadap semua bidang.

Sehubungan dengan tuntutan pekerjaan yang memberatkan membuat menurunnya kinerja tenaga medis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Tentang Menurunnya Kinerja Tenaga Medis

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	27	65,86	135
2	Setuju	7	17,07	28
3	Kurang Setuju	7	17,07	21
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	184

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.15 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 27 orang atau 65,86% dengan skor 135 menjawab sangat setuju, 7 orang atau 17,07% dengan skor 28 menjawab setuju, 7 orang atau 17,07% dengan skor 21 menjawab kurang setuju, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas maka dapat diketahui bahwa pada umumnya tenaga medis menyatakan sangat setuju dengan tuntutan pekerjaan yang memberatkan membuat menurunnya kinerja tenaga medis itu sendiri.

#### **5.3.3.3 Sering Datang Terlambat**

Terlambat tidak dapat dijadikan acuan untuk menentukan kepribadian seseorang. Pasalnya, tidak ada satu orang pun yang ingin datang terlambat. Penyebab seringnya karyawan datang terlambat adalah karyawan itu mengerjakan lebih banyak pekerjaan sekaligus dan dapat membuat tingkat kesadaran seseorang menurun sehingga menyebabkan dirinya tidak fokus dan mungkin melewatkan beberapa pekerjaan penting karena terlambat.

Sehubung dengan seringnya karyawan datang terlambat dapatlah dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16

## Tanggapan Responden Tentang Seringnya Datang Terlambat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	30	73,18	150
2	Setuju	11	26,82	44
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	194

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.16 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang atau 73,18% dengan skor 150 menjawab sangat setuju, 11 orang atau 26,82% dengan skor 44 menjawab setuju, dan tidak ada responden menjawab kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas maka dapat diketahui bahwa pada umumnya tenaga medis dirumah sakit Az-Zahra sering datang terlambat dalam bekerja.

Tabel 5.17

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stres (X) Pada Rumah Sakit Az-Zahra**

Variabel Stres	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Fisik</b>						
Sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan	18	22	1	-	-	181
Bobot Nilai	90	88	3	-	-	
Sering merasa kurangnya keseimbangan antara pasien dengan tenaga medis	21	15	5	-	-	180
Bobot Nilai	105	60	15	-	-	
Merasa tugas yang ditangani melebihi waktu dinas	30	11	-	-	-	194
Bobot Nilai	150	44	-	-	-	
<b>Psikis</b>						
Sangat nyaman dalam bekerja	22	18	1	-	-	185
Bobot Nilai	110	72	3	-	-	
Merasa sikap pemimpin yang tidak bersahabat	21	14	6	-	-	179
Bobot Nilai	105	56	18	-	-	
Sering merasa tidak ada motivasi dalam bekerja	23	10	8	-	-	179
Bobot Nilai	115	40	24	-	-	
<b>Prilaku</b>						
Tidak mampu menjalani hubungan yang hangat dengan sesama karyawan ditempat kerja	28	6	7	-	-	185

Bobot Nilai	140	24	21	-	-	
Tuntutan pekerjaan yang memberatkan membuat menurunnya kinerja	27	7	7	-	-	184
Bobot Nilai	135	28	21	-	-	
Seringnya datang terlambat	30	11	-	-	-	194
Bobot Nilai	150	44	-	-	-	
Total Skor						1.661
Skor Tertinggi						194
Skor Terendah						179
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi pada indikator yaitu merasa tugas yang ditangani melebihi waktu dinas dan seringnya datang terlambat dengan skor sebanyak 194. Dan yang paling rendah berada pada indikator sikap pimpinan yang tidak bersahabat dan tidak ada motivasi dalam bekerja dengan skor 179.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &: 9 \times 5 \times 41 = 1.845 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &: 9 \times 1 \times 41 = 369 \end{aligned}$$

$$\text{Rata-rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.845 - 369}{5}$$

$$: 295,2$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel stres pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu dapat ditentukan dibawah in:

**Sangat Baik : 1.845- 1.549,8**

Baik : 1.549,8- 1.254,6

Kurang Baik : 1.254,6 – 959,4

Tidak Baik : 959,4 – 664,2

Sangat Tidak Baik : 664,2 – 369

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel stres pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sebesar 1.661 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.845 – 1.549,8 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit**

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan berdasarkan *job description*-nya. Dari hasil penyebaran angket tentang kinerja tenaga medis untuk setiap indicator dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

#### 5.4.1 Kualitas Hasil Kerja Tenaga Medis Rumah Sakit Az-Zahra

Kualitas kehidupan kerja atau *Qualiti of Work Lif (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia efektifitas organisasi serta pentingnya para tenaga medis dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan.

##### 5.4.1.1 Standar Kualitas Kerja yang Sudah Sesuai Dengan Kemampuan Kerja

Ketidakmampuan tenaga medis dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh terhadap kelancaran tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaan. Efisien dan efektivitas pelaksanaan tugas sangat tergantung kepada peningkatan kemampuan kerja tenaga medis. Semakin baik kemampuan kerja tenaga medis maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya dan sebaliknya semakin rendah kemampuannya maka akan semakin rendah prestasi kerjanya.

Kemampuan kecakapan, dan keterampilan tenaga medis tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Tenaga medis yang mampu, cakap, dan terampil diperlukan oleh rumah sakit, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Bekerja

dengan optimal tidak akan tercapai jika tenaga medis mengalami stres dan gangguan kerja lainnya.

Pengukuran terhadap Rumah Sakit Az-Zahra berdasarkan indikator pencapaian peningkatan kemampuan kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18

Tanggapan Responden tentang Kurangnya Kualitas Hasil Kerja yang Sesuai Kemampuan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	25	60,98	125
2	Setuju	13	31,70	52
3	Kurang Setuju	3	7,32	9
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	186

Sumber : Data Olahan, 2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.18 menunjukkan hasil responden yang menjawab sangat setuju 25 orang atau 60,98% dengan skor 125, menjawab setuju 13 orang atau 31,70% dengan skor 52, kurang setuju 3 orang atau 7,32% dengan skor 9, dan yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pada umumnya responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan peningkatan kemampuan kerja, ini berarti tenaga medis merasa mampu meningkatkan kemampuan kerja dirumah sakit.

#### 5.4.1.2 Tanggung jawab terhadap hasil kerja

Dalam struktur garis, fungsional maupun matriks, nampak berbagai macam posisi atau kedudukan yang masing-masing sesuai batas dan tanggung jawab dan wewenangnya. Dalam kaitannya dengan proses penyampaian informasi dan pimpinan kepada bawahan ataupun dari para pimpinan kepada tenaga medis diperlukan tanggung jawab dari masing-masing tenaga medis terhadap hasil kerja mereka.

Pengukuran terhadap rumah sakit Az-Zahra ujung batu berdasarkan indikator tanggung jawab terhadap hasil kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19

Tanggapan Responden tentang Tanggung Jawab Terhadap Hasil Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	29	70,73	145
2	Setuju	8	19,51	32
3	Kurang Setuju	4	9,76	12
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	189

Sumber: Data Olahan, 2021

Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diembankan rumah sakit kepada tenaga medisnya. Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.19 menunjukkan hasil responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 70,73% dengan skor 145, menjawab setuju 8 orang atau 19,51% dengan skor 32, kurang setuju 4 orang atau 9,76% dengan skor 12, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada umumnya menjawab kategori sangat setuju dengan tanggung jawab akan hasil kerja.

#### 5.4.1.3 Tingkat pengetahuan akan Hasil Kerja

Pengetahuan tenaga medis terhadap standart hasil kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit akan membantu tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaan. Masing-masing tenaga medis menginginkan hasil kerja yang maksimal, oleh karena itu, maka karyawan akan berusaha untuk lebih memahami dan mengetahui standart yang telah ditetapkan oleh rumah sakit itu sendiri. Semangat kerja atau moral kerja merupakan sifat yang harus dipunyai oleh setiap tenaga medis atau bawahan, dengan demikian pekerjaan yang dikerjakannya dapat cepat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan.

Pengukuran terhadap Rumah Sakit Az-Zahra berdasarkan indikator tingkat pengetahuan akan hasil kerja dapat dijelskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20

Tanggapan Responden tentang Pengetahuan akan Hasil Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	21	51,21	105
2	Setuju	12	29,27	48
3	Kurang Setuju	8	19,52	24
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	177

Sumber : Data Olahan, 2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.20 menunjukkan hasil responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 51,21% dengan skor 105, menjawab

setuju 12 orang atau 29,27% dengan skor 48, kurang setuju 8 orang atau 19,52% dengan skor 24, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pada umumnya responden menjawab kategori sangat setuju dengan pengetahuan akan hasil kerja yang ada pada rumah sakit ini. Hal ini berarti tenaga medis sudah mengetahui apa yang menjadi tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan.

#### **5.4.1.4 Peningkatan hasil kerja yang baik**

Standar kinerja memotivasi tenaga medis agar bekerja keras untuk mencapainya. Standar kinerja menarik, mendorong dan mengiming-imingi tenaga medis untuk mencapainya, akan memotivasi tenaga medis untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik lagi. Untuk meningkatkan mutu hasil kerja ini maka rumah sakit perlu memberitahukan standar hasil kerja yang harus dicapai oleh setiap tenaga medis.

Kontribusi tenaga medis bagi organisasi sangat dominan, karena tenaga medis adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh tenaga medis. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap tenaga medis sesuai dengan sifat dan keadaannya.

Pengukuran terhadap rumah sakit Az-Zahra berdasarkan indikator peningkatan akan hasil kerja yang baik dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21

Tanggapan Responden tentang Peningkatan Akan Hasil Kerja yang Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	19	46,34	95
2	Setuju	14	34,14	56
3	Kurang Setuju	8	19,52	24
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	175

Sumber : Data Olahan, 2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.21 menunjukkan hasil responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 46,34% dengan skor 95, menjawab setuju 14 orang atau 34,14% dengan skor 56, kurang setuju 8 orang atau 19,52% dengan skor 24, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas maka dapat diketahui pada umumnya tenaga medis rumah sakit Az-Zahra mengatakan sangat setuju dengan peningkatan akan hasil kerja ini.

#### 5.4.2 Kuantitas Kerja Tenaga Medis Rumah Sakit

Hasil kerja atau keluaran yang dihasilkan karyawan harus sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Kuantitas dari masing-masing tenaga medis yang telah ditentukan oleh tenaga medis berbeda-beda tergantung kepada kemampuan dan keahlian yang terdapat pada diri tenaga medis itu sendiri.

Kinerja individu merupakan hasil kerja tenaga medis baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan

tercapai jika didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

#### 5.4.2.1 Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat

Pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Pelayanan hakikatnya adalah serangkaian kegiatan.

Pengukuran terhadap indikator pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dirumah sakit Az-Zahra dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22

Tanggapan Responden tentang Pelayanan yang Diberikan Kepada Masyarakat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	27	65,86	135
2	Setuju	8	19,51	32
3	Kurang Setuju	6	14,63	18
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	185

Sumber : Data Olahan,2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.22 menunjukkan hasil responden yang menjawab sangat setuju 27 orang atau 65,86% dengan skor 135, menjawab setuju 8 orang atau 19,51% dengan skor 32, menjawab kurang setuju 6 orang atau 14,63% dengan skor 18, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas maka dapat diketahui bahwa pada umumnya responden dirumah sakit Az-Zahra mengatakan sangat setuju dengan pelayanan yang baik untuk diberikan kepada masyarakat.

#### **5.4.2.2 Penyelesaian secara Efektif dan Efisien**

Penyelesaian secara efektif dan efisien dalam pekerjaan tenaga medis tergantung kepada kecepatan dan keahlian tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaannya. Terkadang tenaga medis merasa pekerjaan yang dikerjakannya itu telah melebihi dari kapasitasnya sebagai individu atau sering dikenal dengan overload. Dalam mengantisipasi kelebihan kapasitas kerja tenaga medis maka rumah sakit perlu mengatur jumlah kuantitas keluaran yang akan dihasilkan oleh seorang tenaga medis sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Tenaga medis yang memiliki kinerja baik maka akan bekerja dengan optimal. Sehingga akan menghasilkan output sesuai dengan apa yang diharapkan oleh rumah sakit. Tetapi jika tenaga medis rumah sakit mengalami stres kerja maka kinerja akan menurun sehingga output tidak dapat dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran terhadap Rumah Sakit Az-Zahra berdasarkan indikator penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23

Tanggapan Responden tentang Penyelesaian Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	25	60,98	125
2	Setuju	11	26,82	44
3	Kurang Setuju	5	12,20	15
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	184

Sumber : Data Olahan, 2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.23 menunjukkan hasil responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 60,98% dengan skor 125, menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 26,82% dengan skor 44, menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau 12,20% dengan skor 15 dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas maka dapat diketahui bahwa pada umumnya tenaga medis mengatakan sangat setuju dengan selesainya pekerjaan secara efektif dan efisien, ini berarti pihak rumah sakit telah memberikan porsi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan tenaga medis.

#### 5.4.2.3 Menggunakan waktu secara Efektif dan Efisien

Dalam melaksanakan rutinitas kerja, seorang tenaga medis dituntut untuk bisa menggunakan waktu semaksimal mungkin. Hal ini dilakukan agar tenaga medis dapat bekerja lebih produktifitas dalam bekerja.

Pada umumnya suatu instansi atau rumah sakit selalu mengharapkan kehadiran tenaga medisnya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan

mempengaruhi terhadap produktifitas kerja, sehingga suatu orgaanisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimaal.

Pengukuran terhadap Rumah Sakit Az-Zahra berdasarkan indikator menggunakan waktu secara efektif dan efisien dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24

Tanggapan Responden tentang Penggunaan Waktu Secara Efektif dan Efisien

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	11	26,83	55
2	Setuju	27	65,86	108
3	Kurang Setuju	3	7,31	9
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
	Jumlah	41	100,00	172

Sumber : Data Olahan,2021

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5.24 menunjukkan hasil responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 26,83% dengan skor 55, menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 65,86% dengan skor 108, menjawab kurang setuju 3 orang atau 7,31% dengan skor 9, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas maka dapat diketahui bahwa pada umumnya tenaga medis menyatakan setuju dengan penggunaan waktu secara fektif dan efisien yang tenaga medis lakukan dirumah sakit. Ini berarti tenaga medis sangat menggunakan waktu yang diberikan rumah sakit dalam bekerja.

Tabel 5.25

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Pada Rumah Sakit Az-Zahra

Variabel Stres	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Kuantitas</b>						
Standar kualitas kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan kemampuan	25	13	3	-	-	186
Bobot Nilai	125	52	9	-	-	
Bertanggung jawab selama mengerjakan pekerjaan yang diberikan rumah sakit	29	8	4	-	-	189
Bobot Nilai	145	32	12	-	-	
Tingkat pengetahuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan	21	12	8	-	-	177
Bobot Nilai	105	48	24	-	-	
Meningkatkan mutu hasil kerja yang baik dari waktu ke waktu	19	14	8	-	-	175
Bobot Nilai	95	56	24	-	-	
<b>Kuantitas</b>						
Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sepenuh hati	27	8	6	-	-	185
Bobot Nilai	135	32	18	-	-	
Menyelesaikan pekerja secara efektif dan efisien	25	11	5	-	-	184
Bobot Nilai	125	44	15	-	-	
Menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien	11	27	3	-	-	172

Bobot Nilai	55	108	9	-	-	
Total Skor						1.268
Skor Tertinggi						189
Skor Terendah						172
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu tenaga medis bertanggung jawab selama mengerjakan pekerjaan yang diberikan Rumah Sakit dengan skor sebanyak 189. Dan yang paling rendah berada pada indicator tenaga medis selalu menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien untuk memaksimalkan pekerjaan dengan skor sebanyak 172.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & : 7 \times 5 \times 41 = 1.435 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & : 7 \times 1 \times 41 = 287 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \end{aligned}$$

$$: \frac{1.435 - 287}{5}$$

5

$$: 229,6$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada rumah sakit Az-Zahra Ujung Batu dapat ditemukan dibawah ini:

**Sangat Baik** : 1.435 - 1.205,4

Baik : 1.205,4 – 975,8

Kurang Baik : 975,8 – 746,2

Tidak Baik : 746,2 – 516,6

Sangat Tidak Baik : 516,6 – 287

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja tenaga medis pada rumah sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu adalah sebesar 1.268 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.435-1.205,4 yang termasuk dalam kategori sangat baik.

### 5.5. Analisis Regresi Sederhana

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan kedalam program SPSS, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Y adalah nilai Y dari regresi atau nilai Y yang diprediksikan, a adalah konstanta. Sedangkan  $\beta$  adalah koefisien regresi variabel X, dari hasil perhitungan dengan program SPSS 20.00 diperoleh nilai 1 dan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas berikut ini:

Tabel 5.26. Rekapitulasi Hasil Output SPSS

Nilai Konstanta ( $\beta_0$ )	Koefisien Regresi	Standar Error
4,205	166	4,832

Sumber : Data Olahan (n=41)

Atas dasar perhitungan diatas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda menjadi sebagai berikut:

$$Y = 4,205 + 166X$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda diatas dapat diartikan:

- a. Nilai konstanta ( $\alpha = 4,205$ ) menunjukkan bahwa apabila nilai variabel stres kerja = 0 maka nilai variabel kinerja (Y) adalah sebesar 4,205 satuan.
- b. Nilai koefisien stres kerja ( $X = 166$ ) menunjukkan bahwa setiap perubahan (kenaikan) pada stres kerja sebesar 1 satuan maka kinerja tenaga medis akan menurun sebesar 16,6 satuan.

#### 1. Pengujian Secara Parsial

Analisis parsial dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja tenaga medis Rumah Sakit (Y).

Dalam pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja, penulis mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja

$H^1$  = Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Pengujian dilakukan dengan melihat signifikansi yang dihasilkan dari hasil analisis regresi berganda.

- a. Jika nilai sig < 0.05 (karena  $\alpha$  yang digunakan adalah 5%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel bebas (stres kerja) berpengaruh terhadap variabel tidak bebas (kinerja).
- b. Jika nilai sig > 0.05 (karena  $\alpha$  yang digunakan adalah 5%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya variabel bebas (stres kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel tidak bebas (kinerja).

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial masing-masing variabel bebas yang diteliti.

Tabel 5.27. Rekapitulasi Hasil SPSS

Variabel Bebas	T hitung	T table	Sig.
Stres Kerja	1.394	0,680	0,000

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dilihat dibuktikan hipotesis secara persial yaitu:

- a. Apabila t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit.
- b. Apabila t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ )

$$T \text{ tabel} = \alpha/2, n-2$$

$$=0,05/2, 41-2$$

$$=0,025, 39$$

$$= 0,680$$

Hasil pengujian untuk masing-masing varial adalah sebaagai berikut:

- a. Variabel X<sub>1</sub> (stres kerja)  $1,394 > 0,680$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra.

## 2. Koefisien Determinasi dan Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi)

Hasil penelitian menunjukkan tingkat keeratan hubungan berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5.28. Kofisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,502 <sup>a</sup>	0,252	0,237	2.012

Sumber : Data Olahan

Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra adalah besarnya nilai Adjusted R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,252 atau 25,20% sedangkan sebesar 74,80% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kmpensasi, faktor motivasi, lingkungan kerja, pengawasan dan lain sebagainya.

Nilai Korelasi (R) sebesar 0,502 menurut standar kategori Guilford tingkat keeratan antara stres kerja dengan kinerja tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra adalah berkategori Rendah atau hubungannya Rendah.

## 5.6. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan 41 responden dengan rata-rata tenaga medis berjenis laki-laki 16 orang responden dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 responden.

Jika di klarifikasi terhadap usia, kebanyakan responden pada penelitian ini di dominasi oleh orang yang berusia 31 sampai dengan 40 tahun dengan 19 responden, diusul responden dengan berusia 21 sampai dengan 30 tahun dengan 13 responden. Selebihnya, 9 responden berada pada usia 41 sampai dengan 50 tahun.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan model regresi sederhana maka secara parsial diketahui bahwa variabel X (stres kerja) memiliki nilai t-hitung (1.394) > t-tabel (0,680). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra.

Berdasarkan pengujian menggunakan keefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu yaitu sebesar 0,237 atau 25,20%. Nilai korelasi (R) sebesar 0,502 menurut standar kategori Guilford tingkat keeratan antara stres kerja dengan kinerja tenaga medis adalah berkategori Rendah atau hubungannya Rendah.

Maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2009) dan Jimad (2012) semua penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Az-Zahra dengan jumlah responden sebanyak 41 orang dengan menggunakan metode sensus, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga medis pada rumah sakit Az-zahra disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap kinerja tenaga medis.
2. Dari hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel stres kerja terhadap kinerja tenaga medis pada rumah sakit Az-Zahra.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkait dengan penelitian ini:

1. Stres kerja yang dialami tenaga medis rumah sakit az-zahra berdasarkan hasil penelitian dalam kategori baik, namun sebaiknya pihak rumah sakit lebih memperhatikan lagi atau mengevaluasi kembali mengenai masalah stres kerja tenaga medis agar masalah stres tidak menjadi ancaman bagi kinerja tenaga medis.
2. Kinerja tenaga medis pada rumah sakit Az-zahra berdasarkan hasil penelitian dalam kategori baik, namun tenaga medis ragu apakah kinerja yang diberikannya sesuai dengan yang diharapkan oleh rumah sakit, oleh sebab itu tenaga medis dan rumah sakit perlu memaksimalkan kinerja dan menanamkan sifat saling percaya baik antar rekan kerja, atasan terhadap bawahan atau sebaliknya.
3. Kepada subjek penelitian, agar senantiasa mempertahankan hubungan yang baik antara tenaga medis dan atasan di lingkungan kerja. Hal ini sangat penting dalam membantu menurunkan ketegangan yang disebabkan karena lingkungan kerja, dengan menjalin hubungan yang baik antar tenaga medis dan atasan, maka akan terbentuk perasaan aman, saling melindungi, dan nyaman saat bekerja sehingga menurunkan ketegangan yang dapat menimbulkan stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Chairizal, Tedy Novianto, dkk (2014). *Pengaruh Stress Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*. Jurnal ekonomi. Vol. 1 No. 2 Hlm. 14.
- Faudin, M.A, Sungkawati, E, Samiadji. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui kepuasan Kerja*.
- Gibson, Ivancevich. (1987:203). *Organisasi : Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrayani, Azazah. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Mankunegara. (2005:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosolakarya. Offiset.
- Margiati, Lulus. (1999). *Stres Kerja : Latar belakang penyebab dan alternative pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik,3 : 77-78. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Unvessitas Airlangga.
- Mas'ud, Fuad. (2002). *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Mathis Robert, L & Jackson John, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Looker Terry. (2005). *Managing Stres*. Yogyakarta : PT. Baca.
- Prihatinni, Lilis dian. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Tiap Ruang Inap RSUD Sidikalang*. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Profil Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu. (2016).
- Siagaan, Sondang P. (2012). *Teori Penembangan Organisasi*, Edisi Kesatu, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.

Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Paktik Penelitian)*, Cetakan Kedua, CAPS, Jakarta.

Supangat. (2008). *Analisis Kinerja Peraawat Dan Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit DR. H. Ibnu Sutowo Dan Puskesmas Rawat Inap Di Baituraa Kabupaten Oku*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Robbins, Steohen, P. (1998). *Perilaku Organisasi*, Edisi Keduabelas, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.

Umar, Husein. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

