

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT SANSANI  
PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan  
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**Oleh :**

**FINA FANKA**

**155211103**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

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

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fina Fanka  
 NPM : 155211103  
 Fakultas : Ekonomi  
 Program Studi : Manajemen (S1)  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi  
 Kerja Perawat Pada Rumah Rumah Sakit Sansani  
 Pekanbaru

**Disetujui Oleh:**

Pembimbing

**(Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM)**

**Mengetahui:**

Dekan

Ketua Prodi Manajemen (S1)

**(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak. CA )**

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

**ABSTRAK****PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT SANSANI  
PEKANBARU****OLEH :****FINA FANKA****155211103**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru, perawat yang diteliti adalah perawat yang bertugas di ruang UGD dan ruang Rawat Inap. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja perawat dirumah sakit Sansani Pekanbaru, baik secara persial maupun simultan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif. Stress kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable prestasi kerja. Seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lain sebagainya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel stress kerja dan variabel beban kerja mempengaruhi prestasi kerja pada rumah sakit Sansani Pekanbaru. Dengan demikian, untuk meningkatkan prestasi kerja, maka manajemen Rumah Sakit Sansani Pekanbaru perlu memperhatikan stress kerja yang sesuai dan efektif serta organisasi harus mampu insentif atau bonus kepada perawat yang berprestasi.

**Kata kunci : Stress Kerja, Beban Kerja, Prestasi Kerja**

**ABSTRACT****EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON  
SANSANI HOSPITAL NURSES WORK ACHIEVEMENTS NEW  
PEKANBARU****FINA FANKA****155211103**

*Nurses are one of the medical personnel in hospitals who provide services to provide care to patients and support patient health. The formulation of the problem in this study is whether work stress and workload affect the work performance of nurses at Sansani Hospital Pekanbaru. The purpose of this study was to analyze the impact of work stress and workload on work performance of nurses at Sansani Hospital Pekanbaru. The types of data used in this study are primary data and secondary data. The population in this study was the total number of nurses working at the Pekanbaru Sansani Hospital, amounting to 96 nurses. The sampling technique was proportionate stratified random sampling, while the data collection techniques were observation and questionnaires. To analyze the data used descriptive quantitative method. In analyzing the data used simple linear regression analysis where the calculation process using SPSS For Windows version 23.0. The results of this study revealed that the partial test had no significant effect on the work performance of nurses. The relationship between the promotion mix and student decisions has a strong relationship.*

***Keywords: Work Stress, Workload, Work Performance***

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah memberi nikmat kesehatan dan rezeki yang banyak kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat beriring salam penulis kirimkan buat kekasih Allah SWT Muhammad SAW.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru”**. Merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dan juga menerima segala bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Jadi, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan penuh hormat ucapan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau Prof. H. Syafrinaldi SH, MCL.
2. Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

4. Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen fakultas ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan semoga menjadi bekal dan berkah yang baik bagi penulis dalam menjalani kehidupan.
6. Pihak Rumah Sakit Sansani Pekanbaru, penulis berterima kasih atas kemudahan segala urusan dengan pemberian izin peneliti dan proses penelitian hingga surat menyurat

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih dengan penghargaan yang tinggi kepada :

1. Yang teramat kucintai, kusayangi dan kuhormati Ayahanda PERA PANE dan Ibunda SALMA, yang susah payah tanpa mengenal lelah, pamrih dan patah semangat mengajarkan, mendidik dan membimbingku. Betapa besarnya syukurku mempunyai orang tua seperti Ayahanda dan Ibunda.
2. Untuk kakak tercinta TUTI AISYAH PANE dan adikku MARA HAMRAS PANE, AFRIZA NOFRI serta keluarga besarku yang telah banyak memberikan dukungan dan doa yang membuat penulis terus bersemangat dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Kepada teman-teman manajemen SDM M yang tidak bisa disebut satu persatu, terimakasih atas bantuan teman-teman semuanya.

4. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan terima kasih atas doa yang senantiasa mengalir tanpa sepengetahuan penulis. Terima kasih sebanyak-banyaknya kepada orang-orang yang turut bersuka cita atas keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi ini. Alhamdulillah

Kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini mudah mudahan amal ibadahnya diterima Allah SWT, segala amal jariah dibalas dengan balasan berlipat ganda. *Amin ya robbal alamin*

Akhirnya kepada Allah-lah penulis memohon agar usaha ini dijadikan sebagai amal shalih dan diberi pahala oleh-Nya. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan para pengikutnya hingga akhir, Amiiiiinn. . .

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, 19 Juli 2021

Penulis

Fina Fanka

NPM : 155211103

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II    TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Stres Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	10
2.1.3 Gejala-Gejala Stress Kerja .....	11
2.1.4 Sumber Stress Kerja Dalam Keperawatan .....	13
2.2 Beban Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	15

2.2.3	Penilaian Beban Kerja.....	16
2.3	Prestasi Kerja Perawat.....	18
2.3.1	Pengertian Prestasi Kerja .....	18
2.3.2	Bentuk Kompensasi dalam Organisasi .....	19
2.4	Tenaga Perawat .....	19
2.4.1	Standar Pelayanan Keperawatan .....	20
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL</b>		
3.1	Penelitian Terdahulu .....	22
3.2	Kerangka Pemikiran.....	23
3.3	Hipotesis.....	24
3.4	Metodologi Penelitian .....	24
3.4.1	Lokasi Penelitian .....	24
3.4.2	Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.5	Populasi dan Sampel .....	26
3.6	Jenis dan Sumber Data .....	26
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.8	Teknik Analisis Data.....	27
3.8.1	Uji Instrumen .....	28
3.8.2	Regresi Linear Berganda.....	29

3.8.3 Uji Statistik .....	30
---------------------------	----

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	31
4.2 Visi, Misi Dan Tujuan.....	32
4.3 Struktur Organisasi .....	33

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

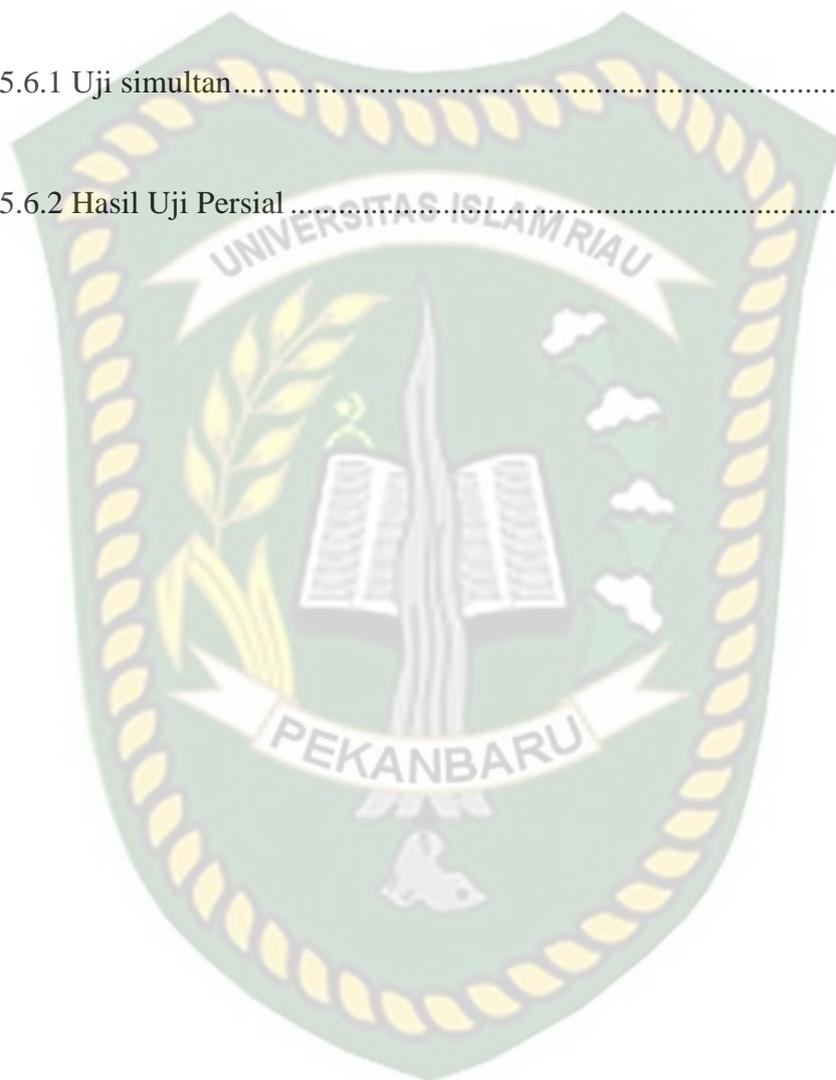
5.1 Deskripsi Responden.....	35
5.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin .....	35
5.1.2 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	36
5.2 Analisis Deskriptif .....	36
5.2.1 Prestasi Kerja Perawat.....	36
5.2.2 Stres Kerja.....	38
5.2.3 Beban Kerja.....	40
5.3 Uji Kualitas Data.....	42
5.3.1 Uji Validitas .....	42
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	43
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	44
5.4.1 Uji Multikolinieritas.....	44

5.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	45
5.4.3 Uji Autokorelasi .....	46
5.5 Analisis Data .....	47
5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
5.6 Pembuktian Hipotesis .....	48
5.6.1 Uji Simultan (F) .....	48
5.6.2 Uji Parsial (t).....	49
5.7 Pembahasan Hasil Analisis .....	51
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Kesimpulan .....	54
6.2 Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Perawat dan Jumlah Pasien RS Sansani Pekanbaru.....	5
Tabel 1.2 Waktu Kerja Karyawan RS Sansani Pekanbaru .....	6
Tabel 2.2.3 Beban kerja seseorang berdasarkan proporsi jenis kegiatan.....	16
Tabel 2.4.1 Standar Pelayanan Keperawatan.....	19
Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.4.2 Operasional Variabel .....	24
Tabel 5.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin .....	34
Tabel 5.1.2 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	35
Tabel 5.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Prestasi Kerja Perawat	36
Tabel 5.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Stres Kerja .....	38
Tabel 5.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja.....	40
Tabel 5.3.1 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	42
Tabel 5.4.1 Hasil Uji Multikolinieritas .....	43
Tabel 5.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	44

Tabel 5.4.3 Hasil Uji Autokorelasi .....	45
Tabel 5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
Tabel 5.6.1 Uji simultan.....	48
Tabel 5.6.2 Hasil Uji Persial .....	49



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Rumah sakit sansani pekanbaru .....	31
Gambar 4.3 Struktur Organisasi RS. Sansani Pekanbaru .....	34



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan teknologi berkembang pesat, termasuk teknologi di bidang kesehatan. Penyakit yang dihadapi menjadi semakin kompleks, dan rumah sakit dituntut memberikan pelayanan dengan baik dan maksimal. Rumah sakit dengan tenaga medis yang diharapkan mampu melayani masyarakat dengan profesional dan berkualitas. Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk memberikan perawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien. Menurut UU RI No. 23 1992 perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat merupakan pekerja yang selalu ada di setiap rumah sakit yang bertanggung jawab atas kesehatan pasien. Perawat di rumah sakit memiliki tugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat.

Rumah sakit sebagai organisasi dan perawat merupakan salah satu sub sistem yang berhubungan erat dan saling bergantung dengan sub sistem lainnya yang ada di rumah sakit. Pelayanan keperawatan mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Salah satu faktor yang mendukung

keyakinan di atas adalah kenyataan yang dapat dilihat di setiap instalasi pelayanan kesehatan rumah sakit, dimana tenaga-tenaga kesehatan dituntut selama 24 jam siap siaga dalam pelayanan jasa pasien.

Suatu hal yang menarik untuk diamati adalah tentang ancaman pasar bebas pada sektor kesehatan yang sedang dihadapi pada era global saat ini. Tingginya kompetitif disektor pelayanan kesehatan. Persaingan antar rumah sakit akan semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas. Selain itu, masyarakat menuntut rumah sakit harus dapat memberikan pelayanan yang baik dan seluruh kebutuhannya dilayani dengan cepat, biaya yang terjangkau, akurat, bermutu, hingga mendapatkan kepuasan. Pelayanan rumah sakit merupakan pelayanan yang dapat langsung dirasakan oleh konsumen secara instant.

Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya perawat rentan terhadap stres. Seorang perawat dituntut untuk selalu professional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi perawat, maka dapat meningkatkan stres. Perawat dihadapkan dengan berbagai masalah yang di keluhkan pasien yang bermacam-macam, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang tidak terjalin dengan baik, beban kerja yang berat, di ruang rawat inap yang pekerjaannya kompleks dan monoton, dan ditambah dengan tuntutan tugas yang harus dicapai.

Menurut Manuaba (2000) bahwa secara umum hubungan beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga faktor eksternal ini sering disebut *stressor*.

Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasa menantang, menekan, membebani melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Akibat stres produktivitas kerja menjadi turun. (Kirckaldy,2000). Pada perawat yang bekerja pada bidang jasa yang menuntut ketelitian dan ketepatan dalam melayani masyarakat dibidang kesehatan, pasti akan menghadapi beban kerja yang bervariasi dan akan menimbulkan stres kerja pada perawat.

Stres kerja yang dialami perawat dapat mengganggu kinerja dan mengurangi produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Robbins dalam Almasitoh 2011 Stres merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance individu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat bagian rawat inap dirumah sakit Sansani Pekanbaru pada bulan Mei 2019 lalu tugas pokok perawat bagian rawat inap antara lain yaitu melaksanakan pengkajian perawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan pendokumentasian askep, melaksanakan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu yaitu shift pagi, shift sore dan shift malam, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan pre serta post conference dan serah terima pasien pada saat pergantian dinas. Perawat di ruang rawat inap merasakan kebosanan dan berimbas pada tugas yang dikerjakan menjadi tidak maksimal.

Beban kerja di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja bersifat fisik meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien. Beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan shift atau bergiliran, bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien, serta tanggung jawab terhadap kesembuhan dan harus menjalin komunikasi dengan pasien.

Perawat adalah profesi pekerjaan yang mengkhususkan diri pada upaya penanganan perawatan pasien atau asuhan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang bervariasi. Hal ini akan memberikan beban kerja yang sangat berat apalagi jika mendapat shift malam yang bisa memicu dan

berdampak pada stres kerja. Hal ini sering juga diperparah dengan tugas tambahan lain dan sering melakukan tugas yang bukan fungsinya, ini sejalan dengan penelitian Departemen Kesehatan dan Universitas Indonesia tahun 2005 bahwa terdapat 78,8% perawat melaksanakan tugas kebersihan, 63,6% melakukan tugas administrasi dan lebih dari 90% melakukan tugas non keperawatan misalnya membuat resep, menetapkan diagnosa penyakit dan melakukan tindakan pengobatan dan hanya 50% yang melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya.

berikut adalah tabel data jumlah pasien dan jumlah perawat di 3 (tiga) tahun terakhir dari tahun 2016-2018.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Perawat dan Jumlah Pasien RS Sansani Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Perawat		Jumlah Pasien	
	UGD	Rawat Inap	Umum	BPJS
2016	15	20	903	4309
2017	15	20	868	4446
2018	15	20	873	4512

*(Sumber: Rumah Sakit Sansani Pekanbaru)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah Perawat pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru khususnya diruang rawat inap yang hanya memiliki 20 orang perawat dan ruang UGD memiliki 15 orang perawat yang tidak sesuai dengan jumlah pasien setiap harinya.

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pasien mengalami fluktuasi. Pada setiap tahun mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak stabil. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan pasien yaitu bahwa banyaknya pasien

membuat para perawat kerepotan sehingga pelayanan yang diberikan tidak maksimal.

**Tabel 1.2**

**Waktu Kerja Karyawan RS Sansani Pekanbaru**

No	Nama Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	Toleransi Terlambat	Akhir Cek Lock Masuk	Mulai Cek Lock Keluar	Jam Istirahat
1	Non Shif	07:30	16:00	15	07:45	16:01	12:00-13:00
2	Sabtu	07:00	13:00	15	07:15	13:01	Tidak Ada
3	Shif Pagi	07:00	14:00	15	07:15	14:01	Tidak Ada
4	Shif Siang	13:00	21:00	15	13:15	21:01	Tidak Ada
5	Shif Malam	20:00	07:00	15	20:15	07:01	Tidak Ada

(Sumber : Rumah Sakit Sansani Pekanbaru)

Berdasarkan tabel waktu kerja karyawan diatas dapat kita lihat bahwa waktu istirahat yang minim atau bisa jadi tidak ada akan menyebabkan karyawan kelelahan sehingga pekerjaan pun jadi beban dan oleh karenanya stres kerja akan dirasakan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka peneliti merumuskan “Apakah Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru?”

## 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu : Untuk menganalisis dampak stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai wadah untuk mengembangkan dan menambah pengetahuan tentang pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru
2. Peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan berikutnya.
3. Rumah Sakit, Sebagai bahan masukan untuk institusi rumah sakit, tentang pengaruh beban kerja terhadap stress kerja di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. Hasil ini akan digunakan sebagai bahan pertimbangan Rumah Sakit Sansani Pekanbaru.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membagikan dalam 6 (enam) bab seperti berikut ini :

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

#### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini dikemukakan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, dan juga hipotesis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode apa yang digunakan dalam penelitian ini, lokasi / objek penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

### BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai bagaimana respon dari pelaku usaha sebagai objek pada penelitian.

### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di uraikan mengenai hasil dari analisis data.

### BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta saran yang dapat diberikan penulis.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Stres Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Stress Kerja

Stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan. Pendapat lain yaitu menurut Nasution tahun 2000 mengatakan bahwa stres adalah tanggapan yang menyeluruh dari tubuh terhadap tuntutan yang datang kepadanya.

Menurut Anoraga, 2001 stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Sedangkan menurut Gibson stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan- perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Caplan et al. (dalam Beehr & Newman, 1978) mengatakan bahwa stress kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja mungkin mengancam individu yaitu baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha

mencapai kebutuhannya atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Munandar (2001) sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit tetapi dari beberapa pembangkit stres. Sebagian dari waktu manusia adalah untuk bekerja, karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kesehatan seorang pekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seorang tenaga kerja yang bekerja.

Menurut (Cooper) sumber stress terdiri dari faktor-faktor :

1. Overload (beban kerja berlebih)

Dapat dibedakan menjadi kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja berlebih kuantitatif bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akibatnya mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi. Beban kerja berlebih secara kualitatif bila pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres dan menurunkan produktivitas kerja.

3. Pekerjaan beresiko tinggi yaitu pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan.

4. Deprivational stres

Pekerjaan yang tidak menantang atau tidak menarik lagi bagi pekerja, akibatnya timbul berbagai keluhan seperti kebosanan, ketidakpuasan dan lain sebagainya.

### 2.1.3 Gejala-Gejala Stress Kerja

Menurut (Anoraga, 2001) gejala stres adalah sebagai berikut :

1. Menjadi mudah marah dan tersinggung
2. Bertindak secara agresif dan defensif
3. Merasa selalu lelah
4. Sukar konsentrasi
5. Jantung berdebar-debar
6. Otot tegang, nyeri sendi
7. Sakit kepala, perut dan diare

Teori Tery Behr dan Newman membagi gejala stres menjadi tiga aspek yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan perilaku.

Gejala psikologis terdiri dari :

1. Kecemasan, ketegangan
2. Bingung, marah, sensitive
3. Memendam perasaan
4. Komunikasi tidak efektif, menurunnya fungsi intelektual
5. Mengurung diri, ketidakpuasan bekerja

6. Depresi, kebosanan, lelah mental
7. Merasa terasing dan mengasingkan diri, kehilangan daya konsentrasi
8. Kehilangan spontanitas dan kreativitas Kehilangan semangat hidup, menurunnya rasa percaya diri

Gejala fisik :

1. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
2. Meningkatnya sekresi adrenalin
3. Gangguan gastrointestinal, missal gangguan lambung
4. Mudah terluka, gangguan kardiovaskuler
5. Gangguan pernafasan, mudah lelah secara fisik
6. Lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit
7. Kepala pusing, migraine, kanker
8. Ketegangan otot, problem tidur

Gejala perilaku :

1. Menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas
2. Penurunan prestasi dan produktifitas
3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
4. Perilaku sabotase
5. Meningkatnya frekuensi absensi
6. Perilaku makan yang tidak normal
7. Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
8. Kecenderungan perilaku yang beresiko tinggi

9. Meningkatnya agresifitas, dan kriminalitas

10. Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman

#### 2.1.4 Sumber Stress Kerja Dalam Keperawatan

Dewe (1989) dalam Abraham 1997 sumber utama stres kerja berdasarkan tingkat kepentingannya

1. Beban kerja berlebihan
2. Kesulitan menjalin hubungan dengan partner yang lain
3. Kesulitan dalam merawat pasien yang kritis
4. Merawat pasien yang gagal membaik
5. Pengobatan atas perawatan pasien

Me.Graek (1989) dalam Abraham, 1997 Sumber Stres dalam Keperawatan

1. Waktu yang tidak mencukupi melakukan tugas secara memuaskan, fakta ini merupakan sumber stres yang paling tinggi.
2. Rasio antara pelayanan dan sumber sumber pelayanan yang tidak seimbang.
3. Adanya tata tertib yang di tentukan.

## 2.2 Beban Kerja

### 2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja, jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa pekerjaan seperti mengangkat, mengangkut, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. (Manuaba, 2000)

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. Beban kerja fisik atau mental yang harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan (Munandar, 2001).

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut dapat berupa fisik, mental atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Beban kerja yang semakin besar menyebabkan waktu seseorang dapat bekerja tanpa mengalami kelelahan atau gangguan semakin pendek (Suma'mur, 1996).

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Rodahl dan Manuaba (2000) menyatakan beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

#### **a. Faktor eksternal :**

1. Tugas tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, alur kerja dll. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jauhnya jarak ke tempat kerja.
2. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek tersebut sering disebut stressor.

#### **b. Faktor Internal**

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi factor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, tipe kepribadian antara tipe A dan tipe B), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

#### **2.2.3 Penilaian Beban Kerja**

Menurut Rodahl penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode secara obyektif, yaitu metode penilaian langsung dengan cara mengukur energi yang dikeluarkan melalui asupan oksigen selama bekerja, dan metode pengukuran tidak langsung, dengan cara menghitung denyut nadi selama kerja.

Menurut Grandjean suatu pendekatan untuk mengetahui berat ringannya beban kerja adalah dengan menghitung nadi kerja, konsumsi oksigen, kapasitas ventilasi paru dan suhu inti tubuh. Pendekatan lainnya untuk mengetahui berat ringannya beban kerja adalah dengan melihat proporsi jenis kegiatan yang dilakukan pekerja yaitu dapat dilihat pada tabel:

Tabel 2.2.3

**Beban kerja seseorang berdasarkan proporsi jenis kegiatan**

No	Beban Kerja	Proporsi jenis kegiatan
1	Ringan	75% waktu untuk duduk atau berdiri 25% waktu untuk berdiri sambil bergerak
2	Sedang	50% waktu untuk duduk atau berdiri 50% waktu untuk melakukan pekerjaan khusus
3	Berat	25% waktu untuk duduk atau berdiri 75% waktu untuk melakukan pekerjaan khusus

(Sumber : Khumaidi, M (1996)dalam May Riza (2011))

Beban kerja fisik (physical workload) merupakan beban yang diterima oleh fisik akibat pelaksanaan kerja. Beban kerja fisik ini diterima oleh tubuh akibat melaksanakan suatu aktivitas kerja. Prinsip dasar dalam ergonomi adalah bagaimana agar *demand* < *capacity*, sehingga perlu diupayakan agar beban kerja fisik yang diterima oleh tubuh saat bekerja tidak melebihi kapasitas fisik manusia (pekerja) yang bersangkutan.

Secara garis besar, kegiatan-kegiatan kerja manusia dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Pemisahan ini tidak dapat dilakukan secara sempurna, karena terdapatnya hubungan yang erat antara satu dengan lainnya. Apabila dilihat dari energi yang dikeluarkan, kerja mental murni relative lebih sedikit mengeluarkan energi dibandingkan kerja fisik.

Bekerja dengan tubuh dan lingkungan yang sehat, aman serta nyaman merupakan hal yang di inginkan oleh semua pekerja. Lingkungan fisik tempat kerja dan lingkungan organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi sosial, mental dan fisik dalam kehidupan pekerja. Kesehatan

suatu lingkungan tempat kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kesehatan pekerja, seperti peningkatan moral pekerja, penurunan absensi dan peningkatan produktivitas. Sebaliknya tempat kerja yang kurang sehat atau tidak sehat (sering terpapar zat berbahaya yang mempengaruhi kesehatan) dapat meningkatkan angka kesakitan dan kecelakaan, rendahnya kualitas kesehatan pekerja, meningkatnya biaya kesehatan dan banyak lagi dampak negatif lainnya.

## **2.3 Prestasi Kerja Perawat**

### **2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Prabu angkunegara (2009:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi (Justine Sirait :2006)

Tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Penghargaan terhadap prestasi karyawan
2. Menjamin keadilan gaji karyawan
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan

### 2.3.2 Bentuk Kompensasi dalam Organisasi

Sebuah kompensasi yang diberikan oleh Organisasi kepada perawat atau pihak-pihak yang terkait dalam proses usaha, bisa berbentuk dalam beberapa hal yaitu:

1. Upah atau gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Perawat yang berprestasi akan diberikan insentif atau kompensasi dari pihak perusahaan berupa financial ataupun non financial. Besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

1. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain
3. Tingkat kemampuan perusahaan
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Peranan serikat buruh

### 2.4 Tenaga Perawat

Tenaga perawat menurut SK Menkes RI no. 647 tahun 2000 adalah seorang yang telah lulus pendidikan baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tenaga perawat merupakan tenaga yang relatif besar dirumah sakit dan paling banyak berinteraksi dengan pasien maupun keluarganya (Gillies 1989). Kegiatan yang dilakukan oleh perawat dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu fungsi independen dan dependen. Kegiatan yang dependen berarti dalam melaksanakan kegiatannya perawat berhubungan dengan profesi lain seperti menyuntik, memasang infus dan lain-lain.

Sedangkan kegiatan independen adalah kegiatan yang dapat dilakukan oleh perawat tanpa tergantung dengan profesi lain, misalnya menerapkan dan melaksanakan prosedur dan teknik perawatan pasien. Secara administrasi, perawat bertanggung jawab kepada kepala perawat ruangan dan secara teknis medis operasional, Secara umum perawat mempunyai tanggung jawab dalam memberikan asuhan atau pelayanan keperawatan, meningkatkan ilmu pengetahuan sebagai profesi.

#### 2.4.1 Standar Pelayanan Keperawatan

**Tabel 2.4.1 Standar Pelayanan Keperawatan**

No	Standar Pelayanan Keperawatan	Definisi
1	Standar 1	Divisi Keperawatan mempunyai falsafah dan struktur yang menjamin pemberian asuhankeperawatan yang bermutu tinggi dan merupakan sarana untuk menyelesaikan berbagai persoalan praktik keperawatan di seluruh institusi asuhan/ pelayanan keperawatan.
2	Standar 2	Divisi keperawatan dipimpin oleh seorang perawat eksekutif yang memenuhi persyaratan dan anggota direksi

3	Standar 3	Kebijaksanaan dan praktik divisi keperawatan menjamin pelayanan keperawatan merata dan berkesinambungan yang mengakui perbedaan agama, sosial budaya dan ekonomi diantara klien/pasien di institusi pelayanan kesehatan.
4	Standar 4	Divisi keperawatan menjamin bahwa proses keperawatan digunakan untuk merancang dan memberikan asuhan untuk memenuhi kebutuhan individu klien/pasien dalam konteks keluarga
5	Standar 5	Divisi keperawatan menciptakan lingkungan yang menjamin efektivitas praktik keperawatan.
6	Standar 6	Divisi keperawatan menjamin pengembangan berbagai program pendidikan untuk menunjang pelaksanaan asuhan keperawatan yang bermutu tinggi

Standar keperawatan guna untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sebaiknya tidak tergantung pada lembaga legalisif saja, tetapi harus mengikuti perkembangan industri pelayanan kesehatan. Tujuan pelayanan keperawatan diorganisasikan dan dikelola agar dapat memberikan asupan keperawatan yang optimal bagi pasien sesuai dengan standard yang ditetapkan.

### BAB III

#### KERANGKA KONSEPTUAL

#### 3.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 3.1**

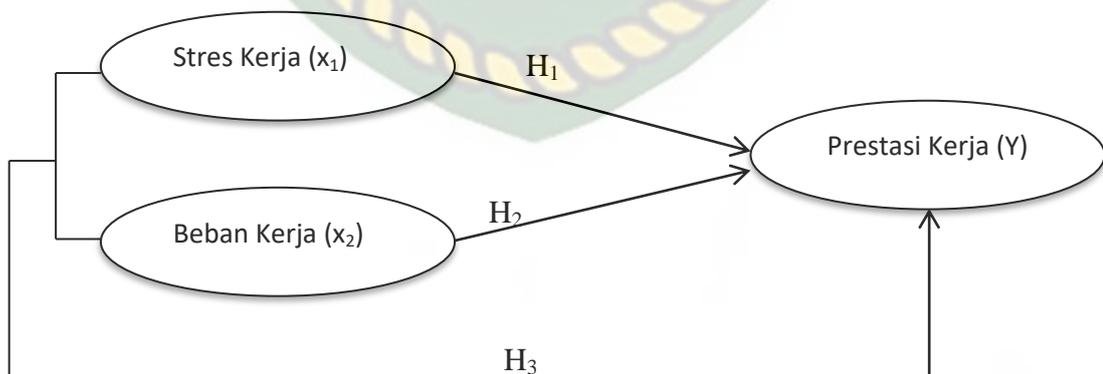
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	1. Umi Setyowati Ridwan Baraba, S.E., M.M. 2. Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si (2014)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsud Saras Husada Purworejo	Stres fisiologis (X1), stres psikologis (X2), dan stres perilaku (X3), sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y)	Variabel independen yaitu stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja perawat Rsud Saras Husada Purworejo.
2	Bahrul Ilmi, (2002)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Identifikasi Manajemen Stress Yang Digunakan Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Ulin Banjarmasin	X <sub>1</sub> adalah stress kerja X <sub>2</sub> adalah manajemen stress Y adalah prestasi kerja	Stress ditempat kerja pada perawat berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat ruang rawat inap RSUD Ulin Banjarmasin.
3	Arman Aidid (2016)	Hubungan beban kerja dan kinerja terhadap prestasi kerja perawat dipuskesmas Binamu kota kabupaten Jeneponto	X <sub>1</sub> adalah beban kerja X <sub>2</sub> adalah kinerja Y adalah prestasi kerja perawat	Beban kerja berlebih pada perawat sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat dipuskesmas Binamu kota kabupaten Jeneponto

### 3.2 Kerangka Pemikiran

Faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja perawat akan di hubungkan dengan stres kerja untuk dilihat pengaruhnya. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja perawat diantaranya karakteristik individu (umur, masa kerja, keadaan kesehatan, status gizi, jenis kelamin), beban kerja (tugas fisik), beban kerja tambahan (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis). Dalam penelitian ini beban kerja tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, kimia dan biologi tidak diteliti karena didalam rumah sakit ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh yang sedikit terhadap beban kerja perawat. Setelah mengidentifikasi variabel-variabel beban kerja pada perawat kemudian dihubungkan dengan stres kerja yang diketahui dengan melihat gejala stres kerja pada perawat.

**Gambar 3.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 3.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Suryabrata,2008).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : diduga stress kerja berpengaruh secara persial terhadap prestasi kerja perawat

H2 : diduga beban kerja berpengaruh secara persial terhadap prestasi kerja perawat

H3 : diduga stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat.

### 3.4 Metodologi Penelitian

#### 3.4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Sansani, yang berlokasi di Jln. Soekarno Hatta No. 501 kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

### 3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.4.2**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	1. Kondisi pekerjaan 2. Konflik peran 3. Faktor interpersonal  <b>(Veithzal &amp; Ella Jauvani Sagala : 2009)</b>	1) beban kerja yang berlebihan 2) Stress karena peran 3) Perkembangan karir 4) Hasil kerja dan sistem dukungan social yang baik  <b>(Veithzal &amp; Ella Jauvani Sagala : 2009)</b>	Ordinal
2	Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Tuntutan fisik 2. Tuntutan tugas 3. Frustrasi  <b>(Permendagri : 2008)</b>	1) Target yang harus dicapai 2) Standar pekerjaan 3) Volume Pekerjaan  <b>(Permendagri : 2008)</b>	Ordinal
3	Prestasi Kerja Perawat (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Sikap  <b>(Anwar Prabu 2009)</b>	1) Ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pekerjaan 2) Pelaksanaan tugas regular dan tambahan 3) Seberapa jauh tanggung jawab terhadap pekerjaan  <b>(Anwar Prabu 2009)</b>	Ordinal

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut Arikunto tahun 2002:108 populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Sedangkan Husain Umar menyatakan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Umar, 2002). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru yang berjumlah 96 perawat.

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruang Unit Gawat Darurat dan Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Sansani Pekanbaru yang berjumlah 35 perawat.

Pengambilan sampel sebanyak 35 perawat tersebut merupakan perawat yang bekerja langsung melayani pasien yaitu perawat yang bertugas di ruang Unit Gawat Darurat dan ruang Rawat inap.

### **3.6 Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Data primer**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepada perawat yang menjadi sampel.

#### **2. Data sekunder**

Data tentang gambaran umum di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengetahui adanya dampak beban kerja dan stress kerja dalam penelitian ini terdiri dari metode-metode sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Yaitu metode cara menganalisa dan mengadakan pencatatan secara sistematis dengan cara melihat dan mengamati perusahaan secara langsung.

#### **2. Kuesioner (Angket)**

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang disebarakan kepada para perawat yang ditujukan sebagai sampel dan di dampingi oleh peneliti untuk mengisi kuesioner mengenai faktor internal (umur, masa kerja, status perkawinan dan status gizi pekerja), faktor eksternal beban kerja, stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi sehingga karakteristik dan sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Analisis dilakukan dengan Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ).

### 3.8.1 Uji Instrumen

Hasil penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Adapun uji yang digunakan untuk menganalisa data sebelum dilakukan regresi adalah uji validitas, uji realibilitas dan Normalitas serta uji Asumsi Klasik.

#### 1. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitassuatu alat ukur semakin stabil begitupun sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang biasa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### 3.8.2 Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Arikunto, 2006:296).

Persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Variabel terikat (*dependent*)

X (1,2) = Variabel bebas (*independent*)

a = Konstanta

b (1,2) = Koefisien regresi

### 3.8.3 Uji Statistik

#### 1. Uji F

Uji simultan (F) digunakan untuk dapat mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $sig. < 0,05$  maka variabel independen secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen

#### 2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara persial atau pervariabel bebas dengan variabel terikatnya. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya, dengan arti kata ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Rumah Sakit Sansani adalah sebuah Rumah Sakit swasta yang berawal dari Klinik sederhana dan sebuah wujud kepercayaan dari masyarakat serta pasien hingga terciptanya sebuah Rumah Sakit Sansani. Awal Tercipta Rumah Sakit ini, Ir.H.Syahroni Tua dan istrinya Dr.Hj Dian Astuti selaku owner sangat peduli terhadap lingkungan dan dalam memperhatikan kesehatan dan kemudian berkembang menjadi Klinik guna memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan akurat. Pada 7 Februari 2009 berkembang menjadi RSIA Sansani dan pada 30 April 2015 menjadi RS Umum Sansani Tipe. Rumah Sakit Sansani berlokasi di jalan soekarno hatta atas, pekanbaru- riau, dengan akses yang mudah di jangkau.



Gambar 4.1 Rumah Sakit Sansani

Rumah Sakit Sansani memberikan fasilitas penunjang Pelayanan Rawat Inap, Fasilitas Rawat Jalan, Poliklinik Umum, Poliklinik Gigi, Poliklinik Kebidanan, Kandungan, Poliklinik Penyakit Dalam, Poliklinik Bedah Umum, Poliklinik Paru Paru, Poli klinik Anak, Poliklinik Syaraf, Fasilitas Penunjang Medis 24 Jam, Unit Gawat Darurat, Apotik 24 jam, Radiologi (Rontgen dan USG), Laboratorium, Fasilitas Non Medis (Ambulance) dan Medichal Chek Up.

Fasilitas kamar saat ini tersedia 30 kamar dan Dokter 24 jam, sehingga bagi pasien siap dilayani kapan saja. Ditambahkan jalan Lintas Satu arah tidak mengundang kemacetan bagi Pasien yang ingin berobat.

#### **4.2. Visi, Misi, Moto dan Tujuan Rumah Sakit Sansani Pekanbaru**

##### **a. Visi**

Menjadikan RS Sansani sebagai Rumah Sakit Profesional, Ramah, dan Peduli

##### **b. Misi**

1. Meningkatkan Kualitas manajemen dan Sumber daya manusia.
2. Memberikan Pelayanan profesional informatif dan mengutamakan kepuasan pasien.
3. Mengutamakan Kesejahteraan Karyawan.

4. Mengutamakan ikhklas dan santun sebagai kontrol utama dalam kualitas pelayanan

**c. Moto**

Melayani dengan IKHSAN (IKHLAS dan SANTUN).

**d. Tujuan**

Rumah Sakit Sansani Memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Pada 12 Oktober 2015 RS SANSANI Resmi Menjalin Kontrak Kerjasama Dengan BPJS Kesehatan. Serta bekerja sama dengan

- a. PT Ultra Health Prima Care tentang pelayanan kesehatan rawat inap dan rawat jalan (2 Januari 2012)
- b. PT Wira Eka Medika Insani tentang pelayanan kesehatan rawat jalan (25 Januari 2013)
- c. PT Inti Cakrawala Citra tentang pelayanan kesehatan rawat jalan (1 April 2014)

### 4.3. Struktur Organisasi

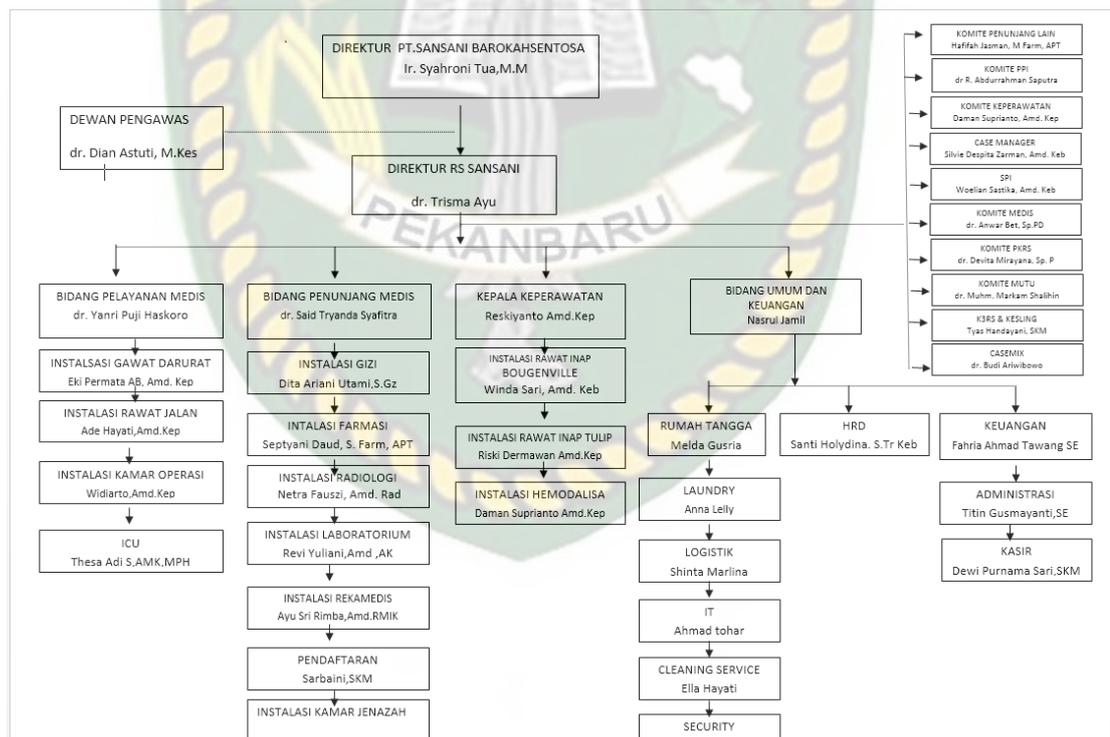
Struktur organisasi adalah sebuah susunan berbagai komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi yang ada di masyarakat. Dengan adanya struktur organisasi maka kita bisa melihat pembagian kerja dan

bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda bisa dikoordinasikan dengan baik. Selain itu, dengan adanya struktur tersebut maka kita bisa mengetahui beberapa spesialisasi dari sebuah pekerjaan, saluran perintah, maupun penyampaian laporan.

Struktur organisasi yang digunakan oleh rumah sakit sansani Pekanbaru adalah struktur garis.

Gambar 4.3

Struktur Organisasi RS. Sansani Pekanbaru



(Sumber:Rumah Sakit Sansani Pekanbaru)

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Deskripsi responden

Responden yang menjadi sampel penelitian yaitu para perawat yang bekerja pada ruang UGD dan ruang rawat inap rumah sakit Sansani Pekanbaru, ini dapat dikelompokkan kedalam beberapa karakteristik meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan status sosial. dengan demikian perusahaan dapat mengetahui prestasi kerja karyawannya.

##### 5.1.1 Responden menurut jenis kelamin

Hasil penelitian mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah / orang	Persentase %
1	Laki-laki	5	14,28
2	Perempuan	30	85,72
	Jumlah	35	100

(Sumber: data primer yang diolah)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu berjumlah 30 orang. Karena dalam pelayanan kesehatan perempuan dinilai lebih teliti dibandingkan laki-laki.

### 5.1.2 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1.2 Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	D3	31	88,57
2	S1	4	11,42
	Jumlah	35	100

*(Sumber: data primer yang diolah)*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat pendidikan D3 (Diploma tiga) yaitu sebanyak 31 orang.

## 5.2 Analisis Deskriptif

### 5.2.1 Prestasi Kerja Perawat

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Prestasi Kerja Perawat**

No	Butir Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan organisasi	6	24	5	-	-	4,02
		17,1%	68,6%	14,3%	-	-	
2	Karyawan berani dalam mengemukakan pendapat yang menurutnya benar	3	27	5	-	-	3,94
		8,6%	77,1%	14,3%	-	-	
3	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	4	25	6	-	-	3,94
		11,4%	71,4%	17,1%	-	-	
4	Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan lain.	1	24	10	-	-	3,74
		2,9%	68,6%	28,6%	-	-	
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi	18	12	5	-	-	4,37
		51,4%	34,3%	14,3%	-	-	
6	Dengan keterampilan yang dimiliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja	18	17	-	-	-	4,51
		51,4%	48,6%	-	-	-	
Rata-rata							4,08%
Kategori							Baik

(Sumber: data primer yang diolah)

Dari perhitungan tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru, dapat dilihat rata-rata tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan yang ada pada variabel prestasi kerja perawat, maka didapatkan bahwa :karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan organisasi , dengan nilai rata-rata (4,02) yang berarti pekerjaan mampu diselesaikan dengan kuantitas yang ditetapkan organisasi sudah baik. Karyawan berani dalam mengemukakan pendapat yang menurutnya benar, dengan nilai rata-rata (3.94) yang berarti karyawan berani mengemukakan pendapat sudah baik. Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan, dengan nilai rata-rata (3,94) yang

berarti pekerjaan yang diselesaikan dengan kualitas yang dapat di andalkan sudah baik. Karyawan tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dengan kegiatan lain, dengan nilai rata-rata (3,74) yang berarti karyawan tidak membuang-buang waktu sudah baik. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi, dengan nilai rata-rata (4,37) yang berarti karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi adalah sangat baik. Dengan keterampilan yang dimiliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja, dengan nilai rata-rata (4,51) yang berarti karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja sudah sangat baik. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja perawat sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru yang ada sudah baik.

### 5.2.2 Stres kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, terjadinya stres kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan karakteristik pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Narundana : 2012). Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel stres kerja pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Stres Kerja**

No	Butir Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
1	Karyawan merasakan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan.	2	22	10	1	-	3,71
		5,7%	62,9%	28,6%	2,9%	-	
2	Struktur di organisasi bersifat kaku	3	23	9	-	-	3,82
		8,6%	65,7%	25,7%	-	-	
3	Karyawan tidak diberikan kesempatan promosi jabatan oleh organisasi.	-	24	9	2	-	4,62
		-	62,6%	25,7%	5,7%	-	
4	Jabatan ditempat kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan	17	16	2	-	-	3,42
		-	48,6%	45,7%	5,7%	-	
5	Karyawan tidak memberikan perhatian dalam menyelesaikan masalah.	-	23	10	2	-	3,60
		-	65,7%	28,6%	5,7%	-	
6	Selalu membawa masalah keluarga kedalam pekerjaan	1	25	8	1	-	3,71
		2,9%	71,4%	22,9%	2,9%	-	
<b>Rata-rata</b>							<b>3,81</b>
<b>Kategori</b>							<b>Kurang baik</b>

(Sumber: data primer yang diolah)

Dari perhitungan tanggapan responden terhadap variabel stres kerja pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru, dapat dilihat rata-rata tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan yang ada pada variabel stres kerja maka didapatkan bahwa : karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan, dengan nilai rata-rata (3,71) yang berarti kondisi organisasi yang memberi pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki adalah kurang baik. Struktur organisasi bersifat kaku, dengan nilai rata-rata (3,81) yang berarti kondisi organisasi untuk meminimalkan kakunya suatu struktur yang ada adalah kurang baik. Karyawan tidak diberi kesempatan promosi jabatan oleh organisasi, dengan nilai rata-rata (4,62) yang berarti kondisi organisasi dalam memberi kesempatan promosi jabatan kepada karyawan adalah kurang baik. Jabatan ditempat kerja tidak

sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, dengan nilai rata-rata (3,42) berarti kondisi perusahaan dalam memberi pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan jabatan yang dimiliki kurang baik. Karyawan tidak memberi perhatian dalam menyelesaikan masalah, dengan nilai rata-rata (3,60) yang berarti kemampuan karyawan untuk memberikan perhatian dalam menyelesaikan masalah adalah kurang baik. Selalu membawa masalah keluarga kedalam pekerjaan, dengan nilai rata-rata (3,71) yang berarti intensitas karyawan untuk tidak membawa masalah keluarga kedalam pekerjaan adalah kurang baik. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel stres kerja sebesar 3,82. Hal ini menunjukkan bahwa pengelola stres kerja yang ada pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru kurang baik.

### 5.2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel stres kerja pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja**

No	Butir Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
1	Karyawan merasa pekerjaan harus dilakukan secepat mungkin	1	21	13	-	-	3,65
		2,9%	60,0%	37,1%	-	-	
2	Karyawan merasa pekerjaan harus berpacu dengan waktu ( <i>deadline</i> )	4	13	17	1	-	3,57
		11,4%	37,1%	48,6%	2,9%	-	
3	Karyawan jenuh harus bersikap ramah setiap hari	10	20	5	-	-	4,14
		28,6%	57,1%	14,3%	-	-	
4	Karyawan merasa atasan memberikan perintah yang tidak jelas	1	26	8	-	-	3,80
		2,9%	74,3%	22,9%	-	-	
5	Pasien yang datang terlalu banyak.	4	13	17	1	-	3,57
		11,4%	37,1%	48,6%	2,9%	-	
6	Karyawan merasa tenaga perawat disini sangat minim.	3	23	9	-	-	3,82
		8,6%	65,7%	25,7%	-	-	

(Sumber: data primer yang diolah)

Dari perhitungan tanggapan responden terhadap variabel beban kerja pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru, dapat dilihat rata-rata tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan yang ada pada variabel beban kerja, maka didapatkan bahwa : Karyawan merasa pekerjaan harus dilakukan secepat mungkin, dengan nilai rata-rata (3,65) yang berarti penilaian organisasi terhadap beban kerja karyawannya sudah baik. Karyawan merasa pekerjaan harus berpacu dengan waktu (*deadline*), dengan nilai rata-rata (3,57) yang berarti penilaian organisasi sudah baik. Karyawan jenuh harus bersikap ramah setiap hari, dengan nilai rata-rata (4,14) yang berarti penilaian organisasi terhadap tingkat kejenuhan karyawan sudah sangat baik. Karyawan merasa atasan memberikan perintah yang tidak jelas, dengan nilai rata-rata (3,80) yang berarti atasan memberi perintah yang tidak jelas sudah baik. Pasien yang datang terlalu banyak, dengan nilai rata-rata (3,57) yang berarti penanganan pasien yang terlalu banyak sudah baik. Karyawan merasa tenaga perawat disini

sangat minim, dengan nilai rata-rata (3,82) yang berarti tenaga perawat yang minim sudah baik.

### 5.3 Uji Kualitas Data

#### 5.3.1 Uji Validitas

Teknik pengujian yang digunakan validitas adalah dengan menggunakan korelasi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity Analysis dengan korelasi sebagai berikut:

**Tabel 5.3.1 Hasil Uji Validitas**

Variable	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja 1	35	0,755	0,334	Valid
	Prestasi Kerja 2	35	0,698	0,334	Valid
	Prestasi Kerja 3	35	0,732	0,334	Valid
	Prestasi Kerja 4	35	0,659	0,334	Valid
	Prestasi Kerja 5	35	0,457	0,334	Valid
	Prestasi Kerja 6	35	0,380	0,334	Valid
Stress Kerja (X <sub>1</sub> )	Stress Kerja 1	35	0,690	0,334	Valid
	Stress Kerja 2	35	0,552	0,334	Valid
	Stress Kerja 3	35	0,791	0,334	Valid
	Stress Kerja 4	35	0,785	0,334	Valid
	Stress Kerja 5	35	0,645	0,334	Valid
	Stress Kerja 6	35	0,574	0,334	Valid
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	Beban Kerja 1	35	0,555	0,334	Valid
	Beban Kerja 2	35	0,709	0,334	Valid
	Beban Kerja 3	35	0,551	0,334	Valid
	Beban Kerja 4	35	0,844	0,334	Valid
	Beban Kerja 5	35	0,746	0,334	Valid
	Beban Kerja 6	35	0,712	0,334	Valid

(Sumber: data primer yang diolah)

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi person dari setiap item pertanyaan dalam setiap variabel, maka dapat dilihat bahwa setelah dilakukan

uji validitas terhadap prestasi kerja karyawan, stress kerja dan beban kerja, maka hasilnya  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sebesar 0,334. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

### 5.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini batasan nilai untuk pengujian reliabilitas adalah 0,60, jika nilai reliable kurang dari 0,60, maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistic (Cronbach's Alpha)*. Dan diketahui nilai reliabilitas ketiga variabel berada diatas 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya. Berikut ini adalah hasil uji Reliabilitas:

**Tabel 5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Jumlah Item Dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keterangan
Prestaasi kerja karyawan (Y)	6	0,643	Reliable
Stress kerja (X1)	6	0,761	Reliable
Beban kerja (X2)	6	0,758	Reliable

(Sumber: data primer yang diolah)

Pada hasil perhitungan terhadap nilai *Cronbach's Alpha* maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah prestasi kerja karyawan (0,643), stress kerja (0,761), beban kerja (0,758). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60.

## 5.4 Uji Asumsi Klasik

### 5.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang dikatakan bebas multikolinieritas jika variance inflation factor (VIF) < 10, hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.4.1 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.702	2.494		3.489	.001		
Stress Kerja	.309	.120	.380	2.572	.015	.630	1.587
Beban Kerja	.397	.129	.455	3.082	.004	.630	1.587

a. Dependent Variable : PrestasiKerjaPerawat

(Sumber: data primer yang diolah)

Pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel stres kerja dan variabel beban kerja mempunyai nilai VIF sebesar 1,587. Dengan melihat semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, berarti penelitian ini bebas dari asumsi multikolinieritas.

### 5.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama atau konstan, metode yang digunakan pada pengujian ini adalah pengujian heteroskedastisitas metode Rank Spearman. Untuk hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

#### Correlations

			ABRESID	StresKerja	BebabKerja
Spearman's rho	ABRESID	Correlation Coefficient	1.000	.039	-.228
		Sig. (1-tailed)	.	.411	.094
		N	35	35	35
Stres Kerja	Stres Kerja	Correlation Coefficient	.039	1.000	.566**
		Sig. (1-tailed)	.411	.	.000
		N	35	35	35
Beban Kerja	Beban Kerja	Correlation Coefficient	-.228	.566**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.094	.000	.
		N	35	35	35

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*(Sumber: data primer yang diolah)*

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai Sig. variabel stres kerja sebesar 0,411 dan nilai Sig. variabel beban kerja sebesar 0,094, dengan melihat nilai

Sig. variabel bebas  $> 0,05$ , maka model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 5.4.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam variabel independen. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan metode *Durbin Wtson* (DW). Berdasarkan hasil perhitungan data dengan menggunakan program SPSS 17.00 *for widows*, maka didapatkan hasil seperti tabel berikut ini :

**Tabel 5.4.3 Hasil Uji Autokorelasi**

#### **Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.533	1.37969	1.980

a. Predictors: (Constant), BebanKerja, StresKerja

b. Dependent Variable : PrestasiKerja

(Sumber: data primer yang diolah)

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel diatas, diperoleh nilai DW sebesar 1,980. Nilai ini berada antara -2 sama 2 yang berarti tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian model regresi ini terbebas dari asumsi autokorelasi dan model ini dapat menaksirkan nilai variabel dependent pada variabel independen.

## 5.5 Analisis Data

Untuk menganalisis data penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program spss7.

### 5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

**Tabel 5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.702	2.494		3.489	.001		
	Stress Kerja	.309	.120	.380	2.572	.015	.630	1.587
	Beban Kerja	.397	.129	.455	3.082	.004	.630	1.587

#### 5.5.1.1 Dependent Variabel : Y

(Sumber: data primer yang diolah)

Berdasarkan tabel koefisien diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,702 + 0,309 (x_1) + 0,397 (x_2) + e$$

Maksud dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

- a. Jika variabel stress kerja, beban kerja bernilai 0 maka tingkat prestasi kerja sebesar 8,702.
- b. Setiap terjadi penambahan 1 satuan variabel stress kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,309.
- c. Setiap terjadi penambahan 1 satuan variabel beban kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,397 satuan.

## 5.6 Pembuktian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dilakukan dengan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent melalui meregresikan prestasi kerja perawat sebagai variabel dependent dan stres kerja serta beban kerja sebagai variabel independent, maka hasil pengujian akan diuraikan sebagai berikut:

### 5.6.1 Uji simultan (F)

Uji simultan (F) digunakan untuk dapat mengetahui apakah semua variabel independent yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara simultan

terhadap variabel dependent. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $Sig. < 0,05$ , maka variabel independent secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependent. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.6.1 Uji simultan (F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.772	2	38.886	20.428	.000 <sup>a</sup>
	Residual	60.914	32	1.904		
	Total	138.686	34			

a. Predictors: (constant), StresKerja, BebanKerja

b. Dependent Variabel: PrestasiKerja

*(Sumber: data primer yang diolah)*

Pada tabel hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung (20,428) > F tabel df (3;31) yaitu sebesar (2,911) dengan Sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru.

### 5.6.2 Uji Persial (t)

Uji persial (t) digunakan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent. Berikut tabel hasil uji t

Tabel 5.6.2 Hasil Uji Persial (t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.702	2.494		3.489	.001
	Stress Kerja	.309	.120	.380	2.572	.015
	Beban Kerja	.397	.129	.455	3.082	.004

a. Dependent variabel : PrestasiKerja

(Sumber: data primer yang diolah)

Dari tabel uji t, maka dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan nilai Sig. variabel independent. Diketahui nilai t tabel adalah df (0,025;31) yaitu sebesar 2,040, dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Diketahui t hitung variabel stres kerja (2,572) > t tabel (2,040), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru
- b. Diketahui t hitung variabel beban kerja (3,082) > t tabel (2,040), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan variabel beban kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat.

### **5.7 Pembahasan Hasil Analisis**

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat dan dapat meningkatkan prestasi perawat pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru.

Sedangkan pembuktian secara persial diketahui bahwa variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung  $2,572 > t$  tabel  $2,040$  dan dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Sedangkan variabel beban kerja  $3,082 > t$  tabel  $2,040$  dan dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat.

Pada tabel hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung  $20,428 > F$  tabel df (3,31) yaitu sebesar  $2,911$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Variabel pertama yang dapat mempengaruhi prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru adalah stres kerja. Dari hasil tanggapan

responden diperoleh rata-rata sebagian besar responden merasa kurang baik dalam mengatasi stres kerja yang dialami yaitu sebesar 3,82.

Stres kerja merupakan segala kondisi yang menyangkut emosi, jalan pikiran, dan fisik serta berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Terjadinya stres kerja dikarenakan ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian perawat dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres kerja dapat dicegah apabila perawat dan organisasi dapat meminimalisir penyebab-penyebab stres kerja. Penanganan secara individual seperti relaksasi, meditasi, diet, dan fitness serta penanganan secara organisasional seperti menciptakan iklim organisasi yang mendukung, memperkaya desain tugas, dukungan sosial akan dapat efektif untuk diterapkan pada organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan prestasi kerja perawat, manajemen stres kerja harus diterapkan dalam organisasi agar stres kerja dapat diatasi secara adaptif dan efektif.

Variabel kedua yang dapat juga mempengaruhi prestasi kerja perawat pada penelitian ini adalah beban kerja. Dari tanggapan responden merasa beban kerja yang diberikan tersebut sudah baik. Dari hasil perhitungan tersebut

diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap variabel beban kerja sebesar 3,79.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan prestasi kerja perawat organisasi haruslah mampu memberi insentif bagi perawat yang berprestasi secara adil.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai akhir dari penulisan ini, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan serta saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis teliti mengenai Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru.

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 8,702 + 0,309 (X_1) + 0,397 (X_2)$ . Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda ini berarti pengaruh variable bebas (Stres kerja dan Beban kerja) sebesar 53,3% terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

## 6.2 Saran

Berdasarkan pada analisa dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut :

- a. Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja perawat, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja perawat-perawatnya antara lain dengan menerapkan manajemen stress yang efektif serta memberikan imbalan yang memadai bagi perawat yang berprestasi.
- b. Organisasi haruslah menerapkan manajemen stress kerja yang sesuai dan efektif dengan cara memberikan kesempatan perawat untuk melakukan penanganan manajemen stress kerja secara individual yang didukung dengan penanganan manajemen stress kerja secara organisasional seperti menciptakan iklim organisasi yang mendukung, memperkaya desain-desain tugas yang diberikan dan meningkatkan dukungan sosial dengan komunikasi yang baik kepada semua pihak.
- c. Organisasi haruslah mampu memberikan imbalan yang memadai diluar gaji pokok kepada perawat yang berprestasi serta memberi kesempatan kepada perawat untuk mendapatkan penghargaan jika berprestasi.

- d. Untuk memperoleh hasil yang maksimal penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

### Daftar Pustaka

- Nursalam, 2011. *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan professional*. Jakarta : SalembaMedika.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mauli, tyur. 2012. *Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)*. Jurnal Ilmiah, Volume 1, No 1, (hlm 10-18).
- Nur, Saina. 2013. *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*. Jurnal EMBA, Volume 1 No 3. (hlm 739-749).
- Puspitasari, Ria. 2015. *Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuwuluk Malioboro Bontique Hotel Yogyakarta*. Skripsi S1, Fakultas UNY, Yogyakarta. Skripsi dipublikasikan.
- Rodziah, Kurnia Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Unggul Jaya Blora)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis UNDIP Semarang

- Saputra, Dwi Agung. 2014. *Pengaruh Stres dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta*. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi UNY. Naskah dipublikasi.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi industri dan organisasi : dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana Media Group
- Atmaji, Luthfan. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Martanti, Puspunegoro. 2015. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Waita Berperan Ganda Yang Dimediasi Oleh Variabel Stress Kerja Studi PT. Sari Warna Unit II*. Skripsi SI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UMS. Naskah Publikasi.
- Manurung, M. T. & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Wijaya Husada Semarang)*. Diponegoro Journal of Management, Vol. 1 No. 2, pp. 145-157.
- Suyanto. 2009. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Jogjakarta : Mitra Cendikia Press.
- Moorhead, Griffin, 2013, *“Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi”*, Jakarta : Salemba Empat.

Isesreni, 2009. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana.*

Univiversitas. Medan

Abdillah, I. P. 2011. *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di*

*Instalasi Rawat Inap. RSD Dr.Soebandi Jember, Universitas Jember.*



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau