

SKRIPSI

**“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI
STRESS KERJA PERAWAT PADA RUANG INAP ISOLASI COVID
PADARUMAHSAKIT UMUM DAERAH KECAMATAN MANDAU(RSUD
DURI)”**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

ANNISHA NOFYANDI

NPM : 185210263

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Perawat Pada Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (Rsud Duri)

ANNISHA NOFYANDI

185210263

Tujuan penelitian ini ialah Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja perawat pada ruang inap isolasi covid pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri), Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja perawat pada ruang inap isolasi covid pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri) dan Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja perawat pada ruang inap isolasi covid pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri). Penelitian ini menggunakan teknik Sensus, pengambilan anggota sampel dari seluruh populasi yang ada sebanyak 40 orang tenaga medis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software smartpls 3.0. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Hasil uji hipotesis yang di lihat dari Path Coefficients Model Pengaruh Langsung (Mediasi) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X dengan variabel Y menunjukkan terdapat pengaruh positif dan berarti signifikan antara beban kerja dan kinerja Kerja Perawat Pada Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (Rsud Duri). (2) Hubungan antara variabel X dengan variabel Z terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja melalui stress kerja Kerja. (3) Hubungan antara variabel Y dengan variabel Z menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja melalui stress kerja Kerja Perawat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja, Stress Kerja

ABSTRACT

The Effect of Workload on Performance through Nurse Work Stress in the Covid Isolation Inpatient Room at the Mandau District General Hospital (Duri Hospital)

ANNISHA NOFYANDI

185210263

The purpose of this study was to determine and analyze the workload of nurses in the covid isolation room at the Mandau District General Hospital (RSUD Duri), to find out and analyze the work stress of nurses in the covid isolation inpatient room at the Mandau District General Hospital (Duri Hospital).) and to find out and analyze the relationship between workload and performance through the work stress of nurses in the covid isolation room at the Mandau District General Hospital (RSUD Duri). This study used the Census technique, taking samples from the entire population of 40 medical personnel. . Data processing in this study using the software program Smartpls 3.0. From the results of the study it can be said that (1) The test results seen from the Direct Effect Path Coefficient Model (Mediation) indicate that the relationship between variable X and variable Y shows a positive and significant effect. between the workload and the performance of nurses in the Covid Isolation Inpatient Room at the Mandau District General Hospital (Rsud Duri). (2) The relationship between variable X and variable Z has a positive and significant effect between workload through work stress. (3) The relationship between variable Y with variable Z shows the results of a positive and significant effect between workload through nurses' work stress.

Keywords: *Workload, Performance, Work Stress*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, berkat limpahan Rahmat, Nikmat dan Hidayahnya berupa kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan membuat karya ilmiah dan bentuk Skripsi ini dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Perawat Pada Ruang Inap Isolasi Covid Pada RumahSakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (Rsud Duri) sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata satu (S1) di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Shalawat beriringan salam senantiasa tercurah selalu kepada junjungan alan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dalam rangka penyusun Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dorongan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasihyang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL , selaku Rektor Universitas Islam Riau;
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE,, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau;
3. Bapak Abd Razak Jer, E, M. Si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonemi dan Bisnis Universitas Islam Riau;

4. IbuProf. Dr. Hj Sri Inrastuti S., MM, selaku dosen pembimbing,yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini;
5. Ibu selaku pembimbing Akademis (PA) yang telah banyak mensupport dan mendidik penulis engan ilmu pengetahuan;
6. Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangu kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.;
7. Seluruh karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau, terima kasih banyak atas aktu dan bantuannya yang sangat berharga dalam penelitian ini;

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

8. Kepada Ayah dan ibu yang sangat utama terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, atas berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu penulis, telah membesarkan mendidik, memberikan motivasi penulis serta doa, dorongan baik moral maupun material dan nasehat dengan segala keikhlasan;
9. Mhd. Ibnu Shahan dan Siska Julia Ningsih selaku abang kandung dan kakak ipar penulis yang telah memberikan dukungan dan doa;

10. Nurul Kharisma selaku adik kandung penulis yang telah memberikan dukungan dan doa;
11. Keluarga besar Atuk Deman dan Abo Nazar, terimakasih atas dukungan dan doanya;
12. Afif Fudin selaku teman dekat, terimakasih atas dukungan dan doanya;
13. Kepada sahabat (sholehot squad) yaitu Atirah, Reihana, Sonia Indah Pratiwi, dan Lara Amri Nesti, terimakasih atas dukungan dan doannya;
14. Kepada teman-teman kost Dini Aulia yaitu Mesti Noprilla dan Wulandari, terimakasih atas dukungan dan doanya;
15. Terimakasih kepada seluruh teman-teman dan sahabat-sahabat program studi Manajemen angkatan 2018 dan konsentrasi Manajemen Sumber.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca,serta penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis

ANNISHA NOFYANDI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penelitian	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Beban Kerja.....	13
2.1.2 Pengertian Beban Kerja	13
2.3.3 Indikator Beban Kerja.....	14
2.2 Kinerja.....	15
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.3 Indikator Kinerja.....	17
2.3 Stress Kinerja.....	18
2.3.1 Pengertian Stress Kerja	18
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu.....	19
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Lokasi Penelitian	23
3.2 Operasional Variabel	23
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.1.1 Populasi.....	24
3.1.2 Sampel.....	24

3.4	Jenis dan Sumber Data	25
3.1.3	Jenis Data	25
3.1.4	Sumber Data	26
3.5	Teknik Pengumpulan Data	26
3.6	Teknik Analisis Data	27
3.1.5	Analisis Deskriptif	28
3.1.6	Analisis Data	28
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	31
4.1	Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD DURI)	31
4.2	Tugas dan Fungsi Rumah Sakit	33
4.3	Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit	34
4.4	Tugas Pokok dan Fungsi	34
4.5	Logo Rumah Sakit	35
4.6	Struktur Organisasi RSUD Kecamatan Mandau	39
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
5.1	Hasil Penelitian	40
5.1.1	Deskripsi Data	40
5.1.2	Identitas Responden	41
5.1.3	Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	42
5.2	Analisis Data	91
5.2.1	Evaluasi Measurem Model	91
5.2.2	Evaluasi Structural Model	94
5.2.2	Analisis Pengaruh langsung (Mediasi)	95
BAB VI	PENUTUP	98
	DAFTAR PUSTAKA	101



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jadwal Petugas Isolasi Masuk ke Ruangan Pasien Terhitung 01 Mei 2021	2
Tabel 1.2	Data Jumlah Perawat dan Jumlah Pasien Ruangan Isolasi Covid	3
Tabel 1.3	Jumlah Pasien Rawat Inap Isolasi 1 & 2	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Operasional Variabel	23
Tabel 5.1	Skala Likert	40
Tabel 5.2	Karakteristik Responen Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Mengenai Pasien yang saya rawat pada saat pandemi sangat banyak sehingga saya sering merasa kelelahan	43
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas kerja diruangan banyak yang rusak sehingga menghambat pekerjaan saya	44
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan fisik tempat saya bekerja sudah terasa nyaman	45
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik baik saja	46
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Saya bekerja sama dengan teman saya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai	47
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Saya dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun	48
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Kepala bagian selalu memberikan arahan yang jelas dan dukungan kepada bawahannya	50
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standard pekerjaan	51
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Saya sering merasa cepat marah apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	52
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa putus asa karena sudah lama bekerja tetapi tidak mengalami peningkatan posisi	53
Tabel 5.14	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban kerja (X1) Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau(Rsud Duri)	54
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mengenai Mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah	57
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan	58
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan terhadap karyawan dapat berupa bonus	59
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja	60
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	61
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mengenai Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan situasi saat ini	62

Tabel 5.21	Tanggapan Responden Mengenai Saya sangat disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.....	63
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	64
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja sesuai dengan keahlian saya	65
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu menggunakan potensi diri	66
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	67
Tabel 5.26	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau(Rsud Duri).....	68
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan	71
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan tugas yang ditetapkan kepala divisi bertentangan dengan keterampilan saya	72
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Mengenai Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja	73
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa sulit berkonsentrasi dalam satu pekerjaan.....	74
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa kurang puas dengan hasil kerja yang sudah dilakukan jika saya mengalami stress	75
Tabel 5.32	Tanggapan Responden Mengenai Rumah sakit memiliki tingkat keamanan yang tinggi	77
Tabel 5.33	Tanggapan Responden Mengenai Kondisi di sekitar rumah sakit nyaman dan kondusif	78
Tabel 5.34	Tanggapan Responden Mengenai Ruangan kerja perawat memiliki penerangan yang sangat baik	79
Tabel 5.35	Tanggapan Responden Mengenai Kepala divisi menjamin keselamatan bawahannya dalam menangani pasein covidnya.....	80
Tabel 5.36	Tanggapan Responden Mengenai Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.....	81
Tabel 5.37	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan	82
Tabel 5.38	Tanggapan Responden Mengenai Saya mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung.....	83
Tabel 5.39	Tanggapan Responden Mengenai Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan	84
Tabel 5.40	Tanggapan Responden Mengenai Kepala divisi selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan	85
Tabel 5. 41	Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak jelas.....	86
Tabel 5. 42	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja (Z) Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau(Rsud Duri).....	87
Tabel 5. 43	Outer Loading	91
Tabel 5. 44	Contruct Reliability.....	92

Tabel 5. 45	Conctruct Validity.....	93
Tabel 5. 46	Discriminant validity	94
Tabel 5. 47	R-Square	95
Tabel 5. 48	Path Coefficients Model Pengaruh Langsung (Mediasi)	96



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4. 1 Logo Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau	35
Gambar 4. 2 Strutur Organisasi RSUD Kecamatan Mandau	39
Gambar 5. 1 Model Pengaruh Langsung	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa Globalisasi seperti saat ini, rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan yang sangat dibutuhkan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan kesehatan penunjang dan merupakan salah satu aset dan komponen penting dalam pelayanan rumah sakit. Rumah Sakit Umum Daerah Mandau adalah Rumah Sakit Tipe C.

RSUD Mandau menawarkan layanan rawat jalan dan rawat inap. Pada RSUD Kecamatan Mandau Ada bagian untuk kategori kamar untuk lingkungan dan layanan yang berbeda. Dalam kategori kamar rawat jalan, IGD, IGD kebidanan, kamar operasi, ICU, rawat inap penyakit dalam, rawat inap bedah, rawat inap anak, rawat inap kebidanan, perinatologi, kamar bersalin, hemodialisis, ruang isolasi 1 dan isolasi 2. Setiap ruangan memiliki manajer departemen yang membidangi ruangan yang dipercayakan kepada manajer ruangan oleh RSUD Mandau. Penempatan tenaga medis di setiap ruangan juga tergantung kebutuhan masing-masing ruangan.

Pembagian kerja di setiap ruangan dapat dilihat dari pengalaman profesional dan tempat kerja, sehingga setiap ruangan memiliki perawat senior dan junior. Penelitian ini dilakukan bekerja sama dengan Ruang Isolasi 1 dan 2. Jam kerja staf perawat dibagi menjadi tiga shift: pagi, siang, dan malam. Tugas ini

mengharuskan setiap perawat untuk melakukan tugas merawat banyak pasien dalam satu shift. Jika pengasuh tidak memenuhi tujuan pengobatan yang ditentukan dalam shift pertama, dia akan melanjutkan dengan shift kedua.

Waktu shift yang ditentukan selesai dalam waktu 8 jam dan dapat melebihi waktu tersebut. Kinerja perawat juga dapat diukur dari disiplin, kewajiban, dan kualitas pelayanannya. Rumah Sakit Daerah Mandau melakukan penilaian kinerja tahunan dan survei perawat untuk menentukan seberapa baik mereka telah melakukan tugas yang dimaksudkan. Berikut merupakan data jadwal petugas isolasi masuk ke ruangan pasien terhitung pada 01 Mei 2021.

Tabel 1. 1 Jadwal Petugas Isolasi Masuk ke Ruang Pasien Terhitung 01 Mei 2021

Dinas	Jam Dinas	
	Masuk	Keluar
Pagi	08.30 Wib	10.30 Wib
	10.00 Wib	12.30 Wib
	12.00 Wib	14.00 Wib
Siang	15.00 Wib	17.30 Wib
	16.00 Wib	18.30 Wib
	17.00 Wib	19.30 Wib
Malam	21.00 Wib	23.30 Wib
	22.00 Wib	24.30 Wib
	04.00 Wib	06.30 Wib
	05.00 Wib	07.30 Wib

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD DURI)

Dalam ruangan terdapat masing masing penanggung jawab. Jumlah perawat di salah satu ruangan tempat penelitian dilakukan ruangan rawat inap isolasi 1 &2

covid yang berjumlah 40 perawat. Berikut ini merupakan data jumlah perawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Mandau (RSUD DURI) :

Tabel 1. 2 Data Jumlah Perawat dan Jumlah Pasien Ruangan Isolasi Covid

Bulan/tahun	JumlahKaryawan		JumlahPasien	
	RawatInap	Rawat InapIsolasiIdanII	IsolasiRawat I	IsolasiRawat II
Maret 2020- Oktober2021	65	40	384	182

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD DURI)

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Selain itu, kinerja adalah tingkat penyelesaian tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan dan mencerminkan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan (Simamora, 2015). Kinerja merupakan keterampilan yang harus dimiliki perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh RSUD Mandau.

Kinerja RSUD Mandau dapat dilihat pada tugas-tugas seperti penyembuhan dan asuhan keperawatan. Penyembuhan di sini adalah tugas sekunder perawat. Artinya berhadapan langsung dengan dokter tentang kondisi pasien berdasarkan bukti/data di klinik. Keperawatan merupakan peran utama perawat dan bertujuan untuk mendukung secara langsung pemberian pengobatan untuk merawat pasien. Keperawatan terjalin dengan kasih sayang, tetapi perawat perawatan pasien lebih memperhatikan keahlian mereka, kata-kata dan perasaan lembut, memotivasi penyembuhan, dan membuat pasien sakit dan hal-hal penting lainnya setiap saat.

Anda harus berada di sisi Anda. Asuhan ini mengharuskan perawat untuk melakukan tahapan-tahapan yang telah ditentukan oleh RSUD Mandau, meliputi pengkajian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengkajian. Namun pada kenyataannya, caregiver dapat menyelesaikan tahapan tersebut secara tuntas, namun hanya sedikit yang menyelesaikan tugas tersebut. Oleh karena itu, agar dapat memberikan asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien di RSUD Mandau, keterampilan perawat harus seimbang antara perawatan dan penyembuhan.

Efek negatif dari peningkatan beban kerja adalah perawat dapat mengekspresikan emosi yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini juga berdampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kesehatan dan tentunya produktivitas tenaga perawat. Perawat percaya bahwa jumlah perawat yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan. Kondisi ini dapat menyebabkan stres kerja, karena semua pasien rawat inap membutuhkan pelayanan yang efektif dan efisien untuk segera menyelesaikan masalahnya.

Stres adalah reaksi tubuh dan tidak secara khusus diarahkan pada tuntutan atau stres. Stres dapat terjadi ketika seseorang mengalami beban yang berat atau tugas yang tidak dapat mengatasi tugas yang diberikan, setelah itu tubuh menjadi tidak mampu merespon tugas tersebut dan orang tersebut dapat mengalami stres (Hidayat, 2011).

Stres kerja perawat dapat terjadi ketika perawat yang bertugas menerima pekerjaan yang melebihi kemampuannya dan perawat tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya, yang disebut stres kerja. Tanda-tanda stres kerja

dalam keperawatan, termasuk yang disebabkan oleh karakterisasi pasien, evaluasi pasien, dan aspek destruktif dari lingkungan kerja, terkait dengan kepadatan ruang gawat darurat, efisiensi pelaksanaan tugas, dan persyaratan penyelamatan pasien. Ini adalah langkah pertama dalam mengatasi masalah. Anda temui (Levin et al. 2012). Ketika beban mencapai puncaknya mendekati kapasitas maksimum karyawan, kecil kemungkinannya bahwa beban tambahan akan mengarah pada peningkatan kinerja pada saat itu.

Islam telah memberikam pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Qur'an selain sebagai petunjuk hidayah seseorang manusia, ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al-Qur'an dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَبِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung beribadah.

Al-Qur'an juga memerintahkan keadaan manusia untuk bekerja sesuai Menurut Mangkunegara, 2012 “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Hal ini sesuai dengan Robins (2011) yang menyatakan bahwa “prestasi merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan”. Ketika karyawan mengalami terlalu banyak stres, stres mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugas mereka, kehilangan kendali, menjadi ragu-ragu, dan ketidakstabilan perilaku mereka, yang mengarah ke kinerja yang buruk meningkat. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja nol, karyawan mengalami kebingungan, sakit, tidak dapat bekerja, putus asa, berhenti, atau menolak bekerja (Munandar, 2011).

Di sisi lain, menurut Islam, prestasi adalah suatu bentuk atau cara bagi seorang individu untuk mewujudkan dirinya. Prestasi adalah nilai, keyakinan, dan pemahaman tertentu yang dianut dan dilandasi oleh prinsip moral yang kuat yang dapat dijadikan motivasi untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Alphas ayat 29:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ لَكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْئَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: Muhammad adalah rasul Allah, dan orang-orang dengan dia antusias tentang orang-orang kafir, tetapi saling mencintai. Anda melihat mereka rukuk dan rukuk untuk mencari manfaat Allah dan kesenangan-Nya. Terlihat tanda-tanda kelelahan di wajah mereka. Ini adalah atribut-atribut (diungkapkan) dalam Hukum dan atribut-atribut (diungkapkan) dalam Injil. Artinya, seperti benih yang

bertunas, ia tumbuh kuat, tumbuh tinggi, dan berdiri tegak di atas batang. Tumbuhan itu menyenangkan hati si penanam karena Allah ingin membuat kesal orang-orang kafir (dengan kekuatan orang mukmin). Allah menjanjikan ampunan dan pahala yang besar bagi orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan.

Dari penjelasan kitab suci, kita dapat menyimpulkan bahwa bekerja perlu mencapai rahmat Allah. Tujuan Muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah dan untuk memperoleh kebajikan (kualitas dan kebijaksanaan) dari hasil yang diperoleh. Jika dua hal ini menjadi dasar pekerjaan Anda, Anda akan mendapatkan kinerja yang baik.

Survei ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Mandau. Rumah Sakit Umum Daerah Mandau adalah rumah sakit umum Kelas "C" di kabupaten Benkaris, dan aturan dasar operasinya didasarkan pada Undang-Undang Pemerintah Daerah No. 32 Tahun 2004 dan Keputusan Presiden No. 40 Tahun 2001.

Tabel 1. 3 Jumlah Pasien Rawat Inap Isolasi 1 & 2

RAWAT INAP ISOLASI 1 DAN 2 2021																		
NO	BULAN	Pasien Masuk	LK	PR	Pasien Keluar	LK	PR	Pasien Meninggal	LK	PR	Pasien Pindah Ruangan	LK	PR	Pasien PAPS	LK	PR	LAMA DIRAWAT	Hari perawatan
1	JANUAR	61	30	31	47	23	24	8	6	2	5	1	4	1	0	1	308	397
2	FEBRUAR	63	32	31	39	20	19	14	6	8	1	0	1	9	6	3	399	375
3	MARET	55	29	26	39	21	18	9	5	4	1	0	1	5	3	2	393	293
4	APRIL	67	35	32	47	26	21	8	5	3	4	1	3	8	3	5	501	563
5	MEI	147	74	73	53	28	25	35	20	15	4	1	3	55	25	30	1114	868
6	JUNI	97	51	46	48	2	21	16	5	11	6	5	1	27	14	13	831	369
7	JULI	159	79	80	41	22	19	36	22	14	17	7	10	65	28	37		
8	AGUSTU	182	84	98	62	29	33	38	19	15	11	1	10	71	35	36		
9	SEPTIEM	32	17	15	18	11	7	7	3	4	1	0	1	6	3	3		
10	OKTOBER																	
11	NOVEMBER																	
12	DESEMBER																	
	TOTAL	863	431	432	394	182	187	171	91	76	50	16	34	247	117	130	3546	2865

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD DURI)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa banyaknya pasien covid dapat menimbulkan jam kerja perawat menjadi bertambah dan dapat menimbulkan kelelahan. Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pasien mengalami fluktuasi, kenaikan dan penurunan yang tidak stabil dapat berdampak terhadap kinerja perawat sehingga dapat membuat perawat harus meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pelayanan yang maksimal terhadap pasien covid pada ruangan isolasi 1 dan 2.

Seperti yang kita ketahui virus corona ini merupakan virus baru yang muncul pada tahun 2019. Sehingga tenaga keperawatan pada RSUD Mandau berperan penting dalam meningkatkan kesehatan ruang isolasi Covid ini. Perawat memiliki peran sebagai caregiver, yang merupakan peran utama, dengan perawat terlibat aktif dalam perawatan pasien 24 jam sehari.

Semua perawat yang merawat pasien Covid dan non-Covid selama pandemi mengorbankan kepentingan pribadi dan keluarga. Perawat mengorbankan keselamatan dan berisiko terinfeksi virus mematikan. Sebagai garda terdepan penanganan kasus Covid, banyak orang mengalami kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang berat dalam penanganan kasus Covid dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Level 3 berdampak signifikan terhadap daya tahan tubuh dan meningkatkan risiko terinfeksi virus..

Faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, dan rata-rata jumlah jam perawatan yang dibutuhkan untuk merawat pasien secara langsung melebihi kemampuannya. Hal yang sama berlaku untuk beban kerja. Hal yang sama dari sudut pandang kuantitatif ketika

ada terlalu banyak / sedikit tugas untuk dilakukan, dan dari sudut pandang kualitas ketika tugas yang harus dilakukan membutuhkan keahlian. Ini bisa menjadi sumber stres jika jumlah tugas tidak sebanding dengan kebugaran fisik, keterampilan, dan waktu yang tersedia.

Stres kerja perawat dapat terjadi ketika perawat yang bertugas menerima pekerjaan yang melebihi kemampuannya dan perawat tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya, yang disebut stres kerja. Ketika Anda merasa stress mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stress tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja.

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat di pahami bahwa penyebab terbesarnya suatu kinerja adalah peranan stress kerja dan beban kerja yang dialami oleh perawat/kinerja karyawan. Berasarkan latar belakang maka penelitian ini mencoba mengangkat topik penting dalam judul: **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Perawat Pada Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (Rsud Duri)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut; “Apakah Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Perawat Pada Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (Rsud Duri)?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja perawat pada ruang inap isolasi covid pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja perawat pada ruang inap isolasi covid pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja perawat pada ruang inap isolasi covid pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri).

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Bagi Penelitian ini akan membantu menambah pengetahuan dan menambah wawasan terkait beban kerja dan kinerja perawat terutama akibat stres kerja.
2. Bagi Perusahaan (Pihak Rumah Sakit)
Bagi pihak RSUD Kecamatan Mandau sebagai input atau masukan bagaimana mengantisipasi dan mengelola beban kerja yang dialami tenaga perawat. Begitu juga penelitian ini berguna bagi pihak rumah sakit agar tenaga perawat yang ada tidak mengalami beban dengan tingkat yang

tinggi, sehingga tujuan dari Rumah Sakit optimal baik jasmani terlebih-lebih pelayanan rohani (kejiwaan) dapat tercapai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang akan mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penelitian

Daftar isi yang direncanakan dibagi menjadi enam bab, masing-masing bab terdiri dari sub-bab dan sub-sub-bab. Struktur deskripsi sistematis adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini, berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta batasan masalah.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan Beban Kerja, Kinerja dan stress kerja pegawai serta di lengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

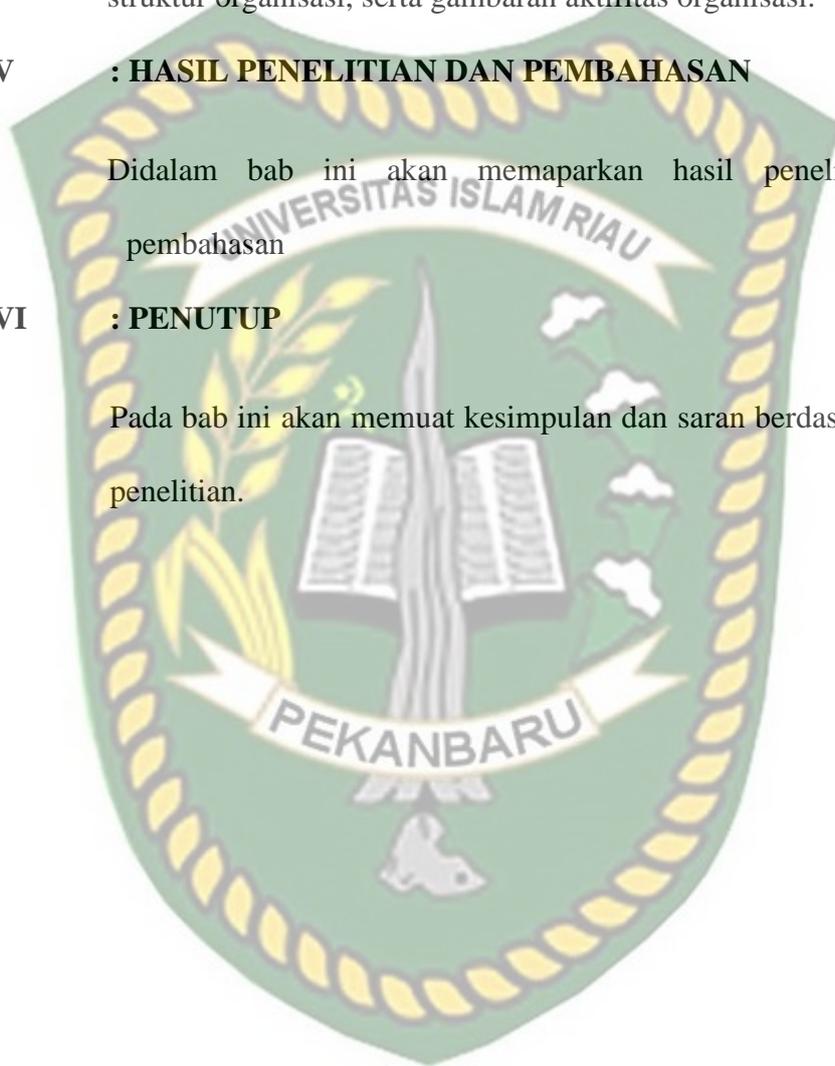
Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, serta gambaran aktifitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasan

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.2 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan istilah yang sudah ada sejak tahun 1970-an. Ada beberapa definisi yang berbeda untuk beban kerja, karena banyak ahli telah menyarankan definisi untuk beban kerja. Karena ini adalah konsep dengan banyak definisi, sulit untuk mencapai satu kesimpulan tentang definisi yang benar. Menurut Paramitadewi (2017),

Definisi beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja studi Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011) adalah:

1. Faktor eksternal: Stressg berasal dari luar tubuh pekerja.:
 - a. Tugas (Task). Termasuk tugas-tugas seperti tempat kerja, desain tempat kerja, kondisi tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, metode transportasi, dan barang bawaan yang diangkat. Tugas mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas kerja, emosi kerja, dan banyak lagi.
 - b. Organisasi kerja. Meliputi jam kerja, istirahat, shift kerja, sistem kerja, dan lainnya.

c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat menjadi stres tambahan, termasuk lingkungan kerja fisik, biologis, dan psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal merupakan hasil respon terhadap beban kerja eksternal yang dapat menjadi pemicu stres, seperti faktor fisik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, status kesehatan, dll) dan faktor psikologis yang merupakan faktor yang muncul dari. (Motivasi, persepsi), kepercayaan, keinginan, kepuasan.

Dari faktor-faktor tersebut, Anda bisa mendapatkan indikator untuk variabel beban kerja berikut:

1. Faktor eksternal :

- a. Tugas fisik (postur kerja)
- b. Tugas mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi karyawan)
- c. Jam kerja dan istirahat
- d. pendeknya Bekerja secara berurutan
- e. Pelimpahan tugas dan wewenang

2. Faktor internal

- a. faktor somatis (kondisi kesehatan)
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan)

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Adapun indikator Beban Kerja menurut Chandra (2017),

- Kendala waktu
- Jam kerja dan jam kerja
- Lingkungan kerja

- Efisiensi waktu
- Tanggung jawab

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Hasiolan dan Reniyati 2017), “Kinerja adalah proses bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja, tetapi pekerjaan itu sendiri juga merupakan kinerja.” Kinerja pegawai Jika tidak, kinerja instansi tidak baik. Sebaliknya kinerja pegawai yang lebih baik berarti kinerja instansi yang lebih baik, namun menurut Siraduddin 2013 (Retnowulan 2017), kinerja merupakan rangkaian pencapaian, memberikan dan melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. “Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu menurut Ramanda & Muchtar, 2014 dalam (Retnowulan 2017)”.

Menurut Michael Amsstrong dalam Abdullah (2014) mendefinisikan kinerja karyawan itu sebagai “*Perfromance management is a process which is desingned to improve organisational, team and individual perfromance and which is owned by line manager.*” Yang dapat di artikan bahwa manajemen kinerja merupakan proses bertujuan meningkatkan kinerja individu karyawan, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi. Proses manajemen kerja dilakukan bersama antara manager dan pegawai.

Menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang tidak bisa dipisahkan dalam suatu perusahaan, baik itu perusahaan publik maupun perusahaan swasta ataupun perusahaan besar dan perusahaan kecil. Kinerja dalam suatu perusahaan itu akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena tiap individu pegawai cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak dapat diduga oleh dirinya sehingga melalui bekerja dan tumbuhnya pengalaman membuat seseorang akan memperoleh pengembangan dalam dirinya. Dalam proses bekerja tersebut, seseorang dapat dilihat bagaimana kinerja yang dimilikinya.

Berdasarkan pengertian kinerja Seperti disebutkan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan dalam jumlah waktu tertentu.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan dan keterampilan
2. Ketidakseimbangan fisik dan psikologis (stres kerja)
3. Pengetahuan
4. Rencana kerja

5. Kepribadian
6. Lingkungan kerja
7. Kesetiaan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Menurut Harini, S., dkk (2018):

1. Beban Kerja
2. Lingkungan kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor keterampilan (skill)
2. Faktor motivasi

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Fath (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu ;

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
3. Kinerja tugas adalah sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara akurat atau tanpa kesalahan.
4. Tanggung Jawab Pekerjaan adalah mengakui kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.3 Stress Kinerja

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut Robbins (2017), stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana individu diharapkan menghadapi peluang, batasan, atau tuntutan, sedangkan hasil yang ingin dicapai merupakan kondisi penting dan belum diputuskan. Di sisi lain, menurut Robins, (Noor, 2016) memiliki kondisi yang dialami individu ketika dihadapkan pada peluang, paksaan, atau tuntutan, yang konsekuensinya tidak pasti tetapi dianggap penting.

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah rasa tertekan ketika berhadapan dengan pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Susanti dkk. Menurut 2017, stres kerja adalah sensasi depresi menghadapi konsekuensi mental, fisik, dan emosional dari pekerjaan atau lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki gejala seperti stres fisik, psikologis dan perilaku, dan merupakan gejala yang dialami karyawan ketika jumlah pekerjaan terlalu banyak.

Mathis dan Jackson (2000) Kinerja mengacu pada kinerja karyawan yang diukur terhadap standar atau standar yang ditetapkan perusahaan. Definisi kinerja atau kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi jumlah pembelanjaan yang disumbangkan karyawan kepada organisasi, seperti kualitas pembelanjaan, jumlah pembelanjaan, durasi pembelanjaan, dan kehadiran.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbins (2015), stres dapat memanifestasikan dirinya dalam berbagai cara, termasuk tekanan darah tinggi, kesulitan membuat keputusan rutin, mual, dan kehilangan nafsu makan. Tercantum di bawah ini adalah tiga kategori faktor umum yang mempengaruhi stres kerja

1. Faktor lingkungan
2. Faktor organisasi
3. Faktor individu

2.3.3 Indikator Stress Kerja

Menurut Robbins (2017) dari (Utomo et al, 2017), indikator stres kerja adalah:

1. Persyaratan tugas
2. Persyaratan peran
3. Persyaratan hubungan interpersonal
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan dalam organisasi

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang merupakan referensi dan juga bahan kajian. Beberapa penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Kinerja dan Stress Kerja telah dilakukan penelitian terdahulu yang menjadi bahan perbandingan penulis.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisi	Hasil Penelitian
Silvi Chustiane Ngseh (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo	Beban Kerja (X) Stress Kerja (Z) Kinerja (Y)	Menggunakan Analisis Spps	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat (Sig. 0,004 < 0 > 1,995), dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Sig. 0,02 < 0,05)
Ratna Malawat ¹ Rasyidin Abdullah ² Andi Nurlinsa ³ (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar	Beban Kerja (X ₁) Stress Kerja (X ₂) Kinerja (Y) Kelelahan Kerja (Z)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa P-value = 0,019 0,0 berpengaruh signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja.
Laily Nurida Safitri, Mardi Astutik	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Beban Kerja (X) Stress Kerja (M) Kepuasan	Data Dianalisis Secara Univariat Dan	1) Beban Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang (2) Beban Kerja Berpengaruh

	Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja	Kerja (Y)	Bivariate Dengan Uji Chi-Square	Positif Dan Signifikan Terhadap Stress Kerja Perawat Di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang (3) Stress Kerja
Mustika Sari, Kartika Hendra Titisari, Istiatin	Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Dan Stress Pada Kinerja Perawat Instalasi Bedah Tengah Dari Ortopedi Prof. Rs Soeharso Surakarta	Gaya Kepemimpinan (X1) Beban Kerja (2) Motivasi (X3) Stress (X4) Kinerja (Y)	Menganalisis Spps	1) Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai, 2)Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan, 3) Motivasi Mempengaruhi Karyawan Kinerja, Dan 4) Stres Mempengaruhi Kinerja Karyawan Secara Signifikantingkat 0,05.
Sofia Prima Dewi1,* , Merry Susanti2 , Sufiyati3 , Cokki4	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Burnout	Beban Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y) Burnout (Z)	Partial Least Square-Structural Equation Modeling (Pls-Sem)	Kelebihan Beban Kerja Memiliki Efek Positif Pada Kelelahan, Tetapi Kelebihan Beban Kerja Dan Burnout Tidak Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja.

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustakan dan penelitian terdahulu maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data olahan 2021

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: Diduga “Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Perawat Pada Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (Rsd Duri)”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kecamatan Mandau. Rumah sakit ini beralamatkan di jalan Stadion NO. 10, Air jamban, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis.

3.2 Operasional Variabel

Sesuai dengan judul dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini makna variable-variable yang dibahas adalah:

1. Variable bebas atau Independent variable (X) adalah Beban Kerja (X)
2. Variable terikat atau dependent variable (Y) adalah Kinerja Perawat (Y)
3. Variable mediasi atau perantara variable (Z) adalah Stress Kerja (Z)

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X) Adalah Sekumpulan Atau Sejumlah Kegiatan Yang Harus Diselesaikan Oleh Suatu Unit Organisasi Atau Pemegang Jabatan Dalam Jangka Waktu Tertentu, Menurut Paramitadewi (2017).	Faktor Eksternal	(1) Tugas Yang Bersifat Mental; (2) Organisasi Kerja; (3) Lingkungan Kerja	Ordinal
	Faktor Internal	(1) Faktor Somatic/Kondisi Kesehatan; (2) Faktor Psikis/Motivasi	
Kinerja (Y) Penentuan bahwa kinerja adalah hasil kegiatan dalam pekerjaan tertentu atau pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Priansa (2017)	Kuantitas	(1) Rancangan Kerja; (2) Hasil Kerja Yang Baik; (3) Loyalitas	Ordinal
	Kualitas	(1) Kemampuan Dan Keahlian (2) Pengetahuan; (3) Tanggung Jawab Dalam Bekerja	
Stress Kerja (M)	Konflik Peran	(1) Ketidak Jelasan	Ordinal

Sementara seseorang menghadapi peluang, batasan, atau tuntutan seperti yang diharapkan, hasil yang dicapai adalah kondisi dinamis yang harus dicapai dalam kondisi yang signifikan dan tidak pasti. Menurut Robin (2017)		Peran Dalam Bekerja; (2) Tidak Tahu Apa Yang Diharapkan Pemimpin
	Lingkungan	Keamanan Dan Keselamatan Dalam Lingkungan Bekerja; (2) Perilaku Manajer Terhadap Bawahan; (3) Kurang Kebersamaan Alam Lingkungan Bekerja
	Organisasi	(1) Tuntutan Tugas Yang Berlebihan; (2) Tekanan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

3.3 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi sensus (Suharsimi, 202 :108).

Populasi dalam penelitian ini mencakup tenaga medis yang ada di Ruang Isolasi Covid pada Rumah Sakit RSUD, yaitu sebanyak 40 orang.

3.1.2 Sampel

Menurut Margono (2011), menyatakan baha sampel adalah sebagian bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan

sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain jenuh adalah Sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh tenaga medis yang ada pada Ruang Isolasi 1 dan Covid di Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau RSUD.

Menurut Sugiyono (2012), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Sensus, dikatakan sensus yaitu pengambilan anggota sampel dari seluruh populasi yang ada sebanyak 40 orang tenaga medis pada Ruang Isolasi 1 dan 2 Covid di Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD).

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.1.3 Jenis Data

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2011) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada perawat yang menjadi sampel.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2011) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau bersumber dari dokumen yang sudah ada. Data yang diperoleh

dalam bentuk yang sudah tersedia di Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD DURI) 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 yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

3.1.4 Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari seluruh Perawat pada Ruang Isolasi yang berjumlah 40 orang sebagai sampel dari penelitian untuk memperoleh data primer dengan cara melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder di peroleh dari dokumen Rumah sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri) berupa Data Jumlah Karyawan, struktur organisasi, serta dokumen dokumen pendukung lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Jenis observasi yang digunakan peneliti adalah observasi partisipan pasif. Observasi pasif artinya peneliti datang ke tempat kegiatan pengamat dan secara sistematis melakukan pencatatan dengan mengamati dan mengamati secara langsung perusahaan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis untuk memeriksa sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa pemain kunci dalam suatu organisasi yang mungkin dipengaruhi oleh sistem yang diusulkan atau yang ada. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. (Sugishirono, 2016).

Dengan kuesioner ini 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. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data melalui tanya jawab pribadi dan langsung antara peneliti dan nara sumber. Peneliti mewawancarai kinerja perawat di ruang isolasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD Duri) Mandau dan memperoleh data apabila data yang diperoleh dengan metode dokumentasi tidak jelas.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi sehingga karakteristik dan sifat-sifat data dengan mudah dipahami dan

bermanfaat untuk menjabab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.1.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menggambarkan data yang dikumpulkan apa adanya dan menganalisis data tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang valid yang dapat digeneralisasikan. Statistik deskriptif untuk penelitian ini meliputi pengolahan data dalam format seperti tabel, grafik, median, mean, perhitungan standar deviasi, dan perhitungan persentase (Sekaran, 2006). Data berasal dari tanggapan responden terhadap item yang dimasukkan dalam survei. Selain itu, peneliti mengelompokkan data yang ada ke dalam tabel dan mengolahnya untuk mendapatkan penjelasan.

3.1.6 Analisis Data

Dalam penelitian ini, perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk mengukur analisis data statistik inferensi, dimulai dengan model pengukuran (model eksternal), struktur model (model internal), dan pengujian hipotesis (Ghozali, 2015). Menurut Ghozali (2015), PLS merupakan pendekatan alternatif yang beranjak dari pendekatan structural equation modeling (SEM) berbasis kovariat ke pendekatan berbasis varian. SEM berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori, sedangkan PLS merupakan model yang lebih prediktif. PLS adalah metode analisis yang kuat yang tidak perlu memenuhi persyaratan asumsi normalitas data dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar. PLS dapat digunakan tidak hanya untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga untuk membangun hubungan yang tidak berdasar dan pernyataan pengujian.

Langkahlangkah pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.1.6.1 Evaluasi *Measurement Model*

Tiga jenis pengujian dilakukan untuk mengevaluasi model pengukuran (Ghozali, 2015). Jenis-jenis tes tersebut adalah:

- **Uji *Individual Item Reliability***

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui indikator mana yang cocok untuk mengukur setiap variabel, yaitu reliabilitas dari masing-masing indikator. Nilai load factor yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut menggambarkan variabel yang diukur. Indikator dengan nilai beban faktor $< 0,70$ dihilangkan dari model saat menjalankan tes ini.

- **Uji *Internal Consistency***

Pengujian ini dilakukan untuk menguji reliabilitas seperangkat indikator saat mengukur variabel yang akan diukur. Nilai-nilai yang ditampilkan merupakan nilai reliabilitas gabungan dan nilai alpha Cronbach yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS. Nilai yang disarankan adalah $> 0,70$

- **Uji *Discriminant Validity***

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang ditentukan dalam pengujian ini adalah nilai mean extract variance (AVE) yang diperoleh sebagai hasil estimasi, dan nilainya harus $> 0,50$.

Kondisi selanjutnya yang harus dipenuhi adalah akar kuadrat dari AVE untuk setiap variabel. Ini harus lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel lain.

3.1.6.2 Evaluasi *Structural Model*

Model struktural dievaluasi dengan mempertimbangkan nilai R^2 dan pentingnya koefisien jalur. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin tinggi pula persentase varians variabel intrinsik yang dipengaruhi oleh variabel ekstrinsik.

3.1.7 Analisis Pengaruh Langsung

Abdillah dan Hartono (2015) menjelaskan bahwa Anda dapat membandingkan tabel dan statistik dengan menggunakan besarnya dukungan hipotesis. Jika t statistik lebih tinggi dari nilai t tabel, hipotesis didukung atau diterima. Atau, Anda dapat melakukan ini dengan membandingkan nilai- p dengan nilai- α yang digunakan. Nilai tabel untuk hipotesis satu sisi dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,96. Dukungan untuk hipotesis Studi

terjadi ketika statistik $> 1,96$ atau p -value $< \alpha = 0,05$. Analisis PLS yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 yang dijalankan pada media komputer.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD DURI)

Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau yang dibangun di atas tanah seluas 25.600 m², dengan luas bangunan 17.456 m² terletak di Jalan Stadion No.10 Kelurahan Air Jamban Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Berdiri dengan megah berlantai empat Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau yang mulai difungsikan pada Maret 2008 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Propinsi Riau Nomor 447/Sarkes/XII/2008/26.03 tentang Pemberian Izin Penyelenggaraan Sementara Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Tahun 2011, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 7 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Dan Peraturan Bupati Nomor 46 tahun 2012 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Serta Rincian Tugas Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Kabupaten Bengkalis Bengkalis, bahwa Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau merupakan Lembaga Teknis Daerah yang bertanggungjawab sepenuhnya kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Dengan peraturan daerah tersebut dibentuk Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dalam kategori Kelas C dari Menkes RI Nomor HK.03.05/I/522/2011 resmi beroperasi dengan izin operasional tetap

dari Bupati Kabupaten Bengkalis Nomor 60/KPTS/I/2012 tanggal 9 Januari 2012 dan grand opening oleh Bupati Bengkalis Bapak Ir. H. Herliyan Saleh, Msc pada tanggal 07 Februari 2012 yang memberikan pelayanan rawat jalan dilakukan oleh 13 poliklinik, lengkap dengan dokter spesialisnya dan juga pelayanan rawat inap dengan kapasitas 100 tempat tidur. Selain itu ditunjang dengan unit penunjang antara lain unit laboratorium, radiologi, fisioteraphy dan juga farmasi serta instalasi gawat darurat yang melayani 24 jam selama tujuh hari.

Seiring dengan perubahan waktu dan besarnya pertumbuhan, harapan, serta tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan, maka berdasarkan Keputusan Bupati Bengkalis Nomor 529/KPTS/XII/2014 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau sebagai Badan Layanan Umum Daerah tanggal 29 Desember 2014, maka sejak bulan Januari tahun 2015 RSUD Kecamatan Mandau ditetapkan menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) bertahap.

Tahun 2015, melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.03/I/08 34/2015 Tanggal 20 Maret 2015 Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B. Dengan memberikan pelayanan medik dasar dokter umum dan dokter gigi, empat dasar pelayanan medik spesialis, pelayanan rawat jalan dilakukan oleh 16 poliklinik yang ada lengkap dengan dokter spesialisnya dan juga pelayanan rawat inap dengan kapasitas ± 200 tempat tidur. Ditunjang dengan unit penunjang antara lain unit laboratorium central dan laboratorium gawat darurat, radiologi, patologi klinik, anestesi, dan rehabilitasi medik lengkap dengan dokter

spesialisnya, fisioteraphy dan juga farmasi rawat jalan, farmasi rawat inap serta instalasi rawat darurat yang melayani tujuh hari dalam seminggu selama 24 jam.

RSUD Kecamatan Mandau mendapatkan akreditasi versi 2012 Tingkat Utama. Sertifikat Nomor KARS-SERT/396/X/2016 berlaku mulai 14 Oktober 2016 s/d 23 Agustus 2019. Sertifikat ini diberikan sebagai pengakuan bahwa RSUD Kecamatan Mandau telah memenuhi Standar Akreditasi Rumah Sakit yang meliputi Administrasi dan Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan, Rekam Medis, Pelayanan Farmasi, K3, Pelayanan Radiologi, Pelayanan Laboratorium, Pelayanan Kamar Operasi, Pelayanan Pengendalian Infeksi di Rumah Sakit, Pelayanan Perinatal Risiko Tinggi, Pelayanan Gizi, dan Pelayanan Intensif.

4.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Kabupaten Bengkalis telah terintegrasi dengan pelaksanaan upaya peningkatan dan pencegahan serta upaya rujukan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 07 Tahun 2011 yang menetapkan organisasi dan tata kerja Rumah Sakit Umum Daerah Mandau.

Untuk mengemban misi Ordonansi , RSUD Mandau mengemban misi sebagai berikut::

- a. Penyelenggaraan pelayanan medis dasar dan spesialistik ;
- b. Penyelenggaraan pelayanan medik dan penunjang medik ;
- c. Penyelenggaraakan pelayanan dan asuhan keperawatan ;
- d. Penyelenggaraan pelayanan rujukan ;
- e. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ;

- f. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan ;
- g. Penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan .

4.3 Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit

1. Visi

Ini akan menjadi Rumah Sakit Trauma Center di Riau pada tahun 2021.

2. Misi

- a. Memberikan pelayanan sidang paripurna yang berkualitas untuk semua lapisan masyarakat.
- b. Meningkatkan talent engagement, keahlian dan produktivitas di RSUD Mandau.
- c. Pengembangan Manajemen Pelayanan RSUD Mandanu berbasis teknologi informasi dan ramah lingkungan.
- d. berperan aktif dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, sejalan dengan misi Pemerintah Kabupaten Bencalis.

4. Motto

Kerja ikhlas, pelayanan sopan

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Kabupaten Bengkalis telah terintegrasi dengan pelaksanaan upaya peningkatan dan pencegahan serta upaya rujukan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten bengkalis Nomor 07 Tahun 2011 yang menetapkan organisasi dan tata kerja Rumah Sakit Umum Daerah Mandau.

Untuk mengemban misi Peraturan Daerah tersebut, RSUD Mandau mengemban misi sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan medis dasar dan profesional.
2. Memberikan pelayanan medis dan perawatan medis.
3. Memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan.
4. Implementasi layanan yang direkomendasikan.
5. Organisasi pendidikan dan pelatihan;
6. Melaksanakan penelitian dan pengembangan.
7. Manajemen umum dan keuangan.

4.5 Logo Rumah Sakit

Dibawah ini merupakan logo dari Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD DURI).

Gambar 4. 1 Logo Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau



Sumber: Bagian SDM RSUD Kecamatan Mandau

Dari logo ini memiliki makna dan filosofi sebagai berikut ;

1. Kelopak Bunga

Melambangkan integritas, selalu mengutamakan keselamatan dan kesejahteraan pasien, serta integritas pegawai dan staf RSUD Mandau.

2. Ikan Terubuk

merupakan simbol khas perairan Bengkalis, yang melambangkan Keberadaan RSUD Kecamatan Mandau sebagai salah satu Rumah Sakit di Lingkungan Daerah Kabupaten Bengkalis. Posisi Ikan terubuk yang menjulang ke atas melambangkan Visi RSUD Kecamatan Mandau “Menjadi Rumah Sakit Andalan dan Pusat Rujukan Spesialistik di Lintas Timur Sumatera”.

3. Ekor Ikan berbentuk Hati

Melambangkan hubungan silaturahmi yang diharapkan senantiasa harmonis dan penuh kasih dan terjalin didalam civitas rumah sakit ataupun di masyarakat.

4. Bulan Sabit

Melambangkan Pelayanan Kesehatan, warna hijau terang melambangkan semangat universal yang tulus dalam memberikan pelayanan kesehatan tanpa membedakan suku bangsa, ras, sosial, dan budaya.

5. Lingkaran

Bentuk lingkaran bermakna pergerakan yang dinamis, melambangkan harapan untuk mewujudkan rumah sakit dengan pelayanan yang terus ditingkatkan dan fasilitas yang terus berkembang dalam mencapai visi dan misi rumah sakit.

6. Tangan

Melambangkan Keikhalasan dan kesantunan dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan Moto Rumah Sakit “Ikhlās dalam Bekerja Santun dalam Melayani”.

7. Daun Hijau

Melambangkan kesehatan dan keselamatan yang merupakan harapan dan doa untuk setiap masyarakat pengguna layanan di rumah sakit.

8. Warna Merah

Warna merah melambangkan warna darah yang berarti kehidupan, tergantung dari fungsi utama rumah sakit yaitu mengutamakan keselamatan pasien.

9. Warna Kuning

Kuning melambangkan kehangatan dan optimisme, artinya jenis pelayanan rumah sakit yang menyampaikan kehangatan dan harapan.

10. Warna Hijau

Warna Hijau melambangkan pertumbuhan, maknanya sesuai dengan Visi RSUD Kecamatan Mandau “Menjadi Rumah Sakit Andalan dan Pusat Rujukan Spesialistik di Lintas Timur Sumatera”

11. Warna Orange

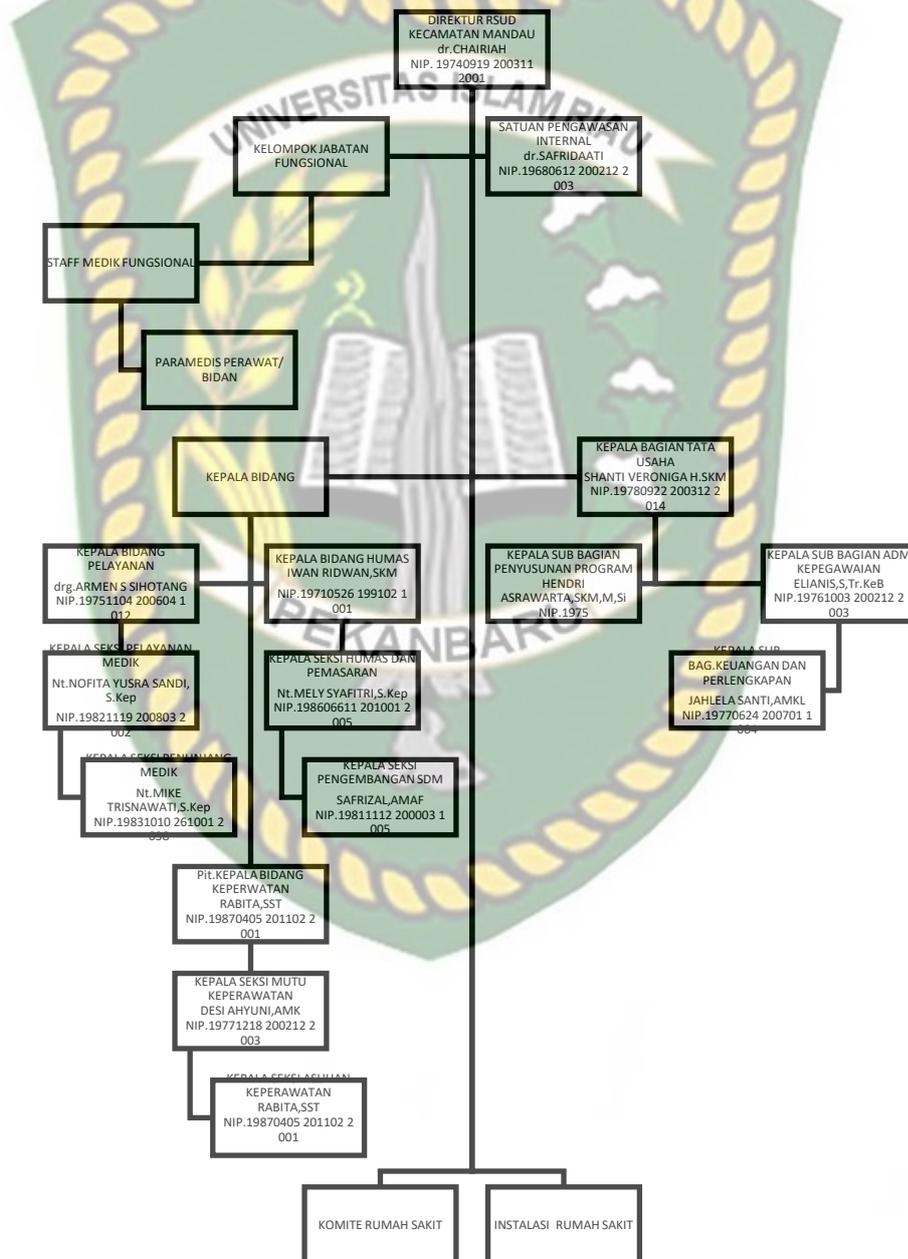
Warna oranye melambangkan kesuksesan. Hal ini merupakan bentuk upaya dan upaya seluruh staf rumah sakit dalam memberikan pelayanan medis.



4.6 Struktur Organisasi RSUD Kecamatan Mandau

Berikut merupakan Struktur Organisasi RSUD Kecamatan Mandau.

Gambar 4. 2 Strudur Organisasi RSUD Kecamatan Mandau



Sumber: Bagian SDM RSUD Kecamatan Mandau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Data

Survei ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mandau (RS Duri). Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data berupa kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X, 11 pernyataan untuk variabel Y, dan 15 pernyataan untuk variabel Z. Dimana variabel X adalah beban kerja dan variabel Y adalah variabel (mediasi) Z Kinerja adalah stres. Kuesioner ini diberikan kepada perawat dari 40 responden di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD Duri) Mandau sebagai sampel survei menggunakan skala Likert dengan lima pilihan:

Tabel 5. 1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik didalam variabel X , Y, Z yaitu variabel bebas/*independent* (terdiri dari Beban kerja), variabel terikat/*dependent* (terdiri dari Kinerja), variabel mediasi (terdiri dari

Stress Kerja). Dengan demikian skor angket di mulai dari skor 5 sampai 1.

5.1.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

a. Jenis Kelamin Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 40 orang. Adapun dari ke-40 responden tersebut identifikasi datanya di sajikan penulis sebagai berikut :

Tabel 5. 2 Karakteristik Responen Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	12	30%
2.	Perempuan	28	70%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar staf di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mandau didominasi oleh staf yang berjenis kelamin perempuan, sebanyak 28 orang atau 70%.

b. Kelompok Umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 18-25 tahun, 26-

30tahun, dan 31-35 tahun. Untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	18-25 tahun	12	30%
2.	26-30 tahun	15	38%
3.	31-35 tahun	16	40%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data olahan 2022

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas staf di RSUD Mandau berusia 3135 tahun, dengan jumlah 16 staf atau 40% dari jumlah staf.

5.1.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

5.1.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel beban kerja diperoleh data sebagai berikut :

- a. **Pasien yang saya rawat pada saat pandemi sangat banyak sehingga saya sering merasa kelelahan.**

Pasien yang sangat melebihi kapasitas yang di tanggung dapat menyebabkan kelelahan pada perawat. Hal ini di akibatkan oleh adanya pandemi covid 19.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 4 Tanggapan Responden Mengenai Pasien yang saya rawat pada saat pandemi sangat banyak sehingga saya sering merasa kelelahan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	35%
2.	Setuju	13	32,5%
3.	Netral	10	25%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Pasien yang saya rawat pada saat pandemi sangat banyak sehingga saya sering merasa kelelahan , diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 35% yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%, yang menjawab netral berjumlah 10 orang atau 25%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau 7,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

b. Fasilitas kerja diruangan banyak yang rusak sehingga menghambat pekerjaan saya.

Fasilitas ang ada diruangan kerja adalah salah satu hal pendukung dalam pekerjaan. Jika fasilitas tidak di utamakan maka akan

mengakibatkan hambatan dalam bekerja apalagi dalam masa pandemi covid 19 ini.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas kerja diruangan banyak yang rusak sehingga menghambat pekerjaan saya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	17	42,5%
2.	Setuju	16	40%
3.	Netral	3	7,5%
4.	Tidak Setuju	2	5%
5.	Sangat Tidak Setuju	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Fasilitas kerja diruangan banyak yang rusak sehingga menghambat pekerjaan saya, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 42,5% , yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 40%, yang menjawab netral berjumlah 3 orang atau 7,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 atau 5%, yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

c. Lingkungan fisik tempat saya bekerja sudah terasa nyaman

Lingkungan fisik didalam tempat kerja yang tertata dengan baik maka akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Terutama pada masa pandemi covid 19 ini.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan fisik tempat saya bekerja sudah terasa nyaman

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	20	50%
2.	Setuju	13	32,5%
3.	Netral	7	17,5%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Lingkungan fisik tempat saya bekerja sudah terasa nyaman, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 50% , yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%, yang menjawab netral berjumlah 7 orang atau 17,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

d. Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik baik saja.

Hubungan yang di jalain di dunia kerja sangat membantu untuk proses dalam bekerja. Salah satunya adalah hubungan yang baik antara rekan kerja di dalam kelompok kelompok bekerja. Apalagi dalam masa pandemi ini pekerja sangat di butuhkan untuk saling membantu sesama perawat.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik baik saja

No .	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	10	25%
2.	Setuju	21	52,5%
3.	Netral	9	22,5%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik baik saja,diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 25% , yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 52,5%, yang menjawab netral berjumlah 9 orang atau 22,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang

atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

- e. **Saya bekerja sama dengan teman saya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai.**

Kerja sama dalam sebuah team adalah salah satu hal yang dapat meringankan beban dalam bekerja. Salah satunya dalam pekerjaan yang membutuhkan tenaga yang sangat ekstra. Apalagi dalam pandemi sekarang sebuah kerja yang di lakukan bersama sama dapat meringankan beban.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Saya bekerja sama dengan teman saya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	13	32,5%
2.	Setuju	20	50%
3.	Netral	6	15%
4.	Tidak Setuju	2	5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya bekerja sama dengan teman saya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat

setuju berjumlah 13 orang atau 32,5% , yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 50%, yang menjawab netral berjumlah 6 orang atau 15%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

f. Saya dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun

Dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun adalah salah satu tugas yang sudah pasti dan harus dilakukan oleh seorang perawat. Oleh karena itu apabila pada masa pandemi ini terjadi ketidak seimbangan antara tugas dengan jumlah pasien maka hal ini dapat menimbulkan beban bagi perawat.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai Saya dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	18	45%
2.	Setuju	15	37,5%
3.	Netral	8	12,5%
4.	Tidak Setuju	2	5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun,

sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 45% , yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 37,5%, yang menjawab netral berjumlah 5 orang atau 12,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5% yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

g. Kepala bagian selalu memberikan arahan yang jelas dan dukungan kepada bawahannya.

Seorang kepala bagian adalah salah satu cerminan bagi para anggotanya. Jika di sebuah team di dalam sebuah pekerjaan tidak memiliki kepala yang tidak dapat memberikan contoh yang baik maka akan menimbulkan sebuah team yang sangat sulit untuk memahami sebuah pekerjaan. Apalagi di dalam situasi pandemi covid ini sebuah kepala di butuhkan agar memberikan arahan yang baik untuk anggota.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Kepala bagian selalu memberikan arahan yang jelas dan dukungan kepada bawahannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	18	45%
2.	Setuju	16	40%
3.	Netral	5	12,5%
4.	Tidak Setuju	1	2,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Kepala bagian selalu memberikan arahan yang jelas dan dukungan kepada bawahannya, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 45% , yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 40%, yang menjawab netral berjumlah 5 orang atau 12,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

- h. Saya merasa tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standard pekerjaan.**

Tuntutan kerja yang di terapkan dalam sebuah pekerjaan sudah harus sesuai dengan standard pekerjaan. Apalagi dalam masa pandemi seperti ini tuntutan yang di terapkan dalam sebuah pekerjaan adalah sangan penting.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standard pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	18	45%
2.	Setuju	16	40%
3.	Netral	5	12,5%
4.	Tidak Setuju	1	2,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya merasa tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standard pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 45% , yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 40%, yang menjawab netral berjumlah 5 orang atau 12,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

- i. **Saya sering merasa cepat marah apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.**

Emosi yang terkadang tidak bisa dikontrol adalah salah satu hal yang sudah biasa dialami seseorang dalam bekerja. Apalagi di saat masa

pandemi ini dalam bekerja sangat gampang memancing emosi dari setiap perawat di karenakan pasien yang terkadang membludak.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Mengenai Saya sering merasa cepat marah apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	30%
2.	Setuju	17	42,5%
3.	Netral	8	20%
4.	Tidak Setuju	3	7,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya sering merasa cepat marah apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 30% , yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, yang menjawab netral berjumlah 8 orang atau 20%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

- j. **Saya merasa putus asa karena sudah lama bekerja tetapi tidak mengalami peningkatan posisi.**

Peningkatan posisi jabatan adalah salah satu cara untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Tetapi jika didalam suatu pekerjaan tidak adanya suatu peningkatan jabatan maka akan menimbulkan rasa beban pikiran yang membuat suatu pekerjaan seseorang menurun.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa putus asa karena sudah lama bekerja tetapi tidak mengalami peningkatan posisi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	19	47,5%
2.	Setuju	12	30%
3.	Netral	4	10%
4.	Tidak Setuju	2	5%
5.	Sangat Tidak Setuju	3	7,3%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya merasa putus asa karena sudah lama bekerja tetapi tidak mengalami peningkatan posisi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 47,5% , yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 30%, yang menjawab netral berjumlah 4 orang atau 10%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 2

orang atau 5%, yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau 7,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Dari seluruh tabel diatas maka dapat kita rekapitulasi semua tanggapan responden berdasarkan variabel beban kerja dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 14 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban kerja (X1) Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau(Rsud Duri)

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<i>Faktor Ekternal</i>						
Pasie yang saya rawat pada saat pandemi sangat banyak sehingga saya sering merasa kelelahan.	14	13	10	0	3	155
Bobot Nilai	70	52	30	0	3	
Fasilitas kerja diruangan banyak yang rusak sehingga menghambat pekerjaan saya.	17	16	3	2	2	164
Bobot Nilai	85	64	9	4	2	
Lingkungan fisik tempat saya bekerja sudah terasa nyaman	20	13	7	0	0	173
Bobot Nilai	100	52	21	0	0	
Hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat baik baik saja	10	21	9	0	0	161
Bobot Nilai	50	84	27	0	0	
Saya bekerjasama dengan teman saya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai	13	20	6	2	0	167
Bobot Nilai	65	80	18	4	0	
<i>Faktor Internal</i>						
Saya dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun	18	15	5	2	0	184
Bobot Nilai	90	75	15	4	0	
Kepala bagian selalu memberikan arahan yang jelas dan dukungan kepada bawahannya	18	16	5	1	0	171
Bobot Nilai	90	64	15	2	0	
Saya merasa tuntutan pekerjaan yang di bebaskan sudah sesuai dengan standard pekerjaan	20	7	10	3	0	164

Bobot Nilai	100	28	30	6	0	
Saya sering merasa cepat marah apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	12	17	8	3	0	158
Bobot Nilai	60	68	24	6	0	
Saya merasa putus asa karena sudah lama bekerja tetapi tidak mengalami peningkatan posisi	19	12	4	2	3	162
Bobot Nilai	95	48	12	4	3	
Total Skor						1659
Skor tertinggi						184
Skor terendah						155
Kriteria penilaian						Baik

Sumber : Data olaha 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada demensi faktor internal dengan indikator Saya dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun dengan skor sebanyak 184. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi faktor eksternal dengan indikator Pasien yang saya rawat pada saat pandemi sangat banyak sehingga saya sering merasa kelelahan dengan skor 155.

Dan untuk mengetahui bahwa dari total keseluruhan jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 10 \times 5 \times 40 = 2000$$

Skor Minimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 10 \times 1 \times 40 = 400$$

Rata-rata : $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$

$$:\frac{2000-400}{5}=320$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja pada Ruang Inap Isolasi Covid Padarumahsakit Umum Daerah Kecamatan Mandau(Rsud Duri) dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik = 2000 - 1680

Baik = 1680 - 1360

Netral = 1360 - 1040

Tidak baik = 1040 - 720

Sangat tidak baik = 720 - 400

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel beban kerja perawat pada ruang inap isolasi covid pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri) adalah sebesar 1.659 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1680 – 1360 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan tanggapan responden menilai bahwa beban kerja yang dirasakan didalam rumah sakit sudah ditangani dengan baik.

5.1.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut :

- a. Mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah.

Kemampuan dalam memecahkan masalah adalah hal yang sangat membantu dalam menyelesaikan permasalahan. Apalagi di dalam duni kerja hal seperti itu harus diutamakan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Mengenai Mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	37,5%
2.	Setuju	19	47,5%
3.	Netral	6	15%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang

atau 37,5% , yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%, yang menjawab netral berjumlah 6 orang atau 15%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

b. Pimpinan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan

Seorang pemimpin yang baik harus menciptakan kenyamanan dalam bekerja salah satunya adalah memberikan tegana kerja sebuah dalam pekerjaan guna untuk menunjang semangat tegana kerja dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	21	52,5%
2.	Setuju	16	40%
3.	Netral	3	7,5%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Pimpinan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 52,5% , yang menjawab

setuju berjumlah 16 orang atau 40%, yang menjawab netral berjumlah 3 orang atau 7,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

c. Penghargaan terhadap karyawan dapat berupa bonus

Dalam bekerja banyak berbagai penghargaan yang di berikan dari sebuah tenaga kerja salah satunya yaitu pemberian bonus. Pemberian bonus ini sangat mempengaruhi kinerja dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan terhadap karyawan dapat berupa bonus

No	Alternatif Jawaban Responden	Erekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	17	42,5%
2.	Setuju	13	32,5%
3.	Netral	16	40%
4.	Tidak Setuju	4	10%
5.	Sangat Tidak Setuju	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Penghargaan terhadap karyawan dapat berupa bonus, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 42,5% , yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%, yang menjawab netral berjumlah 16 orang atau 40%, yang menjawab tidak

setuju berjumlah 4 orang atau 10%, yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau 7,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

d. Penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja

Penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja adalah salah satu yang dapat membuat suatu pekerjaan berjalan dengan lancar. Apabila hal ini di terapkan maka sangat membantu proses kinerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	17	42,5%
2.	Setuju	20	50%
3.	Netral	2	5%
4.	Tidak Setuju	1	2,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 42,5% , yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 50%, yang menjawab netral berjumlah 2 orang atau 5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah

1 orang atau 2,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.
 Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

e. Memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan

Memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan dapat menyalisir suatu permasalahan dalam sebuah pekerjaan. Hal ini dapat menjadi panduan dalam kinerja seseorang.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	20	50%
2.	Setuju	14	35%
3.	Netral	6	15%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 50%, yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 35%, yang menjawab netral berjumlah 6 orang

atau 15%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

f. Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan situasi saat ini

Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan situasi saat ini adalah salah satu hal yang baik untuk bisa mencapai keputusan yang maksimal dalam kinerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Mengenai Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan situasi saat ini

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	17	42,5%
2.	Setuju	11	27,5%
3.	Netral	6	15%
4.	Tidak Setuju	5	12,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, yang menjawab setuju

berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab netral berjumlah 6 orang atau 15%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

g. Saya sangat disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja

Saya sangat disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja itu adalah salah satu hal yang sangat mencerminkan kepribadian kita dalam bekerja, hal ini juga dapat membantu tenaga kerja mematuhi aturan yang sudah ditetapkan dalam progres suatu kinerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Mengenai Saya sangat disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	15	37,5%
2.	Setuju	18	45%
3.	Netral	5	12,5%
4.	Tidak Setuju	2	5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya sangat disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 37,5%, yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 45%, yang

menjawab netral berjumlah 5 orang atau 12,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

h. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti

Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti merupakan yang harus diterapkan karena dalam bekerja ketelitian itu sangat dibutuhkan untuk menjaga pekerjaan yang dilakukan sudah benar kita buat. Apalagi seorang perawat jika dia bekerja tidak teliti maka akan mengakibatkan yang tidak diduga menjadi terjadi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	35%
2.	Setuju	17	42,5%
3.	Netral	5	12,5%
4.	Tidak Setuju	4	10%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau

35%, yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, yang menjawab netral berjumlah 5 orang atau 12,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 10%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

i. **Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja sesuai dengan keahlian saya**

Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja sesuai dengan keahlian saya hal ini dapat membantu saya dalam melaksanakan kerja saya di tempat kerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja sesuai dengan keahlian saya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	40%
2.	Setuju	4	10%
3.	Netral	10	25%
4.	Tidak Setuju	8	20%
5.	Sangat Tidak Setuju	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja sesuai dengan keahlian saya, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju

berjumlah 16 orang atau 40%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 10%, yang menjawab netral berjumlah 10 orang atau 25%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 20%, yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

j. Saya mampu menggunakan potensi diri

Saya mampu menggunakan potensi diri dalam hal ini potensi diri adalah hal yang dapat di pergunakan dalam dunia bekerja. Dengan adanya potensi diri dapat membantu kemampuan atau kekuatan diri seseorang baik yang belum terwujud, akan tetapi belum sepenuhnya terlihat dan dipengaruhi secara maksimal oleh seseorang.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu menggunakan potensi diri

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	12	30%
2.	Setuju	10	25%
3.	Netral	11	27,5%
4.	Tidak Setuju	7	17,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya mampu menggunakan potensi diri dalam hal ini potensi,

diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 30%, yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 25%, yang menjawab netral berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

k. Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja

Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja, komunikasi yang baik adalah salah satu langkah yang baik dalam membangun silaturahmi dalam bekerja. Dengan begitu dapat memudahkan kita untuk saling bertukar pikiran dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	19	47,5%
2.	Setuju	11	27,5%
3.	Netral	10	25%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja,

diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%, yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab netral berjumlah 10 orang atau 2,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

Dari seluruh tabel diatas maka dapat kita rekapitulasi semua tanggapan responden berdasarkan variabel kinerja dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 26 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau(Rsud Duri)

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas						
Mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendektan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah.	15	19	6	0	0	169
Bobot Nilai	75	76	18	0	0	
Pimpinan perlu memberikan penghargaan terhadap karyawan.	21	16	3	0	0	178
Bobot Nilai	105	64	9	0	0	
Penghargaan terhadap kaeyawan dapat berupa bonus.	17	13	16	4	3	196
Bobot Nilai	85	52	48	8	3	
Penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja.	17	20	2	1	0	173
Bobot Nilai	85	80	6	2	0	
Memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan.	20	14	6	0	0	174
Bobot Nilai	100	56	18	0	0	

Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan situasi saat ini.	17	11	6	5	1	158
Bobot Nilai	85	44	18	10	1	
Kualitas						
Saya sangat disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.	15	18	5	2	0	171
Bobot Nilai	75	72	20	4	0	
Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	14	17	5	4	0	161
Bobot Nilai	70	68	15	8	0	
Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja sesuai dengan keahlian saya.	16	4	10	8	2	144
Bobot Nilai	80	16	30	16	2	
Saya saya mampu menggunakan potensi diri.	12	10	11	7	0	147
Bobot Nilai	60	40	33	14	0	
Saya saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	19	11	10	0	0	169
Bobot Nilai	95	44	30	0	0	
Total Skor						1840
Skor tertinggi						196
Skor terendah						144
Kriteria penilaian						

Sumber : Data olaha 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi kuantitatif dengan indikator Penghargaan terhadap karyawan dapat berupa bonus dengan skor sebanyak 196. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi kualitatif dengan indikator Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja sesuai dengan keahlian saya.dengan skor 144.

Dan untuk mengetahui bahwa dari total keseluruhan jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 11 \times 5 \times 40 = 2200$$

Skor Minimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 11 \times 1 \times 40 = 440$$

$$\text{Rata-rata : } \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$$

$$: \frac{2200 - 440}{5} = 352$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada Ruang Inap Isolasi Covid Padarumahsakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (Rsud Duri) dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik	= 2200 - 1848
Baik	= 1848 - 1496
Netral	= 1496 - 1144
Tidak baik	= 1144 - 792
Sangat tidak baik	= 792 - 440

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja perawat pada ruang isolasi covid pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri) adalah sebesar 1.840 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 1848 – 1496 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kinerja yang terjadi didalam rumah sakit sudah dilakukan dengan baik dan efektif sehingga atasan dan bawahan semakin giat untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Analisis Deskriptif Variabel Mediasi Stress Kerja (Z)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut :

a. Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan

Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, hal ini banyak di rasakan oleh setiap pekerja. Dan apabila seseorang merasakan beban yang berlebihan maka akan menimbulkan stress.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 27 Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	11	27,5%
2.	Setuju	13	32,5%
3.	Netral	14	35%
4.	Tidak Setuju	1	2,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%, yang menjawab netral berjumlah 14 orang atau 35%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab sangat tidak setuju

1 orang atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

b. Tuntutan tugas yang ditetapkan kepala divisi bertentangan dengan keterampilan saya

Tuntutan tugas yang ditetapkan kepala divisi bertentangan dengan keterampilan saya adalah karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada masa pandemi dan harus sesuai dengan keterampilan yang di pegang perawat.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 28 Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan tugas yang ditetapkan kepala divisi bertentangan dengan keterampilan saya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	1	2,5%
2.	Setuju	5	12,5%
3.	Netral	15	37,5%
4.	Tidak Setuju	17	42,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Tuntutan tugas yang ditetapkan kepala divisi bertentangan dengan keterampilan saya, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%, yang menjawab netral berjumlah 15 orang

atau 37,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju.

c. Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja.

Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja, setiap pekerjaan pasti memiliki konflik baik dari diri sendiri maupun konflik dalam kelompok. Tetapi konflik diri sendiri itu dapat kita reda dengan menenangkan diri sendiri dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan stress.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 29 Tanggapan Responden Mengenai Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	2	5%
2.	Setuju	14	35%
3.	Netral	20	50%
4.	Tidak Setuju	3	7,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri

sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 5%, yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 35%, yang menjawab netral berjumlah 20 orang atau 50%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

d. Saya merasa sulit berkonsentrasi dalam satu pekerjaan

Saya merasa sulit berkonsentrasi dalam satu pekerjaan, perasaan sulit dalam berkonsentrasi adalah hal yang sering di alami saat bekerja dan hal seperti ini dpat menimbulkan stress dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 30 Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa sulit berkonsentrasi dalam satu pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	0	0%
2.	Setuju	1	2,5%
3.	Netral	28	70%
4.	Tidak Setuju	8	20%
5.	Sangat Tidak Setuju	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya merasa sulit berkonsentrasi dalam satu pekerjaan, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang

atau 2,5%, yang menjawab setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab netral berjumlah 28 orang atau 70%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 20%, yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau 7,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

e. Saya merasa kurang puas dengan hasil kerja yang sudah dilakukan jika saya mengalami stress.

Saya merasa kurang puas dengan hasil kerja yang sudah dilakukan jika saya mengalami stress hal ini biasanya dirasakan saat bekerja apabila suatu pekerjaan di lakukan tapi dalam keadaan stress maka akan menimbulkan rasa kurang puas.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 31 Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa kurang puas dengan hasil kerja yang sudah dilakukan jika saya mengalami stress

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	0	0%
2.	Setuju	1	2,5%
3.	Netral	28	70%
4.	Tidak Setuju	8	20%
5.	Sangat Tidak Setuju	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya merasa kurang puas dengan hasil kerja yang sudah dilakukan jika saya mengalami stress, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 62,5%, yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab netral berjumlah 4 orang atau 10%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

f. Rumah sakit memiliki tingkat keamanan yang tinggi

Rumah sakit memiliki tingkat keamanan yang tinggi. Rumah sakit yang baik pasti mengutamakan tingkat keamanan agar membuat kenyamanan untuk para tenaga kerja. Apabila pada masa pandemi seperti ini keamanan tidak diutamakan maka akan menimbulkan rasa stress yang di alami oleh para tenaga kerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 32 Tanggapan Responden Mengenai Rumah sakit memiliki tingkat keamanan yang tinggi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	0	0%
2.	Setuju	1	2,5%
3.	Netral	28	70%
4.	Tidak Setuju	8	20%
5.	Sangat Tidak Setuju	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Rumah sakit memiliki tingkat keamanan yang tinggi, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%, yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%, yang menjawab netral berjumlah 21 orang atau 52,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5%, yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

g. Kondisi di sekitar rumah sakit nyaman dan kondusif

Kondisi di sekitar rumah sakit nyaman dan kondusif adalah kondisi dimana di sekitaran tempat kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung bagi terciptanya kegiatan bekerja yang intratif, dimana para pekerja giat dan aktif dalam bekerja. Jika di masa pandemi tidak mengutamakan hal ini dapat menimbulkan rasa stress yang di alami oleh pekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 33 Tanggapan Responden Mengenai Kondisi di sekitar rumah sakit nyaman dan kondusif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	8	20%
2.	Setuju	4	10%
3.	Netral	27	67,5%
4.	Tidak Setuju	1	2,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Kondisi di sekitar rumah sakit nyaman dan kondusif, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 20%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 10%, yang menjawab netral berjumlah 27 orang atau 67,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

h. Ruang kerja perawat memiliki penerangan yang sangat baik

Ruang kerja perawat memiliki penerangan yang sangat baik. Jika kita bekerja diamanpun itu berada apabila itu didalam sebuah ruangan atau diluar lapangan kita sangat membutuhkan suatu pencahayaan yang dapat membantu kita dalam melakukan pekerjaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 34 Tanggapan Responden Mengenai Ruang kerja perawat memiliki penerangan yang sangat baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	19	47,5%
2.	Setuju	11	27,5%
3.	Netral	9	22,5%
4.	Tidak Setuju	1	2,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Ruang kerja perawat memiliki penerangan yang sangat baik, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%, yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab netral berjumlah 9 orang atau 22,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

i. Kepala divisi menjamin keselamatan bawahannya dalam menangani pasien covidnya

Kepala divisi menjamin keselamatan bawahannya dalam menangani pasien covidnya. Keselamatan yang terjamin adalah salah satu hal yang paling utama. Apalagi pada masapandemi ini memiliki resiko yang sangat

bera. Maka hal ini harus dilakukan oleh para divisi baik secara langsung maupun tidak karena ini adalah salah satu jaminan bagi setiap pekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 35 Tanggapan Responden Mengenai Kepala divisi menjamin keselamatan bawahannya dalam menangani pasein covidnya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	19	47,5%
2.	Setuju	11	27,5%
3.	Netral	10	25%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Kepala divisi menjamin keselamatan bawahannya dalam menangani pasein covidnya, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%, yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab netral berjumlah 10 orang atau 25%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

j. Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya

Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. Hal ini juga harus diperhatikan agar tdiak membuat suhu di tubuh agar tetap stabil.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 36 Tanggapan Responden Mengenai Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	4	10%
2.	Setuju	11	27,5%
3.	Netral	25	62,5%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 10%, yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab netral berjumlah 25 orang atau 62,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

k. Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan.

Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan. Setiap pekerja pasti memiliki tanggung jawab dengan begitu seorang pekerja harus memikul hal itu agar menjadi pedoman dalam bekerja. Tetapi jika jika perusahaan memberatkan hal ini maka dapat menimbulkan stress yang tinggi bagi seorang tenaga kerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 37 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	0	0%
2.	Setuju	6	15%
3.	Netral	8	20%
4.	Tidak Setuju	20	50%
5.	Sangat Tidak Setuju	6	15%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab

setuju berjumlah 6 orang atau 15%, yang menjawab netral berjumlah 8 orang atau 20%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 20 orang atau 50%, yang menjawab sangat tidak setuju 6 orang atau 15%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju.

1. Saya mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung

Saya mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung hal ini dapat meringankan sedikit pekerjaan seorang anggota karena memiliki kewenangan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 38 Tanggapan Responden Mengenai Saya mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	26	65%
2.	Setuju	10	25%
3.	Netral	4	10%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju

berjumlah 26 orang atau 65%, yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 25%, yang menjawab netral berjumlah 4 orang atau 10%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

m. Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan

Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan. Didalam bekerja kita bisa di landasi oleh desakan maka dari itu dapat menimbulkan stress oleh seorang yang bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 39 Tanggapan Responden Mengenai Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	11	27,5%
2.	Setuju	12	30%
3.	Netral	17	42,5%
4.	Tidak Setuju	0	0%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakan dari atasan, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah

11 orang atau 27,5%, yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 30%, yang menjawab netral berjumlah 17 orang atau 42,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

n. Kepala divisi selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan

Kepala divisi selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan. Teguran yang berlebihan yang di berikan kepada bawahan dapat mengakibatkan gangguan mental bagi seseorang. Hal ini juga dapat menimbulkan stress bagi seorang tenaga kerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 40 Tanggapan Responden Mengenai Kepala divisi selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	0	0%
2.	Setuju	1	2,5%
3.	Netral	1	2,5%
4.	Tidak Setuju	29	72,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	9	22,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Kepala divisi selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan, diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju

berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab netral berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 29 orang atau 72,5%, yang menjawab sangat tidak setuju 9 orang atau 22,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju.

o. Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak jelas.

Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak jelas, dalam memberikan tugas kepada bawahan perlu yang namanya tugas yang jelas agar dapat di selesaikan dengan baik dan tidak menimbulkan keraguan. Jika didalam tugas terdapat kergauan dapat mimbulkan rasa stress apa lagi dalam masa pandemi seperti ini.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 41 Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak jelas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	0	0%
2.	Setuju	1	2,5%
3.	Netral	8	20%
4.	Tidak Setuju	30	75%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Mengenai Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak jelas,

diketahui bahwa perawat yang menjawab sangat setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab netral berjumlah 8 orang atau 20%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 30 orang atau 75%, yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju.

Dari seluruh tabel diatas maka dapat kita rekapitulasi semua tanggapan responden berdasarkan variabel kinerja dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 42 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja (Z) Ruang Inap Isolasi Covid Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau(Rsud Duri)

Variabel Stress Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Konflik Peran						
Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan.	11	13	14	1	1	152
Bobot Nilai	55	52	42	2	1	
Tuntutan tugas yang ditetapkan kepala divisi bertentangan dengan keterampilan saya.	1	5	15	17	2	121
Bobot Nilai	5	20	60	34	2	
Saya sering mengalami konflik dengan diri saya sendiri sehingga membuat saya tidak berkonsentrasi saat bekerja.	2	14	20	3	1	133
Bobot Nilai	10	56	60	6	1	
Saya merasa sulit berkonsentrasi dalam satu pekerjaan.	0	1	28	8	3	107
Bobot Nilai	0	4	84	16	3	
Saya merasa kurang puas dengan hasil kerja yang sudah dilakukan jika saya mengalami stress	25	11	4	0	0	181
Bobot Nilai	125	44	12	0	0	
Lingkungan						

Rumah sakit memiliki tingkat keamanan yang tinggi	9	7	21	2	1	141
Bobot Nilai	45	28	63	4	1	
Kondisi disekitar rumah sakit nyaman dan kondusif	8	4	27	1	0	139
Bobot Nilai	40	16	81	2	0	
Ruangan kerja perawat memiliki penerangan yang sangat baik	19	11	9	1	0	168
Bobot Nilai	95	44	27	2	0	
kepala divisi menjamin keselamatan bawahannya dalam menangani pasien covidnya.	19	11	10	0	0	169
Bobot Nilai	95	44	30	0	0	
Temperature di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	4	11	25	0	0	139
Bobot Nilai	20	44	75	0	0	
Organisasi						
Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan.	0	6	8	20	6	94
Bobot Nilai	0	24	24	40	6	
Saya mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung.	26	10	4	0	0	182
Bobot Nilai	130	40	12	0	0	
Dalam mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakkan dari atasan	11	12	17	0	0	154
Bobot Nilai	55	48	51	0	0	
Kepala divisi selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan.	0	1	1	29	9	74
Bobot Nilai	0	4	3	58	9	
Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya tidak jelas.	0	1	8	30	1	89
Bobot Nilai	0	4	24	60	1	
Total Skor						2043
Skor tertinggi						182
Skor terendah						74
Kriteria penilaian						

Sumber :Data olaha 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi organisasi dengan indikator Saya mendapat kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan langsung dengan skor sebanyak 182. Dan yang paling

rendah terletak pada dimensi organisasi dengan indikator Saya Kepala divisi selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan dengan keahlian saya dengan skor 74.

Dan untuk mengetahui bahwa dari total keseluruhan jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\
 &: 15 \times 5 \times 40 = 3000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Minimal} &: \sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\
 &: 15 \times 1 \times 40 = 600
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rata-rata} &: \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} \\
 &: \frac{3000 - 600}{5} = 480
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel stress kerja pada Ruang Inap Isolasi Covid Padarumahsakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (Rsud Duri) dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik	= 3000 - 2520
Baik	= 2520 - 2040
Netral	= 2040 - 1560
Tidak baik	= 1560 - 1080

Sangat tidak baik = 1080 – 600

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel stress kerja perawat pada ruang inap isolasi covid pada Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri) adalah sebesar 2.043 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2520 – 2040 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan tanggapan responden menilai bahwa stress kerja yang dirasakan didalam rumah sakit sudah ditangani dengan baik



5.2 Analisis Data

5.2.1 Evaluasi Measurem Model

5.2.1.1 Uji Individual item reliability

Dibawah ini menunjukkan nilai *outer loading* awal indikator pada variabel Beban Kerja, Kinerja, dan Stress Kerja.

Tabel 5. 43 Outer Loading

	X	Y	Z
X1.1	0,842		
X1.2	0,730		
X1.3	0,782		
X1.4	0,626		
X1.5	0,736		
X1.6	0,793		
X1.7	0,872		
X1.8	0,749		
Y1.1		0,626	
Y1.10		0,565	
Y1.11		0,756	
Y1.2		0,667	
Y1.3		0,823	
Y1.4		0,754	
Y1.5		0,679	
Y1.6		0,867	
Y1.7		0,800	
Y1.8		0,748	
Y1.9		0,685	
Z1.1			0,644
Z1.2			0,744
Z1.3			0,697
Z1.4			0,754
Z1.5			0,889
Z1.6			0,866
Z1.7			0,866
Z1.8			0,770

Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

Tujuan dilakukannya evaluasi terhadap outer loading atau outer model atau model pengukuran, karena perlunya dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outerloading* sudah memenuhi kriteria *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

5.2.1.2 Uji Internal Consistent

Pada tabel ini merupakan hasil akhir setelah melakukan re-estimasi uji *reliability composite reliability* dan *cronbach's alpha* memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0.6. maka, indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan *reliable*.

Tabel 5. 44 Construct Reliability

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X	0,920	0,900
Y	0,925	0,910
Z	0,926	0,908

Sumber : Data SEM-PLS 3.0 2022

Dari tabel ini dapat di jelakan bahwa (1) beban kerja (X) melakukan re-estimasi uji *reliability composite reliability* dengan jumlah 0,920 dan *cronbach's alpha* dengan jumlah 0,9000 hal ini memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan *reliable*. (2) kinerja (Y) melakukan re-estimasi uji *reliability composite reliability*

dengan jumlah 0,925 dan cronbach's alpha dengan jumlah 0,910 hal ini memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai nilai composite reliability dan cronbach alpha indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliable. (3) stress kerja (Z)) melakukan re-estimasi uji reliability composite reliability dengan jumlah 0,926 dan cronbach's alpha dengan jumlah 0,908 hal ini memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai nilai composite reliability dan cronbach alpha indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliable.

5.2.1.3 Uji Discriminant Validity

Pengujian ini dirancang untuk mengetahui seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang ditemukan dalam pengujian ini adalah mean extract variance (AVE) yang diambil sebagai perkiraan dan nilainya harus 0,05.

Tabel 5. 45 Construct Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
X	0,592
Y	0,532
Z	0,613

Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa jika nilai AVE semua variabel lebih besar dari 0,5, maka nilai AVE semua variabel yang diestimasi ulang memenuhi syarat.

Syarat selanjutnya adalah akar kuadrat dari AVE untuk setiap variabel harus lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel lainnya. Nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konfigurasi lebih besar dari nilai korelasi antar konfigurasi lainnya dalam model. Oleh karena itu, skor validitas diskriminatifnya baik.

Tabel 5. 46 Discriminant validity

	X	Y	Z
X	0,770		
Y	0,792	0,730	
Z	0,810	0,926	0,783

Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

Pada tabel ini dapat di lihat bahwa perbandingan nilai akar AVE variabel lebih besar di setiap masing-masing kolerasi antar variabel. Jika nilai kuatrada AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai kolerasi antara konstruk laiinya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

5.2.2 Evaluasi Structural Model

Pengujian model struktural menghasilkan nilai signifikansi hubungan jalur antar variabel laten dengan menggunakan fungsi bootstrapping. Dan akan dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, nilai kefisien path atau t-values tap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalm model struktural. Dimana nilai R-Square merupakan uji *goodness-fit* model. Adapun nilai R-Square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. 47 R-Square

	R Square
Y	0,618
Z	0,863

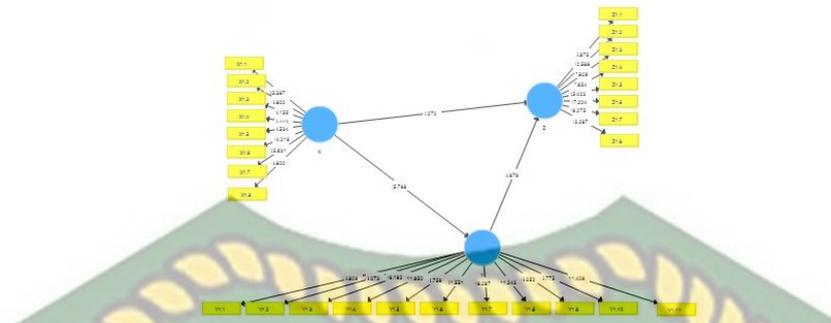
Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian terhadap model structural yang dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Maka menunjukkan bahwa model pengaruh beban kerja terhadap kinerja memberikan nilai R-square sebesar 0,618 yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk kinerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk beban kerja dan ketidakjelasan peran sebesar 61,8% . Dan model pengaruh beban kerja terhadap stres memberikan nilai R-square sebesar 0,863 yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk beban kerja yang dapat dijelaskan oleh konstruk stres kerja sebesar 86,3 %.

5.2.2 Analisis Pengaruh langsung (Mediasi)

Tabel uji hipotesis menggunakan nilai (*rvalue*) yang dihasilkan dengan menjalankan algoritma bootstrap di SmartPLS untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis ditegakkan jika t-score melebihi nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 0,05. Pengujian dilakukan dengan menjalankan bootstrap pada SmartPLS 3.0.

Gambar 5. 1 Model Pengaruh Langsung



Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

Tabel 5. 48 Path Coefficients Model Pengaruh Langsung (Mediasi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X - > Y	0,792	0,798	0,050	15,805	0,000
X - > Z	0,206	0,211	0,085	2,432	0,015
Y - > Z	0,763	0,759	0,082	9,287	0,000

Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

Kesimpulan yang di dapat di sini pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja adalah bahwa :

1. Koefisien Jalur Hasil uji hipotesis yang jelas dari model pengaruh langsung (mediasi), menunjukkan hasil sampel asli (original sample) dimana rasio variabel X (beban kerja) terhadap variabel Y (kinerja) adalah 0,792. Menunjukkan bahwa Anda. 15.805 tstatistik. Hasil pengukuran menunjukkan statistik > ttabel (tingkat signifikansi 0,05 (5%) = 1,96), dan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja dan

prestasi kerja perawat di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud Duri) Mandau.

2. Hasil uji hipotesis koefisien jalur model efek langsung (mediasi) adalah bahwa hubungan antara variabel X (beban kerja) dan variabel Z (stres kerja) adalah 0,206 untuk sampel asli (asli sampel) dan 0,2062 untuk statistik nilai ini menunjukkan bahwa itu adalah 432. .. Hasil pengukuran menunjukkan $t_{statistik} > t_{tabel}$ (tingkat signifikansi 0,05 (5%) = 1,96), dan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan selama stres kerja terhadap beban kerja perawat di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud Duri) Mandau.
3. Koefisien jalur Hasil uji hipotesis yang jelas dari model pengaruh langsung (mediasi) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Y (kinerja) dan variabel Z (stres kerja) menunjukkan hasil sampel asli (original sample).). Menunjukkan 0,763 dan 9,287 $t_{statistik}$. Hasil pengukuran menunjukkan $t_{statistik} > t_{tabel}$ (tingkat signifikansi 0,05 (5%) = 1,96), dan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan selama stres kerja terhadap beban kerja perawat di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud Duri) Mandau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Tujuan tabel penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja akibat stres kerja perawat di ruang isolasi Covid pasien rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Mandau (RS DURI). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis yang jelas dari model pengaruh langsung (mediasi), menunjukkan hasil sampel asli (original sample) dimana rasio variabel X (beban kerja) terhadap variabel Y (kinerja) hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja dan prestasi kerja perawat di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud Duri) Mandau.
2. Hasil uji hipotesis koefisien jalur model efek langsung (mediasi) adalah bahwa hubungan antara variabel X (beban kerja) dan variabel Z (stres kerja) hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan selama stres kerja terhadap beban kerja perawat di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud Duri) Mandau
3. Hasil uji hipotesis yang jelas dari model pengaruh langsung (mediasi) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Y (kinerja) dan variabel Z (stres kerja) menunjukkan hasil sampel asli (original sample) hipotesis

dalam penelitian ini diterima. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan selama stres kerja terhadap beban kerja perawat di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud Duri) Mandau.

6.2 Saran

Adapun saran yang ini penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk beban kerja perawat, rumah sakit perlu membatasi jumlah pasien agar dapat mengimbangkan jam kerja yang sudah disesuaikan sehingga para tenaga medis (perawat) dapat mengimbangkan waktu istirahatnya atau bisa saja pihak rumah sakit menambah jumlah perawat agar bisa mengimbangkan jumlah pasien yang membukudak dalam masa pandemi ini dan sebagai upaya untuk meningkatkan rasa relaksasi dalam bekerja apalagi pada masa pandemi.
2. Untuk meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Mandau (RSUD Duri) secara maksimal harus menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, seperti mampu untuk berinteraksi dengan rekan kerjanya tanpa ada iming iming harus sesuai dengan keahlian dari perawat.
3. Untuk stress kerja perawat, rumah sakit harus dapat memilih kepala divisi yang terbaik agar dapat menjadi panutan bagi setiap anggotanya, seperti mengutus kepala divisi yang dapat memberikan teguran dengan cara yang lebih baik. Sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja dan mengurangi stress kerja pada saat pandemi.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah variabel survei dan jumlah objek yang berbeda sehingga dapat membandingkan hasil survei dari objek yang berbeda dan melanjutkan penelitian lebih lanjut.



DAFTAR PUSTAKA

- Arfani, M. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung *E-Proceeding Of Management : Vol.5, No.2 Agustus 2018* / , 16.
- Cahyani, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. 144.
- Fajrillah. (2016). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam . *Jurnal Keperawatan Sriwijaya, Volume 3 – Nomor 2, Januari 2016, Issn No 2355 5459* , 9.
- Hakman, Hakman, Suhadi Suhadi, and Nani Yuniar. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19." *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)* 1.2 (2021): 47-54.
- Hermawati, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja . *Issn 2621-1092 Voulume 4 Nomor 1* , 15.
- Hidayat, A. (2011). *Pengantar Konsep* . Jakarta: Salemba .
<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Edisi 11*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Ihsan, Nabil Bakti, and Fahrur Nur Rosyid. *Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Di Ruang Isolasi Covid-19 Rsud Kota Salatiga*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2021.
- Khusnawati, Susi, et al. "Stres Kerja dan Kinerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUP Dr Sardjito Yogyakarta." *Indonesian Journal of Hospital Administration* 4.2 (2021): 69-75
- Kuntoro, A. (2010). *Buku Ajar Manajemen* . Yogyakarta: Nuha Medika.
- Maharani, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Pelayanan Rawat Inap Rsu Andi Makkasau Kota Parepare. (2021). *Economos :Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Volume 4, Nomor 1, April 2021* , 11.
- Maharani, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Managementreview Issn-P : 2580-4138 Issn-E 2579-812x Volume 3 Number 2 Page (327-332)* , 6.
- Pasang, Melini TI, Diana VD Doda, and Grace EC Korompis. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Di Ruang Isolasi Covid-19 Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kotamobagu." *KESMAS* 11.2 (2022).

- Sari, D. K. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Dr. Sayidina Magetan. *Rsud Dr. Sayidina Magetan Tahun 2017* , 180.
- Septi, D. (2014). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang . *Jom Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014* , 19.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, *Journal Of Management And Bussines (Jomb)* , 16.
- Toga, Erik, et al. "Studi Korelasional Kondisi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Isolasi Khusus Covid 19." *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia* 9.3 (2021): 621-628..
- Yudha, Ni Luh Gde Ari Natalia, and Alya Ajeng Pratiwi Pratiwi. "Hubungan Stres Kerja Perawat Selama Masa Pandemi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid-19 Rumah Sakit TK. II Udayana." *Journal Center of Research Publication in Midwifery and Nursing* 5.1 (2021): 67-74.