

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TELUK KUANTAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SI) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



OLEH :

NURFADILA

NPM :155210810

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TELUK KUANTAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

OLEH :

NURFADILA
NPM :155210810

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/interview serta kuisisioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang berjumlah 37 orang. Dari populasi tersebut peneliti mengambil keseluruhan perawat untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang ditentukan dengan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian yaitu beban kerja berpengaruh terhadap variabel stress kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung adalah 9.749 sedangkan t-tabel yaitu $(0,025;35) = 2.301$ karena t hitung $(9.749) >$ dari t tabel (2.301) maka H_0 ditolak.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LOAD ON NURSE STRESS OF NURSING CARE IN THE BAY REGIONAL GENERAL HOSPITAL KUANTAN SINGINGI DISTRICT

BY:

NURFADILA
NPM: 155210810

The purpose of the study was to determine and analyze the effect of workload on the stress of nurse work at the Teluk Kuantan General Hospital in Kuantan Singingi Regency. This research was carried out by descriptive method using primary data and secondary data obtained through interviews / interviews and research questionnaires. The population in this study were 37 nurses. From this population researchers took all nurses to be used as research samples. The sampling technique is determined using the census method. The results of the study are that the workload influences the stress variables of the nurses' work at the Teluk Kuantan General Hospital, Kuantan Singingi Regency. This is evidenced by the value of t arithmetic is 9.749 while t-table is $(0.025; 35) = 2,301$ because t count $(9,749) >$ of t table $(2,301)$ then H_0 is rejected.

Keywords: Workload, Job Stress

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar,MSi, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Azmansyah, SE. M.Econ Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
3. Ibu Prof. Dr.Dra. Hj.Sri Indrastuti, MM, selaku dosen pembimbing I yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Ibu Yul Efnita SE. MM, selaku dosen pembimbing II yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, memperbaiki dan menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta pegawai/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
6. Pimpinan beserta perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada Orang tuaku ayahnda Kasmin dan ibunda Sarkawati (Alm) serta abang dan kakakku, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih

sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.

8. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2015 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 30 Maret 2019

Penulis

Nurfadila

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1. Stres Kerja	12
2.1.1. Pengertian Stres Kerja.....	12
2.1.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	17
2.1.3. Penyebab-penyebab Timbulnya Stres Kerja	18
2.1.4. Usaha Untuk Menangani Stres Kerja.....	21

2.1.5. Mengelola Stres Kerja	23
2.1.6 Indikator Stres Kerja.....	23
2.2. Beban Kerja.....	24
2.2.1. Pengertian Beban Kerja.....	24
2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	27
2.2.3. Dampak Beban Kerja	33
2.2.4. Indikator Beban Kerja.....	33
2.3. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja	34
2.4. Penelitian Terdahulu.....	36
2.5. Kerangka Pemikiran	38
2.6. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Lokasi Penelitian	39
3.2. Operasional Variabel.....	39
3.3. Populasi dan Sampel	40
3.4. Jenis dan Sumber Data	41
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41

3.6.	Analisis Data	42
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	44
4.1.	Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	44
4.2.	Struktur Organisasi.....	46
4.3.	Aktivitas Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.....	55
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
5.1	Identitas Responden	57
5.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	61
5.3.	Analisis Beban Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	64
5.4.	Analisis Stres Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	79
5.5.	Pengaruh Beban Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	94
5.6.	Pembahasan.....	97
BAB VI	PENUTUP.....	100
6.1	Kesimpulan	100

6.2. Saran-saran..... 101

DAFTAR PUSTAKA 102

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan	7
Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu	37
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 3.2	Komposisi Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan	41
Tabel 5.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 5.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 5.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 5.4	Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian	62
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	63
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Mengenai Perawat selalu sabar dalam menyelesaikan semua tugas-tugas dalam menangani pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	65
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai perawat tidak terpancing emosi saat menangani pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	67
Tabel 5.9	Tanggapan Responden waktu tugas perawat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan rumah sakit Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan	68
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai perawat bekerja berdasarkan pembagian shift yang ditentukan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.....	70

Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai perawat melakukan tugasnya dengan baik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	71
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Perawat Selalu Membina Kepercayaan Dalam Bekerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	73
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai beban kerja terlalu sedikit Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	75
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Tugas Dapat Menyebabkan Stress Pada Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.....	76
Tabel 5.15	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.....	78
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Mengenai Rutinitas Pekerjaan Dapat Menyebabkan Stress Pada Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.....	81
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai keseimbangan tuntutan pekerjaan Perawat Dapat Menyebabkan Stress Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	82
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pekerjaan Dapat Menyebabkan Stress Pada Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	84
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Tugas yang ditangani Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	86
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mengenai Persaingan yang Tidak Sehat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten	

	Kuantan Singingi	88
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pimpinan Tidak Bersahabat Terhadap Stress Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	89
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Sesama Perawat Terhadap Stress Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.....	91
Tabel 5.23	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai stress Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	93
Tabel 5.24	Hasil Regresi Sederhana	95
Tabel 5.25	Hasil Koefisien Determinasi	96
Tabel 5.26	Hasil Uji-t	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	54
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan termasuk dalam industri jasa kesehatan yang utama dan memegang peranan penting. Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi di industri jasa kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan di mana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas..

Rumah Sakit Daerah adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, gawat darurat yang dikategorikan ke dalam Rumah Sakit Umum Daerah dan Rumah Sakit Khusus Daerah. Untuk itu pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor ; 65 tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal. Kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 228/Menkes/SK/III/202 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Yang Wajib Dilaksanakan Daerah. Terakhir dari Kementrian Dalam Negeri telah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No; 6 tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Tentang Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal.

Apalagi Sejalan dengan amanat Pasal 28 H, ayat (1) Perubahan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah ditegaskan bahwa

setiap orang berhak memperoleh pelayanan kesehatan, kemudian dalam pasal 34 ayat (3) dinyatakan negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak. Jenis – jenis standar pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah ;

1. Pelayanan gawat darurat
2. Pelayanan rawat jalan
3. Pelayanan rawat inap
4. Pelayanan bedah
5. Pelayanan persalinan dan perinatologi
6. Pelayanan intensif
7. Pelayanan radiologi
8. Pelayanan laboratorium patologi klinik
9. Pelayanan rehabilitasi medik
10. Pelayanan farmasi
11. Pelayanan gizi
12. Pelayanan transfusi darah
13. Pelayanan keluarga miskin
14. Pelayanan rekam medis
15. Pelayanan administrasi manajemen
16. Pelayanan ambulans/kereta jenazah
17. Pelayanan pemulasaraan jenazah
18. Pelayanan pemeliharaan sarana rumah sakit
19. Pencegah Pengendalian Infeksi

Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah, disebutkan bahwa RSUD mempunyai tugas pokok membantu Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang pelayanan Rumah Sakit. Dalam melaksanakan tugas tersebut, RSUD menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis dalam lingkungan Rumah Sakit umum Daerah dan pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, RSUD menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis dalam lingkungan Rumah Sakit umum Daerah.
2. Pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah Daerah.

Di Rumah Sakit, sumberdaya yang paling banyak menyumbang sebagai pendukung kepuasan kepada pasien, salah satunya adalah perawat. Perawat memberikan pengaruh besar untuk menentukan kualitas pelayanan. Perawat sebagai ujung tombak pelayanan terhadap pasien dan keluarganya di Rumah Sakit, karena frekuensi pertemuannya dengan pasien yang paling sering.

Tugas perawat di rumah sakit antara lain mengkaji, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi perawatan dasar baik individu maupun kelompok dan masyarakat. Adapun tugas lainnya merawat orang sakit, menjaga penderita dari penularan, serta mengusahakan rehabilitasi pencatatan sederhana tentang perkembangan penderita. Data Departemen Kesehatan dan Universitas Indonesia (2009), bahwa terdapat 78,8% perawat melaksanakan tugas kebersihan, 63,6% melaksanakan tugas administrative dan lebih dari 90% melakukan tugas

non keperawatan da hanya 50% yang melakukan asuhan keperawatan sesuai fungsinya.

Pada pra *survey* yang penulis lakukan dengan bertanya langsung kepada perawatnya sebanyak 37 orang perawat di tiga ruang rawat inap yang berbeda, perawat di ruang Interne dengan jumlah perawat terbanyak dibandingkan dua perawat di ruangan Anak dan Kebidanan. Mereka memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan .berbeda dengan perawat di dua ruangan rawat inap lainnya yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian tugas yang terlalu banyak dapat menyebabkan stres pada perawat.

Stres merupakan hal yang menjadi bagian dari kehidupan manusia, di mana tubuh memberikan respon terhadap lingkungan yang dapat memproteksi diri kita yang juga merupakan bagian dari sistem pertahanan yang membuat kita tetap hidup.

Beberapa hasil penelitian menyebutkan bahwa beberapa faktor penyebab stress di antaranya adalah lingkungan kerja yang mempunyai resiko kekerasan yang tinggi, menghadapi stress yang berbeda-beda dan tempat kerja yang tidak nyaman, beban kerja perawat yang mempunyai tanggung jawab penuh dalam memberikan asuhan keperawatan dan konflik peran dengan perawat lain seperti perbedaan pendapat dalam memberikan asuhan keperawatan dan kurangnya dukungan antar rekan kerja (Eleni and Theodors, 2010)

Tenaga kesehatan beban kerjanya dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek tugas yang dijalankan menurut fungsi utamanya. Beberapa aspek yang

berhubungan dengan beban kerja tersebut adalah jumlah pasien yang harus ditanganinya, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik.

Pelaksanaan kerja perawat sebagai profesi yang mengemban tanggung jawab yang besar, menuntut kepada anggotanya untuk memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan diterapkan pada asuhan keperawatan sesuai dengan kode etik profesi. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat.

Penelitian tentang beban kerja pernah diteliti oleh Pitoya, di RSUD Dr. Syaiful Anwar Malang Jawa Timur pada tahun 2003. Pengukuran beban kerja perawat dengan metode time motion dengan *self-assesment*. Hasil penelitian diketahui 70% perawat memiliki beban kerja berat. Perawat yang mempunyai beban kerja yang tinggi ternyata memiliki waktu lebih sedikit untuk memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien.

Penelitian juga dilakukan oleh Ilmi, 2003 (dalam Wahyu, 2015) mengungkapkan bahwa perawat di Indonesia cenderung mengalami stress kerja yang berlebih sehingga kecenderungan yang terjadi adalah rendahnya mutu pelayanan keperawatan karena kasus *burnout* perawat.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Teluk Kuantan didirikan pada tahun pada tahun 1940 sebagai rumah sakit pembantu dilayani oleh dokter berkebangsaan asing berkewarganegaraan Jerman dan Belanda. Sarana awal yang ada pada saat itu adalah poliklinik umum, ruang perawatan sederhana dengan perlengkapan yang sangat sederhana. Pada tahun-tahun selanjutnya pemerintah daerah Indragiri Hulu (Tahun 1970) merubah status rumah sakit tersebut menjadi Puskesmas Teluk Kuantan.

Adapun jenis pelayanan yang disediakan di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan yaitu :

- a. Pelayanan Medis
- b. Pelayanan Rawat Inap
- c. Pelayanan Rawat Jalan
- d. Pelayanan Penunjang

Pada penelitian ini peneliti fokus meneliti mengenai pelayanan pada rawat inap yaitu ruangan interne, ruangan anak dan ruangan kebidanan, dengan alasan bahwa pasien rawat inap merupakan pasien yang gampang untuk dijumpai untuk meminta data serta keterangan yang peneliti butuhkan serta pasien yang sering menetap di rumah sakit tersebut. Dan beban kerja yang ada di tiga ruangan tersebut terlalu tinggi menyebabkan stress pada perawat sehingga menarik untuk diteliti. pelayanan yang diberikan di ruangan interne adalah orang yang menderita penyakit dalam. Pada ruangan anak khusus melayani belita dan bayi-bayi. Dan pada ruangan kebidanan pelayanan yang diberikan untuk orang-orang yang akan

dan sesudah melahirkan. Berikut dapat dilihat jumlah perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk kuantan.

Tabel 1.
Jumlah Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan
Tahun 2015, 2016, 2017

No.	Bagian	Jumlah perawat	Jumlah pasien			Standar beban kerja 1 orang perawat	1 hari/1 perawat
			2015	2016	2017		
1.	Ruang Interne	15 orang	1489	1489	1227	9 pasien	81 pasien
2.	Ruang Anak	9 orang	609	609	306	4 pasien	34 pasien
3.	Ruang Kebidanan	13 orang	800	800	322	4 pasien	24 pasien
Jumlah		37 orang	2898	2898	1855		

Sumber :Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan, 2018

Berdasarkan data yang telah diperoleh penulis dari Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan, maka terlihat pada tabel 1 di atas bahwa terdapat jumlah perawat di tiga ruangan yang berbeda berjumlah 37 orang, berdasarkan tiga ruangan yaitu yang pertama ruangan interne terdapat 15 orang, dari ruangan anak terdapat 9 orang dan dari ruangan kebidanan terdapat 13 orang dengan jumlah total semuanya 37 orang perawat. Dengan standar beban kerja 1 orang perawat diruangan interne dapat menangani 9 pasien, diruangan anak 4 pasien dan diruangan kebidanan 4 pasien. Maka itu standar yang dimiliki perawat di tiga ruangan di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2012) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja. Adanya pengaruh tersebut dikarenakan beban kerja sebagai perawat yang dirasakan oleh perawat terasa

membebani yang pada akhirnya berdampak pada munculnya stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nurmalasari (2012) yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan dengan pengamatan pada objek penelitian Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan. Identifikasi tentang gejala stress kerja pada fisik adalah sakit kepala, gangguan pencernaan, sakit punggung atau leher, nyeri otot, tekanan darah tinggi. Sedang pada psikis adalah emosi, perasaan cemas, merasa tertekan, kurang konsentrasi dan sulit dalam membuat keputusan.

Sehubungan dengan hal-hal yang penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi ”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu : “ apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi “.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat :

1. Bagi Rumah sakit

Memberikan informasi bagi rumah sakit bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap stress kerja perawat. Maka dari itu penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan beban kerja yang ada di rumah sakit dan menciptakan suasana yang nyaman untuk perawat.

2. Bagi perawat

Memberi informasi kepada perawat sehingga dapat mengantisipasi kondisi stress kerja.

3. Bagi akademisi

Sebagai aplikasi ilmu yang sudah di peroleh selama dibangku perkuliahan.

4. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam hal ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan skripsi dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, struktur organisasinya dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi ”.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan

pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Stres kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stres memengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Peristiwa-peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stres yang sangat tinggi, tetapi tidak bagi orang yang lain.

Biasanya stress dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak baik atau negatif padahal sebenarnya tidak. Tergantung bagaimana individu menanggapi atau merespon stressor yang dihadapinya. Stressor merupakan penyebab yang menimbulkan stress.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain : emosi tak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi , jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar (Siagian 2012).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai & Sagala 2009).

Adapun penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, dan konflik kerja.

Menurut Handoko (2005:200-201) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerja maupun diluarnya.

Menurut Mangkunegara (2000;93) menjelaskan stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerja. Stress kerja sendiri tampak dari symptom antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, tekanan darah meningkat.

Stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku (Suwatno dan Priansa 2011).

Sebagian besar dari definisi stress kerja memandang individu dan lingkungan sebagai situasi interaksi perangsang (stimulus) interaksi tanggapan respon atau interaksi antara perangsang dan tanggapan (stimulus – response interaction). Satu persoalan yang timbul dari definisi ini yaitu tidak

memperlihatkan bahwa dua orang tidak terkena tekanan yang sama beratnya, mungkin menderita pada tekanan yang berbeda.

Menurut Siagian (2012: 300) sumber stres digolongkan menjadi 2 bagian, yaitu:

- a. Stres yang berasal dari dalam pekerjaan: beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi atau umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dengan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan seseorang dalam organisasi, intervensi pihak lain, konflik antar karyawan, Perbedaan sistem nilai yang dianut antara karyawan dengan organisasi.
- b. Stres yang berasal dari luar pekerjaan: masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan.

Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemarapuan seseorang, maka ia akan mengalami stres.

Stres akan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah konsekuensi atau dampak dari stres yaitu dampak subjektif (kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian), dampak perilaku (kecendrungan mendapatkan kecelakaan, alkohol, mengalah gunakan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa dan gugup),

dampak kognitif (ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental, dampak psikologis (meningkatkan kadar gula, meningkatkan denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata dan tubuh panas dingin; dampak organisasi (keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, ketersaingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keterikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Menurut Robins (2012:318) stres kerja pada karyawan merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Menurut Hasibuan (2010:204) stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis, mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperhatikan sikap yang tidak kooperatif. Menurut pendapat lain “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang”.

Menurut Siagian (2012:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan

menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Selanjutnya hal yang sama dipertegas oleh Suryana (2009: 66) penyebab stres kerja merupakan akibat dari penyebab fisik, beban kerja dan sifat pekerjaan. Selanjutnya Handoko (2010: 200) menegaskan kondisi-kondisi kerja (*on the job*) yang menyebabkan stres adalah: (1) beban kerja yang berlebihan, (2) tekanan dan desakan waktu kerja, (3) kualitas supervise yang jelek, (4) iklim politis yang tidak aman, (5) umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai, (6) wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, (7) kemenduaan peran, (8) fiustasi, (9) konflik antar pribadi dan antar kelompok, (10) perbedaan lain-lain, dan (11) berbagai bentuk perubahan.

Dari pendapat di atas, jelaslah bahwa beban kerja seseorang mempengaruhi stres kerjanya, oleh karena itu bila beban kerja pegawai terlalu banyak, maka stres kerja pegawai akan tinggi. Stres kerja tidak hanya disebabkan oleh beban kerja, akan tetapi banyak faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang terlihat dari (1) emosi, (2) proses pikiran, (3) kondisi fisik seseorang, (4) respon yang adaptif, dan (5) tindakan ekstrim

Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh para pemimpin agar hal-hal yang merugikan suatu instansi dapat diatasi dan juga apabila stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan

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

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) mengatakan timbulnya stress dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor :

1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stress kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti Tuntunan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stress tinggi.

2. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stress karyawan akan tinggi.

3. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stress karyawan. dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stress pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stress atau tidak.

2.1.3. Penyebab-penyebab Timbulnya Stres Kerja

Menurut Handoko (2005:200-201) menjelaskan : Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress kerja disebut stressors. Meskipun stress kerja dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stress kerja karena kombinasi stress kerja yaitu berasal dari pekerjaan dan luar pekerjaan, ada dua kategori penyebab stress yaitu :

a. On the job stress, yaitu penyebab stress yang terjadi dalam perusahaan, antara

lain :

- Beban kerja yang berlebihan
- Tekanan atau desakan waktu
- Kualitas supervise yang jelek
- Iklim politis yang tidak aman
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- Wewenang yang tidak mencukupi untuk melakukan tanggung jawab
- Kemenduan peranan (role ambiguity)
- Frustrasi
- Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- Berbagai bentuk perubahan

b. Off the job stress, yaitu stress kerja yang terjadi diluar perusahaan yang berpengaruh dari karyawan, antara lain :

- Kekuatan financial
- Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

- Masalah-masalah fisik
- Masalah-masalah perkawinan (misalnya masalah perceraian)
- Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- Ada anggota yang meninggal
- Kecelakaan

Kita dituntut selalu menyesuaikan dengan membiasakan diri dengan perubahan teknologi maupun perubahan social yang terjadi. Ada pula tekanan-tekanan yang cukup mudah diramalkan. Kejadian-kejadian merupakan sumber stress maupun sumber kepuasan sehingga kesamaan sifatnya membuat kita harus selalu menyesuaikan diri.

Sehubungan dengan pembicaraan tentang stress pekerjaan ini, bentuk yang paling nyata stress pekerjaan meliputi empat S, yaitu supervisor (pengawasan), salary (gaji), security (keamanan), dan safety (keselamatan).

1. Supervisor (pengawasan), aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stress kerja yang dikaitkan para pekerja dengan supervisor.
2. Salary (gaji) adalah penyebab stress bila dianggap tidak diberikan secara adil.
3. Security (keamanan) bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja bahkan lebih menimbulkan stress dari rendahnya keselamatan kerja.
4. Safety (keselamatan), ketakutan akan kecelakaan ditempat kerja dan cedera-cedera serta kematian yang diakibatkannya dapat menimbulkan stress kerja

bagi para pekerja, ketika tekanan produksi meningkat, ketakutan mengenai keselamatan tempat kerja dapat menimbulkan sampai titik dimana produksi justru semakin menurun.

Perubahan organisasi yang dibuat oleh rumah sakit biasanya melibatkan sesuatu yang penting disertai ketidakpastian, akibatnya banyak pekerja menderita gejala stress. Suasana yang tidak menyenangkan ini dapat menimbulkan tekanan bagi perawat maupun non perawat sehingga tidak bisa bekerja secara optimal dan menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan. Kelelahan kerja, yakni sejenis stress kerja yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya.

Menurut Effendi (2009:20), kemampuan seseorang menangani stress kerja berbeda-beda. Variabel perbedaan individual yang memperlunak hubungan antara penyebab stress potensial dengan stress yang dialami, sekurang-kurangnya ada lima yaitu : persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, keyakinan akan tempat kedudukan kendali dan permusuhan seperti yang diuraikan sebagai berikut:

a. Persepsi

Persepsi akan memperlunak hubungan akan suatu kondisi stress potensial dan reaksi seorang karyawan terhadap kondisi itu. Apabila yang ada dipersepsikan satu karyawan sebagai suatu lingkungan kerja yang efisien dan menantang dapat dipandang oleh yang lain sebagai mengancam dan menuntut, jadi potensial stres kerja dalam faktor lingkungan, organisasional dan individual

tidaklah dalam kondisi objektifnya, melainkan terletak dalam penafsiran seseorang karyawan terhadap faktor- faktor itu.

b. Pengalaman kerja

Dikatakan orang bahwa pengalaman merupakan guru yang sangat baik. Pengalaman juga dapat merupakan pengurang stress kerja yang sangat baik. Dengan kata lain pengalaman pada pekerjaan cenderung berkaitan secara negatif dengan stress kerja.

c. Dukungan sosial yaitu hubungan kolegal dengan rekan sekerja atau penyelia dapat menyangga dampak stress kerja. Bahwa dukungan sosial bertindak sebagai pereda yang mengurangi efek negatif bahkan dari pekerjaan-pekerjaan ketegangan tinggi, keterlibatan dengan keluarga, teman dan komunitas dapat memberikan dukungan khususnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi yang tidak diperoleh dari tempat kerja dan ini dapat membuat penyebab stress pekerjaan lebih dapat ditolerir.

d. Permusuhan

Dengan demikian bahwa hanya permusuhan dan kemarahan yang diasosiasikan dengan perilaku yang sebenarnya berkaitan dengan penyakit jantung.

2.1.4. Usaha Untuk Menangani stress Kerja

Usaha – usaha untuk menangani stress kerja dapat ditempuh melalui dua cara, yaitu dengan menangani sebab-sebab yang menimbulkan stress kerja (*preventif*) dan usaha untuk mengurangi dampak negative dari stress kerja (*kuratif*). Untuk mengurangi dampak stress kerja perawat dapat dilakukan melalui konseling.

a. Mengenai penyebab stress kerja (preventif)

Cara terbaik untuk mengurangi stress kerja adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya, baik yang berasal dari lingkungan pekerjaan maupun penyebab dari luar pekerjaan. Penyebab dari luar biasanya menjadi tanggung jawab dari karyawan yang bersangkutan, walaupun tidak menutup kemungkinan bagi lembaga untuk membantu dengan member nasehat atau bantuan lainnya.

Usaha yang dapat dilakukan untuk mengurangi penyebab stress kerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan diantaranya adalah dengan :

1. Memindahkannya (transfer) karyawan kepekerjaan atau tugas lain yang dianggap menyenangkan.
2. Mengganti penyelia (atasan langsung) yang berbeda.
3. Menyediakan lingkungan kerja yang baru.
4. Kegiatan pendidikan dan pelatihan (pengembangan karyawan) yang terencana dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan.
5. Merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga karyawan mempunyai alternative keputusan yang lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.
6. Meningkatkan komunikasi dua arah yang seimbang antara lembaga dengan karyawan sehingga memberikan feedback lebih baik dalam pelaksanaan pekerjaan dan partisipasi karyawan dalam kegiatan lembaga

b. Program konseling

Konseling atau bimbingan atau penyuluhan adalah pembahasan suatu masalah dengan paramedisnya, dengan maksud pokok untuk membantu karyawan

agar dapat menangani masalah secara lebih baik atau dengan kata lain, konseling bertujuan untuk membantu orang-orang untuk menjadi lebih efisien dalam memecahkan masalah mereka.

2.1.5. Mengelola stress kerja

Stress yang berkepanjangan atau berlebihan harus ditangani, dan baik individu maupun organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengambil tindakan yang tepat. Ada sejumlah cara yang dapat dilakukan seseorang untuk mengendalikan stress berlebihan (Mondy, 2008) :

1. Olahraga
2. Mengikuti kebiasaan diet yang sehat
3. Tahu kapan berhenti sejenak
4. Menempatkan situasi yang penuh stress dalam perspektif
5. Menemukan seseorang yang mau mendengar
6. Membangun keteraturan dalam hidup
7. Kenali keterbatasan
8. Bersikap toleran
9. Cari waktu luang di luar
10. Menghindari kendali semua

2.1.6. Indikator stres kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2012), yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

2.2. Beban Kerja

2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Dan tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitasnya sehari-hari. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar 2001).

Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Menurut Menpan dan Dhania (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam suatu satuan waktu (Kep. Menpan no. 75/2004). Sementara menurut Marquis dan Houston (2010) beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di unit pelayanan keperawatan.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar 2011).

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2009).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Cain, 2009).

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Beban kerja dalam penelitian ini diukur atau dideteksi dengan denyut nadi. Dimana pengukurannya dihitung dengan satuan denyut per menit (denyut/menit) pada arteria radialis di pergelangan tangan, sebab disini paling praktis dan mudah.

Cara menghitungnya yaitu pada arteria radialis dengan memegang pergelangan tangan ibu jari sebelah dorsal dan tiga jari disebelah polar dan yang merasakan adalah jari tengah. Denyutan nadi dihitung permenit, dapat dengan cara menghitung denyut nadi dalam waktu 30 detik kemudian dikalikan dua. Pada orang yang sehat frekuensi denyut nadi yang normal yaitu 60-75/menit.

Beban kerja fisiologis dapat didekati dari banyaknya O₂ (oksigen) yang digunakan tubuh, jumlah kalori yang dibutuhkan, denyutan jantung suhu netral dan kecepatan penguapan lewat keringat. Beban kerja ini menentukan bahwa berapa lama seseorang dapat bekerja sesuai dengan kapasitas kerjanya (Suma'mur, 2009).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang

ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti: beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, cara angkat-angkut, alat bantu kerja, dan lain-lain.

Kemudian organisasi yang terdiri dari: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi: suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pekerja dengan pekerja, dan sebagai berikut. Ketiga aspek ini sering disebut stressor. Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Karena itu strain secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi: Faktor somatis; jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Faktor psikis; motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Tarwaka, 2015).

Rodahl dan Manuaba (dalam Prihatini, 2012:39), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

- a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- b. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

- c. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Dalam literatur-literatur yang membahas beban kerja, beban kerja selalu dijelaskan sebagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Lysaght dalam Irawati (2012) menegaskan faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tuntutan situasi dan pengaruh internal
 - a) Kebutuhan kerja dan pembagian tugas

Pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada pekerja. Selama disain sistem dilakukan, tim yang mendisain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang diberikan pada sistem. Sekali telah dilakukan pembagian, fungsi dan juga disain dari kendali dan *display* akan mengarahkan tugas dari pekerja. Tugas yang dibagi kepada pekerja merepresentasikan pekerjaan pekerja. Teknik faktor manusia dari analisa tugas (*task analysis*) berpusat pada pemahaman bagaimana tugas ini akan mempengaruhi keseluruhan kerja dari pekerja, dan sejauh mana tugas-tugas tersebut tak dapat dikerjakan pada tingkat yang diinginkan.

Task (tugas) dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja melalui banyak cara. Misalnya, melalui tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas

yang akan ditampilkan, melalui keterbatasan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun melalui tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kesemua hal di atas menjadi faktor yang berkontribusi terhadap munculnya tuntutan situasi.

b) Konteks lingkungan

Tugas yang dikerjakan oleh pekerja tidaklah dikerjakan sendiri. Suatu tugas dilakukan di dalam suatu keadaan yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja. Bagaimana seorang pekerja berinteraksi dengan sekelilingnya juga memberikan dampak yang penting terhadap kinerja dan beban kerja. Beberapa faktor eksternal yang dapat mengubah tuntutan situasi dan mempengaruhi tingkat kesulitan yakni lingkungan eksternal di mana tugas dilakukan (misalnya panas, kelembaban, suara, penerangan, getaran, dan gaya gravitasi), desain dari unit pertukaran informasi manusia-mesin (misalnya tipe dan ukuran dari *display* dan kendali, serta bentuk susunannya), desain dari pengemasan manusia (misalnya pakaian pelindung, posisi duduk) serta desain dari keseluruhan stasiun/tempat kerja (misalnya ukuran, pencahayaan di dalamnya, ventilasi, kendali kelembaban dan suhu, dan pengurangan getaran)

2. Pekerja

Setiap pekerja memasuki suatu situasi dengan membawa pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja. Berikut penjelasannya.

a) Kondisi sementara

Merujuk kepada kondisi awal misalnya kondisi kebugaran tubuh seseorang, yang bisa saja berpengaruh kepada pelaksanaan tugas.

b) Sifat / bawaan menetap

Tidak hanya kondisi sementara, kondisi seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yang tidak mudah berubah, misalnya tujuan/motivasi, pengetahuan/keterampilan, dan kemampuan proses berpikir. Kemampuan proses berpikir ini akan berinteraksi dan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas.

Individu berbeda-beda di dalam hal tujuan, sejauh apa tujuan tersebut sudah terpuaskan hingga saat ini, dan sejauh mana pemenuhan tugas dipandang sebagai pencapaian tujuan. Mereka juga berbeda dalam hal persepsi mengenai kecepatan dan akurasi yang dibutuhkan saat menyelesaikan tugas. Faktor-faktor ini akhirnya menentukan tingkat motivasi dalam pemenuhan tugas dan sebagai akibatnya, menentukan sejauh mana usaha yang secara sukarela diberikan oleh individu tersebut. Kapasitas proses berpikir dari seorang individu dibedakan dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya melalui pelatihan dan pengalaman. Pengetahuan (misalnya mengenai fakta-fakta, peraturan-peraturan, prosedur pemakaian peralatan) dapat dianggap sebagai sumber yang dimiliki oleh individu yang dapat dimanfaatkan oleh proses kognitif.

Dalam menggunakan pengetahuan tersebut, seorang individu harus melibatkan proses dinamis lainnya untuk mengingat dan memanipulasi pengetahuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan proses kognitif dibutuhkan untuk mengumpulkan informasi yang didapat dari display dan memanipulasi kendali yang ada.

2.2.3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stress terbagi menjadi dua (Susanto, 2011) :

1. *Role overload*

Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntunan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.

2. *Role underload*

Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntunan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

2.2.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2010:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

a. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang.

Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Tuntutan tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

1. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas
2. Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja
4. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper) dalam Munandar, 2010:387)

2.3. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Ketika beban kerja berlebih dan individu tidak dapat mengatasinya maka akan menimbulkan stress dalam bekerja. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Haryanti (2013) bahwa akibat negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi

perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pasien. Dan beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh produktifitas perawat. Perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sesuai atau sebanding dengan jumlah pekerjaan yang seharusnya diselesaikan. Kondisi seperti ini tentu akan memicu munculnya stress kerja.

Kuantitas beban kerja yang dirasakan oleh seseorang akan memengaruhi kondisi orang tersebut. Beban kerja yang terlalu banyak berat atau terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita penyakit akibat kerja. Seorang karyawan mengalami beban yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stress kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, dampak Dario stress akan menjurus pada menurunnya perfonasi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Susetyo, dkk,2012:2).

Pada dasarnya tidak semua stres bersifat salah (*disfungsional*), tetapi secara umum stres memberikan dampak negative bagi karyawan seperti turunnya motivasi kerja dalam konteks perubahan perilaku individu yang mengalami stres. Perubahan perilaku sebagai salah satu dari gejala stres yang umum ditemui mencakup perubahan dalam produktivitas, sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok atau mengkonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah dan tidur tidak teratur.

Bekerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan batas waktu yang mendesak dapat menciptakan stres yang hebat, namun walaupun demikian tergantung pada pribadi yang bersangkutan. Dampak stres terhadap kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang dikaitkan dengan pekerjaan cenderung

mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun stres tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres membuat tidak puas.

Menurut Tohardi (2012:433) konsekuensinya, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja pegawai.

Mekanisme kerja dengan tekanan waktu yang luar biasa, akan menciptakan stres yang hebat, karena tuntutan penyelesaian tugas yang tidak seimbang sehingga seorang karyawan bisa mengalami kelelahan kerja dan membawa stres. Konsekuensinya, “karyawan yang mengalami kelelahan kerja akan berprestasi lebih buruk dibandingkan daripada karyawan yang masih penuh semangat.” Meskipun demikian, stres kerja sebenarnya bergantung kepada kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh individu bersangkutan karena memang ada individu yang menyukai tantangan. Sehubungan dengan pengaruh stres terhadap motivasi kerja seorang individu pekerja/karyawan.

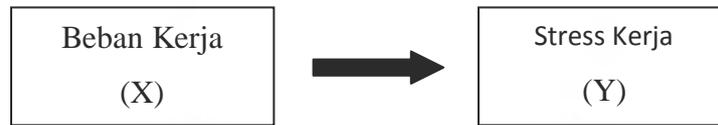
2.4. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1.
Pneleitian Terdahulu

No.	Tahun	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil
1.	2012	Nurmalasari	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Perawat Pada RSUD Arifin achmad pekanbaru	Pengujian hipotesa menggunakan <i>studi cross sectional</i> . Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja perawat RSUD Arifin achmad pekanbaru
2.	2011	Elisabeth Manuho	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam pemberian asuhan keperawat Di Instalasi Rawat Inap C1 SRUP PROF. DR. KANDOU MANADO	Peneliti ini menggunakan pendekatan cross sectional. Berdasarkan hasil uji statistic yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan adanya hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan
3.	2013	Muhammad Ahmadun	Hubungan Beban Keja Perawat dengan Stres kerja di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan korelasi <i>survey cross sectional</i> penelitian ini menunjukkan ada hubungan secura signifikan antara beban kerja dengan stress kerja perawat di Puskesmas Kualu Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau

2.5. Kerangka pikiran



2.6. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu: “diduga Beban Kerja berpengaruh Terhadap Stres Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008)	a. Tuntutan Fisik	a. sabar dalam menyelesaikan semua tugas-tugas b. tidak terpancing emosi c. Waktu tugas d. bekerja berdasarkan pembagian shift e. melakukan tugas dengan baik	Ordinal
	b. Tuntutan Tugas	a. Beban kerja terlalu banyak b. Beban kerja terlalu sedikit c. persepsi yang baik terhadap tugas atau pekerjaan d. termotivasi untuk bekerja e. memahami pekerjaan yang dikerjakannya	
Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi jalan pikiran dan kondisi	a. Tuntutan peran	a. Rutinitas pekerjaan b. Keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
fisik seseorang. (Robbins, 2012)	b. Tuntutan antar pribadi	perawat c. Tanggung jawab pekerjaan d. Keseimbangan antara jumlah perawat e. Tugas yang ditangani melebihi waktu kerja a. Persaingan yang tidak sehat b. Sikap pimpinan yang tidak bersahabat c. hubungan sesama perawat diluar jam kerja d. keikutsertaan/partisipasi dalam pengambilan keputusan e. hubungan kerja sama yang tidak baik dan ketidakpercayaan sesama perawat	

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang interne, ruang anak, ruang kebidanan pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 37 orang.

Teknik pengambilan sampel yaitu dengan sensus dengan sampel yang berjumlah 37 orang perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 3.2
Komposisi perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

No.	Bagian	Jumlah
1.	Ruang Interne	15 orang
2	Ruang Anak	9 orang
3	Ruang Kebidanan	13 orang
	Jumlah	37 orang

Sumber :Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan, 2018

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.
2. Data skunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil dinas, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara (interview)

Yaitu teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

b. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

c. Dokumentasi

Dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan publikasi yang tersedia diperpustakaan serta dokumen-dokumen lainnya.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data yang didapatkan dari perusahaan penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk melihat pengaruh antara kedua variabel, menggunakan Regresi Linear Sederhana, yaitu dengan model:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Stres kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Beban Kerja

e = epsilon

a. Menentukan Koefisien regresi (r^2)

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh karena variabel Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

b. Menentukan Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak terbatas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X)

Untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kuantitatif), untuk ini menggunakan skor yang berpedoman pada skala likert berikut:

- Sangat Setuju : bobot / nilai = 5
- Setuju : bobot / nilai = 4
- Cukup : bobot / nilai = 3
- Tidak Setuju : bobot / nilai = 2
- Sangat Tidak Setuju : bobot / nilai = 1

Sumber : Skala Likert

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi adalah Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi yang sudah ada sejak tahun 1940. Pada awalnya merupakan Rumah Sakit tanpa kelas dengan nama Rumah Sakit Pembantu yang berkedudukan di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi dengan ibu kotanya Teluk Kuantan. Dengan perkembangan jumlah penduduk dan pemekaran wilayah pada tahun 1999 terbentuklah Kabupaten Kuantan Singingi dengan ibu kotanya Teluk Kuantan. Sejak saat itu Rumah Sakit Pembantu berubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan dengan type D yang beralamat di jalan Kesehatan Kuantan Singingi.

Dari perkembangan rumah sakit dari tahun ke tahun dan sudah terjadinya pergantian beberapa kali direktur rumah sakit, pada tahun 2002 Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi dengan bangunan baru yang berlokasi di jalan Kesehatan No.1 Sinambek Teluk Kuantan dengan status rumah sakit tipe D. rumah sakit ini diresmikan oleh Bupati Kuantan Singingi pada tanggal 28 Februari 2002. Sejak penempatan 4 spesialis dasar yaitu Spesialis Penyakit Dalam, Bedah, Anak, Kebidanan dan Kandungan, maka Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

statusnya meningkat menjadi Rumah Sakit tipe C. Hal ini dikukuhkan oleh Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 834/ MENKES/SK/VII/2004 dan kemudian ditindaklanjuti dengan Keputusan Bupati Kabupaten Kuantan Singingi No : Kpts.1246/MENKES/SK/XII/2009 tanggal 22 Desember 2009.

Komitmen Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari :

1. Manajemen modern dan kepemimpinan dinamis memastikan terwujudnya pelayanan profesional.
2. Pelayanan prima mewujudkan keinginan masyarakat sesuai dengan standar operasional dan prosedur.
3. Unggul memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik dan menjadi kebanggaan masyarakat Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Bermutu dan terpercaya pelayanan yang menjamin suatu kesembuhan sebagai harapan pasien dan diagnosa serta terapi yang tepat.
5. Masyarakat sehat bebas dari penyakit dan kecacatan serta berproduksi secara ekonomi dan sosial idaman kita semua.
6. Kebijakan merupakan ketentuan yang telah disepakati pihak-pihak terkait yang ditetapkan bersama dan dijadikan pedoman atau petunjuk.
7. Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu menetapkan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran.
8. Mengembangkan sistem dan mutu pelayanan dalam rangka memberikan pelayanan prima.

9. Menyediakan sarana dan prasarana pelayanan medis, penunjang medis, non medis, keperawatan sesuai dengan standar Rumah Sakit tipe B non Pendidikan.

Komitmen Masa Depan Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi : “ Meningkatkan dan memperluas jenis pelayanan yang bermutu dan terbaik serta dapat bersaing dengan pelayanan rumah sakit lainnya di Propinsi Riau, Sumatera, Nasional maupun dengan Negara Tetangga “

4.2. Struktur Organisasi

Berdasarkan peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2003, Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi adalah Lembaga Teknis Daerah yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati Kuantan Singingi. Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi dipimpin oleh seorang kepala kantor yang disebut Direktur (Eselon III a). Direktur dibantu oleh beberapa pejabat struktural lain :

1. Direktur
2. Bagian Tata Usaha yang membawahkan:
 - a. Sub. Bagian Umum
 - b. Sub. Bagian Program
 - c. Sub. Bagian Keuangan
3. Bidang Pelayanan Medis yang membawahkan:
 - a. Seksi Pelayanan Medis dan Penunjang Medis
4. Bidang Pelayanan Non Medis yang membawahkan:
 - a. Seksi Sarana dan Prasarana

b. Seksi Rekam Medis

5. Bidang keperawatan yang membawahkan:

a. Seksi Asuhan dan Pelayanan Keperawatan

b. Etika dan Mutu Keperawatan

Tugas dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten

Kuantan Singingi :

1. Melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilakukan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.
2. Melaksanakan pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit untuk menjalankan tugas tersebut di atas, RSUD mempunyai fungsi:
 - a. Pelayanan medis
 - b. Pelayanan penunjang medis dan non medis
 - c. Pelayanan dan asuhan keperawatan
 - d. Pelayanan rujukan
 - e. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan
 - f. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan
 - g. Pengelolaan administrasi dan keuangan

Bagian Tata Usaha

1. Bagian Tata Usaha mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas

Direktur lingkup penatausahaan dan kesekretariatan

2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut pada ayat (1), Bagian

Tata Usaha melaksanakan fungsi :

- a. Mengkoordinasikan penyusunan rencana program dan kegiatan RS
- b. Pelaksanaan pelayanan administrasi umum dan keperawatan
- c. Pelaksanaan pelayanan administrasi keuangan dan perlengkapan,
- d. Pelaksanaan pelayanan perencanaan dan pengendalian.
- e. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan administrasi penatausahaan.

a. Sub Bagian Umum

1. Sub Bagian Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bagian Tata Usaha lingkup administrasi umum

2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Sub Bagian Umum melaksanakan fungsi :

- a. Penyusunan bahan rencana dan program kegiatan lingkup administrasi umum dan pengelolaan data keperawatan
- b. Pengelolaan administrasi umum, yang meliputi naskah dinas, penataan kearsipan administrasi RS, administrasi perjalanan dinas
- c. Pelaksanaan keamanan dan ketertiban lingkungan RS serta operasional dan pengendalian ambulance.
- d. Melaksanakan administrasi keperawatan yang meliputi penyusunan rencana dan bahan, penyusunan Daftar Urut Kepangkatan.
- e. Melaksanakan pengusulan kenaikan pangkat, izin/cuti
- f. Melaksanakan pembinaan ketenagaan serta mutasi dilingkungan RS.

g. Melakukan evaluasi dan pelaporan administrasi umum dan keperawatan.

b. Sub Bagian Keuangan

1. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas bagian tatausaha lingkup Keuangan.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1) Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan rencana dan program sub bagian keuangan dan perlengkapan.
 - b. Membuat usulan penggunaan anggaran dan belanja RS
 - c. Melaksanakan administrasi keuangan, perbendaharaan, verifikasi, pengendalian, laporan dan pertanggung jawaban keuangan
 - d. Melaksanakan administrasi perlengkapan/barang milik Negara/Daerah
 - e. Melaksanakan inventarisasi RS, laporan periodik barang
 - f. Melaksanakan penerimaan/retribusi pelayanan RS
 - g. Melaksanakan pembayaran keuangan

Bidang Keperawatan

1. Bidang Keperawatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Direktur lingkup Bidang Keperawatan.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Bidang Keperawatan melaksanakan fungsi :
 - a. Pelayanan Keperawatan
 - b. Etika dan Mutu Keperawatan

a. Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan

1. Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelayanan Keperawatan.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Seksi Asuhan Pelayanan Keperawatan mempunyai fungsi :
 - a. Melaksanakan pengelolaan logistik dan tenaga keperawatan
 - b. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian kegiatan pelayanan keperawatan
 - c. Melaksanakan pengawasan asuhan keperawatan
 - d. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelayanan keperawatan

b. Seksi Etika dan Mutu Keperawatan

1. Seksi Etika dan Mutu Keperawatan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelayanan Keperawatan.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Kepala Seksi Etika dan Mutu Keperawatan melaksanakan fungsi :
 - a. Melaksanakan pengawasan, pembinaan etika dan mutu pelayanan keperawatan
 - b. Melaksanakan koordinasi pendidikan dan pelatihan tenaga keperawatan
 - c. Menyusun rencana pengembangan jenjang karir tenaga keperawatan
 - d. Mengkoordinir penyusunan standar prosedur tetap pelayanan keperawatan
 - e. Mengkoordinir mobilisasi/transfer pasien
 - f. Koordinator klinikal instruktur

Bidang Pelayanan Medis dan Penunjang Medis

1. Bidang Pelayanan Medis dan penunjang Medis melaksanakan tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Direktur lingkup Bidang Pelayanan Medis dan Penunjang Medis.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Bidang Pelayanan Medis dan Penunjang Medis melaksanakan fungsi :
 - a. Pelayanan Medis dan Pencegahan
 - b. Pelayanan Penunjang Medis.

a. Seksi Pelayanan Medis dan Penunjang Medis

1. Seksi Pelayanan Medis dan Penunjang Medis mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelayanan Penunjang Medis
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Seksi Pelayanan Medis dan Penunjang Medis melaksanakan fungsi :
 - a. Perencanaan pengelolaan ketenagaan kefarmasian, laboratorium, rehabilitasi medik, gizi, radiographer dan refraksionis
 - b. Perencanaan kebutuhan peralatan dan bahan kesehatan penunjang medis
 - c. Melaksanakan pemantauan dan pengawasan fasilitas pelayanan penunjang medis
 - d. Melaksanakan pembinaan tenaga penunjang medis
 - e. Melaksanakan pengembangan karir tenaga penunjang medis
 - f. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan prosedur kerja dan pelayanan penunjang medis
 - g. Membuat laporan kegiatan penunjang medis

Bidang Penunjang Non Medis

1. Bidang Penunjang Non Medis mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Direktur lingkup Bidang Penunjang Non Medis.
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Bidang Penunjang Non Medis melaksanakan fungsi :
 - a. Rekam Medis
 - b. sarana dan prasarana

a. Seksi Rekam Medis

1. Sub Bidang Rekam Medis melaksanakan tugas pokok sebagian tugas Bidang Penunjang Non Medis
2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Seksi Rekam Medis melaksanakan fungsi :
 - a. Melaksanakan koordinasi perencanaan kebutuhan rekam medik dan pelaporan
 - b. Melaksanakan pencatatan dan pelaporan harian, bulanan, triwulan dan tahunan
 - c. Melaksanakan administrasi rujukan pasien
 - d. Melaksanakan administrasi legislasi dan kir kesehatan
 - e. Melaksanakan administrasi visum et repertum
 - f. Melaksanakan registrasi

b. seksi sarana dan prasarana

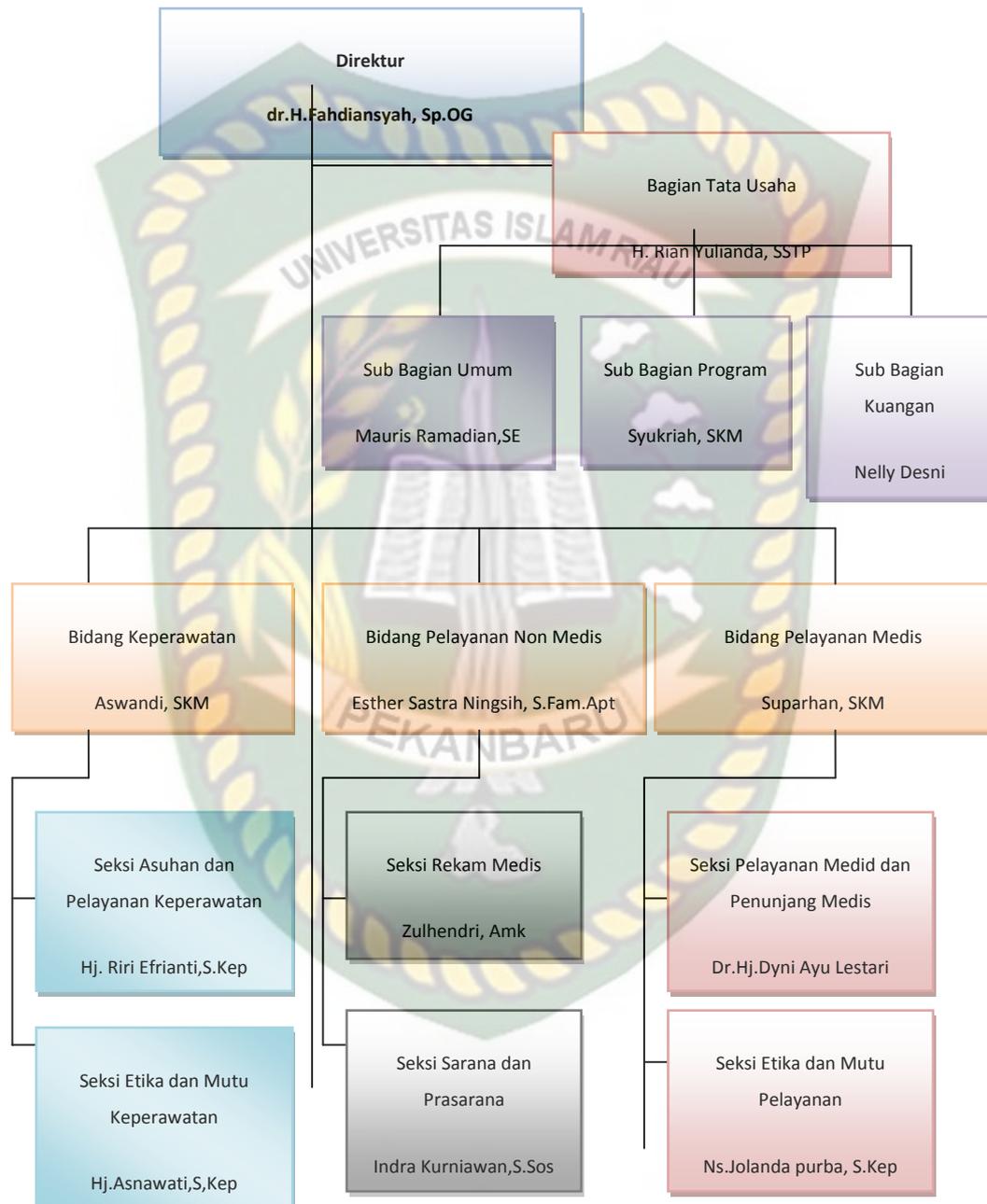
1. Seksi sarana dan prasarana melaksanakan tugas pokok sebagian tugas Bidang Penunjang Non Medis

2. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1), Seksi sarana dan prasarana melaksanakan fungsi :

- a. Menyusun kebutuhan instalasi dan pemeliharaan
- b. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana
- c. Melaksanakan pemeliharaan peralatan kesehatan
- d. Mengkoordinir petugas cleaning service dan kesehatan lingkungan
- e. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kegiatan instalasi dan pemeliharaan
- f. Membuat laporan pelaksanaan kesehatan lingkungan RS
- g. Melaksanakan kalibrasi peralatan kesehatan

Adapun gambar struktur organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan
Kabupaten Kuantan Singingi



4.3. Aktivitas RSUD Teluk Kuantan

Didalam melaksanakan aktivitasnya RSUD Teluk Kuantan melaksanakan beberapa kegiatan pokok yaitu pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kegiatan pokok tersebut meliputi :

1. Pelayanan Pasien Rawat Jalan

Untuk melayani kebutuhan akan pelayanan kesehatan masyarakat yang tidak memerlukan rawat inap di RSUD Teluk Kuantan, pelayanan dilakukan oleh dokter umum sedangkan terhadap perawatan penyakit tertentu dilakukan oleh dokter spesialis.

2. Pelayanan Untuk Pasien Rawat Inap

Selain pelayanan rawat jalan RSUD Teluk Kuantan juga melakukan pelayanan rawat inap terhadap pasiennya yang tidak memungkinkan untuk melakukan rawat jalan, karena kondisi pasien yang harus diperhatikan secara intensif.

3. Pelayanan Penunjang Medis

Untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat maka sarana penunjang medis cukup menentukan pelayanan bidang lain.

Adapun bentuk pelayanan medis yang disediakan oleh RSUD Teluk Kuantan yaitu :

- a. Bagian *radiology/ rontgen*, yang merupakan bagian yang melaksanakan pemotretan anatomy manusia.
- b. Bagian Farmasi, yang mengatur pengadaan obat-obatan.

- c. Bagian Laboratorium klinik, yang mengadakan penelitian terhadap kondisi pasien serta menganalisanya.
- d. *Medical record*, yang memberikan pelayanan untuk pendaftaran pasien.
- e. *Medical check up*, yang menangani dan mengeluarkan surat keterangan kesehatan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Sebelum melakukan analisis pada instansi tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	25	67.6%
2	Laki-Laki	12	32.4%
Jumlah		37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui dari 37 orang responden pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang atau 67.6% dan sisanya laki-laki sebanyak 12 orang atau 32.4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, dimana mayoritas perawatnya kebanyakan berjenis kelamin wanita.

5.1.2 Umur

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam segi kinerja, semakin tua usia seseorang, maka semakin menurun kinerjanya yang mungkin di pengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lainnya. Berikut ini jumlah responden berdasarkan umur:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok umur	Jumlah	Presentase
1	25-30	3	8.1
2	31-35	5	13.5
3	36-40	10	27
4	41-50	10	27
5	Diatas 50	9	24.4
Jumlah		37	100

Sumber Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 37 orang responden pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yang berumur antara 25-30 tahun sebanyak 3 orang atau 8.1%, responden yang berumur antara 31-35 tahun sebanyak 5 orang atau 13.5%, responden yang berumur antara 36-40 tahun sebanyak 10 orang atau 27%, responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 10 orang atau 27% dan responden yang berumur

diatas 50 tahun sebanyak 9 orang atau 24.4%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berumur 26-30 tahun atau 37.2% yang merupakan usia yang produktif yang memiliki dedikasi dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diharapkan dapat melayani masyarakat dengan baik.

5.1.3 Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang perawat. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih mudah dan menerima setiap masukan dan pembelajaran yang diberikan padanya jika dibandingkan dengan perawat yang pendidikannya lebih rendah. Berikut ini jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SLTA	13	35.1
2	Akademi/ D3	3	8.1
3	Sarjana	21	56.8
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 37 orang responden pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 21 orang atau 56.8%, responden yang berpendidikan Akademi (D3) sebanyak 3 orang atau 8.1% dan yang berpendidikan SLTA sebanyak 13 orang atau 35.1%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang berpendidikan Sarjana, dimana diharapkan kinerja perawat semakin baik,

berhubung tingkat pendidikan yang dimiliki perawatnya juga sudah baik.

5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan berapa lama perawat bekerja dalam suatu instansi. Pengabdian seseorang juga dapat dilihat berdasarkan berapa lama perawat bekerja. Seseorang yang sudah lama bekerja akan memberikan tingkat pengalaman yang semakin dalam bidang pekerjaannya dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5	2	5.4
2	6-10	23	62.1
3	11-15	1	2.7
4	Diatas 15	11	29.8
Jumlah		37	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 2 orang atau 5.4%, responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 23 orang atau 62.1%, dan responden yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 1 orang atau 2.7% dan responden yang masa kerjanya diatas 15 tahun sebanyak 11 orang atau 29.8%.

Dengan demikian responden yang terbanyak merupakan responden yang masa kerjanya 1-5 tahun. Oleh karena itu diharapkan perawat dapat berkerja dengan baik, karena masa kerjanya yang belum terlalu lama sehingga dapat meningkatkan semangat kerja perawat.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (2010) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r = \text{positif (+)}$, jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada

responden dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 37 orang responden dengan memberikan 20 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada perawat dibagi kedalam dua variabel yaitu : variabel beban kerja dan stres kerja perawat.

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

No.	Item	r hitung	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
1	X1	0.640	0.225	Valid
	X2	0.531	0.225	Valid
	X3	0.456	0.225	Valid
	X4	0.484	0.225	Valid
	X5	0.545	0.225	Valid
	X6	0.696	0.225	Valid
	X7	0.750	0.225	Valid
	X8	0.746	0.225	Valid
	X9	0.719	0.225	Valid
	X10	0.746	0.225	Valid
2	Y1	0.463	0.225	Valid
	Y2	0.260	0.225	Valid
	Y3	0.550	0.225	Valid
	Y4	0.513	0.225	Valid
	Y5	0.590	0.225	Valid
	Y6	0.687	0.225	Valid
	Y7	0.784	0.225	Valid
	Y8	0.549	0.225	Valid
	Y9	0.665	0.225	Valid
	Y10	0.717	0.225	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0.05\%$ dan dengan 37 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.225 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronboach's, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronboach's Alpha	Keterangan
Beban kerja	10	0.892	Reliabel
Stres kerja	10	0.865	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.00

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Beban Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

5.3.1. Variabel Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

1. Tuntunan Fisik

Dalam tuntunan fisik terdapat beberapa indicator yang perlu diperhatikan, indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Sabar Dalam Menyelesaikan Semua Tugas-tugas

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan

kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai beban kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Perawat selalu sabar dalam menyelesaikan semua tugas-tugas dalam menangani pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	2	5.4%
Baik	20	54.1%
Cukup Baik	5	13.5%
Tidak Baik	10	27
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai Perawat selalu sabar dalam menyelesaikan semua tugas-tugas dalam menangani pasien pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sangat baik dengan tugas-tugas yang dilakukan dengan baik oleh perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan tidak baik sebanyak 10 orang dengan alasan bahwa keterbatasan perawat yang tidak sabar untuk menghadapi masyarakat karena kesibukan dalam melayani masyarakat dan banyaknya masyarakat yang harus dilayani.

Menurut Prihatini (2013) Faktor internal dari beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

b. Tidak Terpancing Emosi

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai perawat tidak terpancing emosi dalam menyelesaikan semua tugas-tugas dalam menangani pasien pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai perawat tidak terpancing emosi dalam menyelesaikan semua tugas-tugas dalam menangani pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Baik	4	9.3%
Baik	28	79.1%
Cukup Baik	5	11.6%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.8 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai perawat tidak terpancing emosi dalam menyelesaikan semua tugas-tugas dalam menangani pasien pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 79.1%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 9.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 11.6% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi baik dengan organisasi kerja yang tersusun dengan baik pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang dengan alasan bahwa karena banyaknya masyarakat yang datang untuk berobat maka perawat yang

jumlahnya terbatas akan merasa emosi yang lebih disebabkan kelelahan dalam bekerja.

Menurut Prihatini (2013) Faktor internal dalam beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Waktu Tugas

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai waktu tugas perawat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan rumah sakit pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.9

Tanggapan Responden waktu tugas perawat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan rumah sakit Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Baik	9	20.9%
Baik	24	69.7%
Cukup Baik	4	9.4%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.9 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk

Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai waktu tugas perawat sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan rumah sakit pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 69.7%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 orang atau sebesar 20.9%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang atau sebesar 9.4% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi baik dengan lingkungan kerja yang membuat nyaman perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebaik 4 orang dengan alasan bahwa banyak perawat yang merasa kelelahan dalam melayani masyarakat yang datang dan kurangnya jumlah perawat sehingga pekerjaan untuk melayani masyarakat menjadi lama dalam penyelesaiannya.

Menurut Mangkunegara (2010) menghemat waktu karena para pegawai padat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.

d. Bekerja Berdasarkan Pembagian Shift

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai perawat bekerja berdasarkan pembagian shift yang ditentukan pada Rumah Sakit Umum Daerah

Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai perawat bekerja berdasarkan pembagian shift yang ditentukan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	14	32.6%
Baik	17	53.5%
Cukup baik	6	13.9%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.10 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai perawat bekerja berdasarkan pembagian shift yang ditentukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 53.5%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 32.6%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang atau sebesar 13.9% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sangat baik dengan perawat selalu memiliki motivasi dalam

bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebaik 6 orang dengan alasan bahwa ada perawat yang tidak masuk karena pembagian shift kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2010) perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para pegawai atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan pegawai, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

e. Melakukan Tugas Dengan Baik

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai perawat melakukan tugasnya dengan baik pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai perawat melakukan tugasnya dengan baik
Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	19	58.1%
Baik	14	32.5%
Cukup baik	4	9.3%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.11 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai perawat melakukan tugasnya dengan baik pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 19orang atau sebesar 58.1%, yang menyatakan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 32.5%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang atau sebesar 9.3% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sangat baik dengan perawat memiliki persepsi yang baik dalam bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan tidak baik sebaik 10 orang dengan alasan bahwa keterbatasan perawat yang tidak sabar untuk menghadapi masyarakat karena kesibukan dalam melayani masyarakat.

Manurut Siagian (2012) tingkat kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan dan keahlian pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan perusahaan akan terwujud.

2. Tuntunan Tugas

Dalam tuntunan Tugas terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan, indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Beban Kerja Yang Terlalu banyak

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden perawat selalu membina kepercayaan dalam bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Perawat Selalu Membina Kepercayaan
Dalam Bekerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan
Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	5	11.6%
Baik	29	81.5%
Cukup baik	3	6.9%
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.12 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai perawat selalu membina kepercayaan dalam bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 81.5%, yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6.9%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 orang atau sebesar 11.6% dan tidak ada responden yang

menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sangat baik dengan perawat selalu membina kepercayaan dalam bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebaik 3 orang dengan alasan bahwa masih ada perawat yang tidak bekerja sama dengan baik dalam bekerja sehingga sering terjadi konflik kerja.

Menurut Kartini Kartono (2010) berpendapat pada umumnya management berperan atau berfungsi merencanakan, mengorganisir, melakukan evaluasi dan mengontrol segenap aktifitas organisasi serta administrasi. Maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen dan administrasi.

b. Beban Kerja Terlalu Sedikit

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai beban kerja terlalu sedikit pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai beban kerja terlalu sedikit Pada Rumah
Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	8	18.6%
Baik	23	67.5%
Cukup baik	6	13.9%
Tidak baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.13 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai beban kerja terlalu sedikit pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 67.5%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 18.6%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang atau sebesar 13.9% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sangat baik dengan beban kerja terlalu sedikit pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebaik 6 orang dengan alasan bahwa keterbatasan perawat yang tidak sabar untuk menghadapi masyarakat karena kesibukan dalam melayani masyarakat.

Menurut Acmad S. Ruky (2009) bersamaan dengan dilakukannya penelitian terhadap metode dan proses kerja, beberapa orang dari bagian pelatihan seberpengaruhnya turut serta untuk meneliti sampai dimana kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh mereka akan bersifat observasi atau pengamatan dilapangan dari penelitian tersebut, team khusus sumber daya manusia akan mampu mengidentifikasi kemampuan pegawai yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari pegawai tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

c. Persepsi Yang Baik Terhadap Tugas atau Pekerjaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai Persepsi Yang Baik Terhadap Tugas atau Pekerjaan pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Menenai persepsi yang baik terhadap tugas atau pekerjaan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	23	53.5%
Baik	12	41.8%
Cukup Baik	2	4.7%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.14 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai Persepsi Yang Baik Terhadap Tugas atau Pekerjaan pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 53.5%, yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau sebesar 41.8%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4.7% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi baik dengan perawat merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebanyak 2 orang dengan alasan bahwa karena banyaknya masyarakat yang harus dilayani sehingga banyak perawat yang tidak bekerja dengan tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2010), dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (ability) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai beban kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, yaitu:

Tabel 5.15
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Sabar dalam menyelesaikan semua tugas-tugas	2	20	5	10	-	125
2.	Tidak terpancing emosi	4	28	5	-	-	147
3.	Waktu tugas	9	24	4	-	-	153
4.	Bekerja berdasarkan pembagian shift	14	17	9	-	-	156
5.	Kondisi lingkungan kerja	19	14	4	-	-	163
6.	Beban kerja terlalu banyak	5	29	3	-	-	150
7.	Beban kerja terlalu sedikit	8	23	6	-	-	150
8.	Persepsi yang baik terhadap tugas atau pekerjaan	23	12	2	-	-	169
9.	Termotivasi untuk bekerja	3	29	5	-	-	146
10.	Memahami pekerjaan yang dikerjakannya	8	25	4	-	-	152
Total Skor							1511

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel beban kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1511. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 10 \times 5 \times 37 = 1850$$

$$\text{Nilai Terendah} = 10 \times 1 \times 37 = 370$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1850 - 370}{5} = \frac{1480}{5} = 296$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel beban kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	= 1554 - 1850
Baik	= 1258 – 1554
Cukup Baik	= 962 – 1258
Tidak Baik	= 666 – 962
Sangat Tidak Baik	= 370 – 666

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel beban kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori baik.

5.4. Analisis Stres Kerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

5.4.1 Variabel Stres Kerja

Sebagian besar dari defenisi stress memandang individu dan lingkungan sebagai suatu interaksi perangsang (*stimulus*) interaksi tanggapan respon atau interaksi antara perangsang dan tanggapan (*stimulus- response interaction*). Satu persoalan yang timbul dari defenisi ini yaitu tidak memperhatikan bahwa dua orang terkena tekanan yang sama beratnya, mungkin menderita pada tingkatan yang berbeda.

Berbagai hambatan, baik eksternal maupun internal dapat mengganggu usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Lingkungan fisik dapat menimbulkan hambatan seperti ruangan kerja yang semeraut, tugas yang

menumpuk, suasana kerja yang ribut yang dapat mengganggu konsentrasi para pekerjanya, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan stress. Stress bagi setiap perawat perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan organisasi sebab tanpa upaya mengatasi hal tersebut dapat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerjanya.

1. Tuntunan Peran

Dalam tuntunan peran terdapat beberapa indicator yang perlu diperhatikan, indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Rutinitas Pekerjaan

Stress perawat perlu sedini mungkin diatasi oleh para pemimpin agar hal-hal yang merugikan suatu instansi dapat diatasi dan juga apabila stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, yang berarti mengganggu semangat dan gairah kerjanya. Sudah banyak terjadi kasus-kasus dimana hambatan sebagai penyebab timbulnya stress berasal dan keterbatasan individu itu sendiri. Cacat tubuh, ketiadaan kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu atau tidak adanya kekuatan kendali diri juga bisa menghambat usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai rutinitas pekerjaan dapat menyebabkan stress pada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Rutinitas Pekerjaan Dapat Menyebabkan
Stress Pada Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan
Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	9	34.9%
Baik	25	58.2%
Cukup Baik	3	6.9
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.16 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai rutinitas pekerjaan dapat menyebabkan stress pada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 34.9%, yang menyatakan baik sebanyak 25 orang atau sebesar 58.2%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6.9% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sangat baik dengan tuntutan tugas dapat menyebabkan stress pada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang dengan alasan bahwa keterbatasan perawat yang tidak sabar untuk

menghadapi masyarakat karena kesibukan dalam melayani masyarakat dan dapat menyebabkan stress kerja.

Menurut Siagian (2009) ketekunan haruslah dianut oleh setiap pegawai karena terdapatnya manfaat besar bagi instansi maupun pegawai yang dinilai. Bagi instansi penilaian ketekunan ini penting karena dengan tindakan ini moral pegawai dapat dipertinggi juga program latihan bagi pegawai tindakan promosi dan untuk tindakan pemindahan ketekunan itu dapat memberikan seharusnya bagi instansi tersebut.

b. Keseimbangan Tuntunan Pekerjaan Perawat

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai keseimbangan tuntutan pekerjaan perawat dapat menyebabkan stress pada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Mengenai keseimbangan tuntutan pekerjaan Perawat Dapat Menyebabkan Stress Pada Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	7	16.4%
Baik	24	69.7%
Cukup Baik	6	13.9%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.17 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk

Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai keseimbangan tuntutan pekerjaan perawat dapat menyebabkan stress pada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 16.4%, yang menyatakan baik sebanyak 24 orang atau sebesar 69.7%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang atau sebesar 13.9% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sangat baik dengan tuntutan peran dapat menyebabkan stress pada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang dengan alasan bahwa banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada perawat sehingga banyak perawat yang mengalami kewalahan sehingga menyebabkan stress dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2010) ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai organisasi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi.

c. Tanggung Jawab Pekerjaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab pekerjaan dapat menyebabkan stress pada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pekerjaan Dapat Menyebabkan Stress Pada Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Baik	4	9.3%
Baik	28	79.1%
Cukup Baik	5	11.6%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.18 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai tanggung jawab pekerjaan dapat menyebabkan stress pada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 79.1%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 9.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 11.6% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi baik dengan tuntutan hubungan antar pribadi dapat menyebabkan stress pada perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang dengan alasan bahwa dengan banyaknya bekerja maka hubungan kerja antar perawat kurang efektif sehingga ada juga yang terjadi konflik dalam bekerja.

Menurut Istijanto (2010), pengertian dari stress kerja adalah Stress pekerjaan dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress.

d. Tugas yang Ditangani Melebih Waktu Kerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai Tugas yang Ditangani Melebih Waktu Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Tugas yang ditangani Pada Rumah Sakit
Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	4	9.3%
Baik	28	79.1%
Cukup baik	5	11.6%
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.19 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai Tugas yang Ditangani Melebihi Waktu Kerjapada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 79.1%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 9.3%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 11.6% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sangat baik dengan struktur organisasi yang tersusun baik pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang dengan alasan bahwa banyak perawat yang merasa keberatan dengan tuntutan kerja yang diberikan

terutama perawat yang berusia lanjut sehingga terkadang menyebabkan kecemburuan sosial.

Menurut Tohardi (2009) konsekuensinya, stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja pegawai. Mekanisme kerja dengan tekanan waktu yang luar biasa, akan menciptakan stress yang hebat, karena tuntutan penyelesaian tugas yang tidak seimbang sehingga seorang karyawan bisa mengalami kelelahan kerja dan membawa stress.

2. Tuntunan Antarpribadi

Dalam tuntunan peran terdapat beberapa indicator yang perlu diperhatikan, indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Persaingan yang Tidak Sehat

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai Persaingan yang Tidak Sehat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Persaingan yang Tidak Sehat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Baik	12	27.9%
Baik	23	67.4%
Cukup Baik	2	4.7%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.20 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai Persaingan yang Tidak Sehat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 27.9%, yang menyatakan baik sebanyak 23 orang atau sebesar 67.4%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4.7% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi baik dengan kepemimpinan yang baik pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebanyak 2 orang dengan alasan bahwa keterbatasan perawat yang tidak sabar untuk menghadapi masyarakat karena kesibukan dalam

melayani masyarakat dan dapat menyebabkan stress kerja.

b. Sikap Pimpinan Tidak Bersahabat

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai sikap pimpinan tidak bersahabat terhadap stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pimpinan Tidak Bersahabat Terhadap Stress Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	8	18.6%
Baik	18	55.8%
Cukup Baik	11	25.6%
Tidak Baik	-	-
Sangat tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.21 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai sikap pimpinan tidak bersahabat terhadap stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang baik yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 55.8%, selanjutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 18.6%, yang menyatakan sangat baik, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 25.6% dan tidak ada responden yang menyatakan dan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan

responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sangat baik dengan pengaruh masalah keluarga terhadap stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

Menurut Hasibuan (2010) teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang berpengaruh, berdisiplin berpengaruh, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang berpengaruh maka disiplin kerja pegawai pun akan ikut berpengaruh. Tetapi jika teladan pimpinan kurang berpengaruh (kurang berdisiplin), maka para bawahan pun juga akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang berpengaruh supaya para bawahan pun berdisiplin berpengaruh pula.

c. Hubungan Sesama Perawat

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hubungan sesama perawat terhadap stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Sesama Perawat Terhadap
Stress Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan
Kabupaten Kuantan Singingi

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat Baik	10	23.4%
Baik	24	69.7%
Cukup Baik	3	6.9%
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.22 diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi mengenai hubungan sesama perawat terhadap stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 69.7%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 23.4%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6.9% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi baik dengan pengaruh masalah ekonomi terhadap stress kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya perawat yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang dengan

alasan bahwa jumlah tunjangan yang diberikan relatif sehingga banyak perawat yang mengeluhkan ingin memperoleh gaji tambahan untuk meningkatkan perekonomiannya.

Menurut Veithzal Rivai (2012) Menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh karyawan yang dimana mereka ada keseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi *nervous*. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus

dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dengan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kepuasan kerja perusahaan.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai beban kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, yaitu:

Tabel 5.23
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai stres Kerja pada
Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Baik	baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	
1.	Rutinitas pekerjaan	9	25	3	-	-	160
2.	Keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan perawat	7	24	6	-	-	149
3.	Tanggung jawab pekerjaan	4	28	5	-	-	147
4.	Keseimbangan antara jumlah perawat	4	28	5	-	-	147
5.	Tugas yang ditangani melebihi waktu kerja	12	23	2	-	-	158
6.	Persaingan yang tidak sehat	8	18	11	-	-	145
7.	Sikap pimpinan yang tidak bersahabat	10	24	3	-	-	155
8.	Hubungan sesama perawat diluar jam kerja	23	12	2	-	-	169
9.	Keikutsertaan /partisipasi dalam pengambilan keputusan	3	29	5	-	-	146
10.	Hubungan kerja sama yang tidak baik dan ketidak percayaan sesama perawat	8	25	4	-	-	152
Total Skor							1528

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel beban kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1528. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 10 \times 5 \times 37 = 1850$$

$$\text{Nilai Terendah} = 10 \times 1 \times 37 = 370$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1850 - 370}{5} = \frac{1480}{5} = 296$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel stres kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1554 - 1850

Baik = 1258 – 1554

Cukup Baik = 962 – 1258

Tidak Baik = 666 – 962

Sangat Tidak Baik = 370 – 666

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel stres kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori baik.

5.5. Pengaruh Beban kerja Terhadap Stres kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi

5.5.1. Analisis Regresi Sederhana

Faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat yaitu beban kerja. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat tabel berikut ini yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

A = Sangat Baik, nilainya 5

B = Baik, nilainya 4

C = Cukup, nilainya 3

D = Tidak Baik, nilainya 2

E = Sangat Tidak Baik, nilainya 1

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi antara pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Stres kerja perawat

a = Konstanta

X = Beban kerja

B = Koefisien Regresi

e = épsilon

Tabel 5.24
Hasil Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.945	2.835		2.802	.008
beban_kerja	.768	.079	.855	9.749	.000

a. Dependent Variable: stres_kerja

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

$$Y = 7.945 + 0.768X + e$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu bertanda positif. Hal ini berarti variabel beban kerja (X) di tingkatkan akan berdampak terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Untuk beban kerja kerja (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.768 terhadap variabel stres kerja. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel beban kerja kerja sebesar 1% maka variabel stres kerja akan meningkat menjadi 76.8%.

5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian.

Tabel 5.25
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.731	.723	3.19984	1.999

a. Predictors: (Constant), beban_kerja

b. Dependent Variable: stres_kerja

Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.731 hal ini menunjukkan 73.1% bahwa stres kerja perawat dipengaruhi oleh beban kerja sedangkan 76.9%

lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.5.3. Uji - t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

$$DF = n - k - 2 = 37 - 2 = 35$$

$\alpha = 0,025$ Maka $(0,025;35)$ adalah 2.301

Tabel 5.26
Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.945	2.835		2.802	.008
beban_kerja	.768	.079	.855	9.749	.000

a. Dependent Variable: stres_kerja

Dengan demikian untuk variabel X, t hitung adalah 9.749 sedangkan t-tabel yaitu $(0,025;35) = 2.301$ karena $t_{hitung} (9.749) >$ dari $t_{tabel} (2.301)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

5.6. pembahasan

Adapun hasil penelitian ini adalah variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Nurmalasari (2012), Elisabeth Manuho (2011), dan Muhammad Ahmadun (2013) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel stres kerja perawat.

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Ketika beban kerja berlebih dan individu tidak dapat mengatasinya maka akan menimbulkan stres dalam bekerja. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Haryanti (2013) bahwa akibat negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pasien. Dan beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh produktifitas perawat. Perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sesuai atau sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi seperti ini tentu akan memicu munculnya stres kerja.

Kuantitas beban kerja yang dirasakan oleh seseorang akan memengaruhi kondisi orang tersebut. Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita penyakit akibat kerja. Seorang karyawan mengalami beban yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, dampak dari stres akan menjerus pada menurunnya porfonasi, efisiensi dsn produktifitas kerja yang bersangkutan (Susetyo, dkk, 2012:2).

Bekerja dengan tekanan waktu yang luar biasa dan batas waktu yang mendesak dapat menciptakan stres yang hebat, namun walaupun demikian tergantung pada pribadi yang bersangkutan. Dampak stres terhadap kepuasan jauh

lebih langsung. Ketegangan yang dikaitkan dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun stres tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja para perawat merasakan bahwa stres membuat tidak puas.

Menurut Tohardi (2012) konsekuensinya, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja pegawai.

Mekanisme kerja dengan tekanan waktu yang luar biasa, akan menciptakan stres yang hebat, karena tuntutan penyelesaian tugas yang tidak seimbang sehingga seorang perawat bisa mengalami kelelahan kerja dan membawa stres. Konsekuensinya, "perawat yang mengalami kelelahan kerjabakan berprestasi lebih buruk dibandingkan perawat yang masih penuh semangat." meskipun demikian, stres kerja sebenarnya bergantung kepada kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh individu bersangkutan karena memang ada individu yang menyukai tantangan. berhubungan dengan pengaruh stres terhadap motivasi kerja seorang individu pekerja/karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang Pengaruh Beban kerja Terhadap Stres kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi Pekanbaru baik yang dianalisis secara deskriptif kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 37 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja perawat inap rawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Hasil pengolahan data diketahui variabel beban kerja (X) berpengaruh terhadap variabel stress kerja perawat rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung adalah 9.749 sedangkan t-tabel yaitu $(0,025;35) = 2.301$ karena t hitung $(9.749) >$ dari t tabel (2.301) maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Nilai R^2 sebesar 0.731 hal ini menunjukkan 73.1% bahwa stres kerja perawat dipengaruhi oleh beban kerja sedangkan 76.9% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yaitu :

1. Pimpinan di instansi tersebut hendaknya memperhatikan karakteristik bawahan secara seksama dan juga meningkatkan hubungan kerja yang baik dengan memperhatikan lingkungan kerja sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis antara atasan dan bawahan yang secara tidak langsung akan lebih meningkatkan moral dan kinerja perawat.
2. Perlunya perhatian terhadap para perawat dengan meningkatkan pemberian keterampilan atau keahlian tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk terciptanya sumber daya yang handal dalam menangani seluruh pekerjaan.
3. Faktor penyebab stress kerja perawat diperoleh kelemahan terhadap keadilan dalam instansi. Seharusnya setiap perawat memperoleh perlakuan dari atasan tanpa membeda-bedakan antara perawat yang satu dengan perawat lainnya

DAFTAR PUSTAKA.

- Ahmadun, Muhammad. 2017 Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Puskesmas Kualu Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.
- Anggraini, Lastari. Dkk. 2016 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Anies, Penyebab Beban kerja dan Berbagai cara Menanggulangnya. Jakarta PT. ELEX-Media Komputindo : Jakarta, 2015.
- Arika. (2011). Jurnal Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangank Nakula RSDUD Sanjiwa Gianyar.
- Depkes RI. Standar Asuhan Keperawatan. <http://www.depkes.co.id>. Diakses pada tanggal 20 september 2018.
- Depkes RI. Standart Pelayanan Rumah Sakit. <http://www.depkes.co.id>. Diakses pada tanggal 29 september 2018.
- Depkes RI. Tugas dan Peranan Tenaga Kesehatan. <http://www.depkes.co.id> Diakses pada tanggal 24 september 2018.
- Dhania, D. R. 2010. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif DI kota Kudus)." Jurnal Psikologi: Pitutur Vol 1. No.1:15-23.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Manuho, Elisabeth. (2015). Jurnal Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.
- Marquis dan Houton. Kepemimpinan dan manajemen Keperawatan: Teori dan aplikasi ed 4. Alih bahasa: Widyawati dan Handayani. Jakarta : EGC. 2010.
- Michel et al (2009). Jurnal Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermana Lembean.

Nurmalasari. (2011). Jurnal Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Nurmaningsi, latief.Haskas.Hubungan Beban Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pemberian Pelayanan Kesehatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.Makassar : STIKES Nani Hasanuddin. 2012.

Rivai,Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ke-2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Perilaku Organisasi. Jakarta.: Salemba Empat , 2016- Cetakan Ketiga

Tarwaka. (2011). Jurnal Hubungan Beban Kerja dan Pendidikan dengan Kualitas Dokumentasi Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rs Pelabuhan Jakarta.

Wibisono RC. Pengaruh Beban Kerja dengan Menggunakan Metode Nasa Task loadindex (TLX) terhadap Stres Kerja. Yogyakarta : Institut Sains & Teknologi AKPRIND,2011.

Wibowo. Perilaku Organisasi: Jakarta. Rajawali Pers. 2015