

SKRIPSI

PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

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



OLEH :

YESIA LIEN CAHYANI

NPM 165210929

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Saejana, Magister dan Doktor), baik di Universitas Abdurab Pekanbaru maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang yang dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Pekanbaru, 25 Juni 2021

Saya yang membuat pernyataan,

Yesia Lien Cahyani

NPM:165210929

ABSTRAK

PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

Oleh:

YESIA LIEN CAHYANI
NPM 165210929

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode purposive sampling, dengan populasi sebanyak 85 responden sehingga sampel digunakan sebanyak 36 responden bagian koordinator Mtc building, koordinator pengadaan umum, koordinator pengadaan alkes. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Teknik analisis menggunakan uji instrument, uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Sedangkan pengujian secara F (simultan) menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hubungan antara kedua variabel dalam kategori sangat lemah dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stress Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK LOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN HOSPITALS ISLAM IBNU SINA PEKANBARU

By:

YESIA LIEN CAHYANI

NPM 165210929

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress and workload on employee satisfaction at the Ibnu Sina Islamic Hospital Pekanbaru. This study uses a Probability Sampling technique with a purposive sampling method, with a population of 85 respondents so that the sample is used as many as 36 respondents who are part of the Mtc building coordinator, general procurement coordinator, and medical equipment procurement coordinator. The research data were obtained from questionnaires and interviews. The analysis technique uses instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis test. The results of the study based on multiple linear regression indicate that work stress and workload have a negative and not significant effect on employee satisfaction at the Ibnu Sina Islamic Hospital Pekanbaru. While the F test (simultaneous) shows that work stress and workload have a positive and significant effect on employee satisfaction at the Ibnu Sina Islamic Hospital Pekanbaru. The relationship between the second variable in the category is very weak and influenced by other factor not discussed in this study.

Keywords: Job Stress, Work Load and Job Satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Stress Kerja	10
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	10
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	12
2.1.3 Sumber-Sumber Stres Kerja.....	16
2.1.4 Dimensi Stres Kerja.....	18
2.1.5 Indikator Stres Kerja.....	19
2.2 Beban Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	20
2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Beban Kerja	21
2.2.3 Dampak Beban Kerja	22
2.2.4 Indikator Beban Kerja	23
2.3 Kepuasan Kerja	24
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	27
2.3.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja	29
2.3.5 Hubungan Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja	30

2.3.6 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	31
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
2.5 Kerangka Pemikiran.....	32
2.6 Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel.....	34
3.3 Jenis dan Sumber data.....	35
3.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat.....	41
4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit.....	43
4.3 Fasilitas Rumah Sakit Islam Ibnu Sina.....	43
4.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina.....	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden.....	52
5.1.1 Jenis Kelamin.....	52
5.1.2 Usia.....	53
5.1.4 Pendidikan.....	54
5.1.5 Masa Bekerja.....	54
5.2 Uji Kualitas Data.....	55
5.2.1 Uji Validitas.....	55
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	56
5.3 Analisis Deskriptif.....	57
5.3.1 Analisis Deskriptif Stress Kerja.....	57
5.3.2 Analisis Deskriptif Beban Kerja.....	64
5.3.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	71
5.4 Hasil Analisis Statistik.....	80
5.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	80
5.4.2 Uji Regresi Linier Berganda.....	83

5.4.3 Uji F (Simultan).....	85
5.4.4 Uji t (Parsial)	85
5.4.5 Uji Determinasi	87
5.5 Pembahasan.....	87
5.5.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	87
5.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	88
5.5.3 Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	89
BAB VI PENUTUP
6.1 Kesimpulan	91
6.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah SDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Posisi Pegawai NonMedis Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	34
Tabel 5.1 Jenis Kelamin	52
Tabel 5.2 Umur.....	53
Tabel 5.3 Pendidikan Terakhir	54
Tabel 5.4 Masa Bekerja.....	55
Tabel 5.5 Uji Validitas	56
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 5.7 Konflik Rumah Pekerjaan	58
Tabel 5.8 Masalah Ekonomi.....	58
Tabel 5.9 Pengembangan Karir	59
Tabel 5.10 Hubungan Interpersonal	60
Tabel 5.11 Struktur Organisasi.....	61
Tabel 5.12 Kondisi dan Situasi Pekerjaan.....	61
Tabel 5.13 Jenis Pekerjaan	62
Tabel 5.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden	63
Tabel 5.15 Umur.....	65
Tabel 5.16 Kondisi Kesehatan.....	65
Tabel 5.17 Motivasi.....	66
Tabel 5.18 Kepuasan	67
Tabel 5.19 Tugas Yang Diberikan	67
Tabel 5.20 Sikap Kerja.....	68
Tabel 5.21 Lingkungan Kerja.....	69
Tabel 5.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden	70
Tabel 5.23 Sistem Penggajian	72
Tabel 5.24 Keadilan Penggajian.....	73
Tabel 5.25 Peluang Promosi.....	73

Tabel 5.26 Mendesain Jenjang Karir Yang Jelas	74
Tabel 5.27 Keterampilan	75
Tabel 5.28 Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan	76
Tabel 5.29 Rekan Kerja Dalam Bekerja.....	76
Tabel 5.30 Komunikasi Dengan Rekan Kerja.....	77
Tabel 5.31 Rekapitulasi Tanggapan Responden	78
Tabel 5.32 Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 5.33 Analisis Regresi Berganda	84
Tabel 5.34 Analisis Uji F	85
Tabel 5.35 Analisis Uji T	86
Tabel 5.36 Analisis Uji Koefisien Determinasi.....	87



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSI Ibnu Sina Pekanbaru.....	51
Gambar 5.1 Grafik Normalitas Data	80
Gambar 5.2 Grafik Histogram <i>P-P Plot of Regression Standarized Residual</i> ..	81
Gambar 5.3 Grafik Uji Heterokedastisitas.....	84



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa Globalisasi seperti saat ini pelayanan publik harus berkembang beriringan dengan perkembangan teknologi guna melayani masyarakat secara menyeluruh dan merata. Teknologi sangat mempengaruhi penyelenggara pelayanan publik untuk terus dapat melayani masyarakat secara optimal dan terus menerus. Masyarakat merupakan pelanggan dari pelayanan publik dan juga memiliki kebutuhan dan harapan pada kinerja penyelenggara pelayanan publik yang professional. Sehingga yang menjadi tugas Pemerintah Pusat maupun Pemerintahan Daerah adalah bagaimana memberikan pelayanan publik yang mampu memuaskan masyarakat.

Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan, perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam instansi/organisasi. Pegawai bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai berfungsi untuk mengoperasikan peralatan, melakukan tugas dan tanggung jawab. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia manusia yang terlibat dibelakangnya.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina adalah rumah sakit umum milik swasta dan merupakan salah satu rumah sakit tipe B yang terletak ditengah Kota Pekanbaru. Rumah sakit ini memberikan pelayanan dibidang kesehatan didukung oleh layanan dokter spesialis dan sub spesialis, serta ditunjang dengan fasilitas medis yang memadai. Untuk lebih meningkatkan produktivitas RSI Ibnu Sina juga meningkatkan kinerja pegawai bisa ditingkatkan melalui beberapa cara, yaitu dengan menanamkan budaya kerja yang optimal sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan produktivitas kerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut jumlah karyawan pada RSI Ibnu Sina:

Tabel 1.1
Jumlah SDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Data Posisi Pegawai Non-Medis Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

No	Posisi Karyawan	Pendidikan Terakhir					Total
		SMP	SLTA	D3	S1	S2	
1	Koordinator Mtc. Building	-	-	7	2	-	9
2	Koordinator Pengadaan Umum	1	2	9	1	-	13
3	Koordinator Pengadaan Alkes	-	2	11	1	-	14
4	Supervisor Accounting	-	1	8	2	1	12
5	Supervisor Keuangan	-	1	10	2	1	14
6	Koordinator Pajak	-	2	7	-	-	9
7	Koordinator Kasir	-	2	12	-	-	14
Total Keseluruhan							85

Sumber: Data pegawai Non-Medis RSI Ibnu Sina

Berdasarkan tabel diatas total jumlah pegawai khususnya Non-medis adalah 85 orang yang terbagi pada tugas dan posisi masing-masing jabatan

pegawai. RSI Ibnu Sina ini banyak merekrut pegawai Non Medis dari pendidikan terakhir Diploma III yang berarti RSI Ibnu Sina ini mengutamakan pegawai yang berkaitan dengan posisi yang dibutuhkan selain tenaga medis guna untuk memperlancar aktivitas rumah sakit.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tingkat kepuasan kerja pada RSI Ibnu Sina, hal tersebut dikarenakan pegawai harus dapat bertanggung jawab dengan segenap hati dan jiwa dalam memberikan pelayanan terhadap para pasien dan karena itu juga kondisi perawat harus selalu merasakan puas dalam bekerja agar ia bisa bekerja secara optimal. Kepuasan kerja dipengaruhi budaya organisasi, motivasi berkerja, oleh ringan atau beratnya suatu beban pekerjaan seorang pegawai dan beban tersebut dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya stres kerja jadi dapat diambil kesimpulan beban kerja seorang pegawai mempengaruhi stres kerja dan kedua faktor tersebut berdampak kepada kepuasan kerja perawat tersebut.

Budaya yang diterapkan dalam rumah sakit sangat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis pegawai yang bekerja dalam rumah sakit tersebut. Dalam RSI Ibnu Sina dengan motto yang melayani bukan dilayani saja bisa kita ambil kesimpulan jika pegawai harus dan diwajibkan untuk terus melayani para pasien secara optimal tanpa perlu memikirkan apakah yang akan pegawai itu dapatkan setelah ia berhasil melayani. Hal tersebut baik dalam meningkatkan tingkat pelayanan kesehatan masyarakat. Akan tetapi rumah sakit sampai lupa jika terlalu banyaknya pasien tidak berbanding lurus dengan jumlah para pegawai dan pegawai pun harus terus memforsir dirinya untuk terus melayani dan menyebabkan pegawai mulai tidak optimal dalam bekerja kembali esok harinya.

Stress kerja muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau ditempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stress dan ketidakpuasan akan meningkat. Stress kerja yang tinggi dapat mempengaruhi terganggunya pegawai dalam mengambil suatu keputusan yang berisiko tinggi terhadap pasien yang sedang dirawat. Ketika stress kerja yang dialami pegawai tinggi dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai dan dapat menyebabkan kurang optimalnya seorang perawat dalam bekerja dan dapat membuat pegawai bisa salah dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan jika stress kerja pegawai rendah itu dapat berdampak baik bagi kinerja seorang pegawai tersebut dan dapat membuat pegawai menjadi optimal dalam bekerja melayani masyarakat secara menyeluruh dalam rumah sakit tersebut.

Stress kerja dapat bersumber dari faktor lain yang dapat menimbulkan stress kerja yaitu faktor organisasi. Misalnya timbul konflik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Konflik tersebut bisa terjadi karena adanya kesalahpahaman, atau masalah pribadi antara karyawan dengan rekan kerjanya yang berlarut-larut. Biasanya masalah pribadi tersebut otomatis akan terbawa saat bekerja dan berdampak akan mengurangi konsentrasi saat bekerja karena pikiran dan rasa ketidaknyamanan didalam lingkungan kerja. Dan juga kurangnya semangat kerja yang mengakibatkan kerja yang tidak optimal dikarenakan beban kerja yang meningkat setiap harinya.

Pegawai dalam melakukan pelayanan memang harus prima untuk mencegah atau meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan terjadi, maka dari itu

peran rumah sakit dalam memberikan dukungan terhadap semua pegawai agar bisa bekerja secara maksimal, namun pada kenyataannya karena kesibukan pegawai ia mulai merasa bosan karena ia harus terus melayani dan mendapatkan sedikit apresiasi dari rumah sakit, jika ia melakukan hal benar bagi masyarakat itu sudah seharusnya akan tetapi jika ia melakukan hal yang salah maka ia harus dituntut secara hukum.

Jumlah pekerjaan dengan tingkat kerumitan pekerjaan tersebut berdampak besar terhadap beban pekerjaan seorang pegawai, kemampuan seorang pegawai dalam mengatasi beragam pekerjaan merupakan kemampuan yang sudah dilatih saat program kependidikannya. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk terhadap kepuasan kerja seorang perawat dan membuat tingkat stres kerja pun dapat berpengaruh secara mutlak.

Berdasarkan hasil penelitian di RSI Ibnu Sina, beban kerja kerja yang diterima menjadi berlebihan ketika diadakannya program pemerintah yang mensubsidi kesehatan dalam bentuk program BPJS (Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial) yang membuat masyarakat menengah kebawah dapat mendapatkan pelayanan kesehatan secara murah dan mudah, hal tersebut membuat melonjaknya jumlah pasien yang harus dilayani dalam rumah sakit tersebut membuat para pegawai merasakan beban kerja yang berlebihan.

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat disebabkan oleh beragam faktor yang mempengaruhi seperti budaya organisasi, motivasi kerja, tingkat beban kerja dan tingkat stres kerja yang dialami. Dalam hal ini tempat kerja tidak bisa salah dalam mengambil keputusan karena dengan tidak mementingkan kepuasan kerja perawat maka akan berdampak fatal pada pelayanan rumah sakit

tersebut, maka dari itu kepuasan kerja seorang pegawai harus terus dijunjung paling tinggi agar proses mengobati terus berjalan dan meminimalisir tingkat kecelakaan saat melayani seorang pasien.

Berdasarkan uraian diatas, maka saya tertarik untuk lakukan suatu penelitian yang berjudul: **PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru?
3. Apakah stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja terhadap pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru.

- c. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat untuk Rumah sakit

Sebagai masukan bagi pihak RSI Ibnu Sina Pekanbaru dalam menerapkan kebijakan yang tepat dibidang pemeliharaan tenaga kerja, yakni dengan melakukan usaha-usaha untuk mengurangi stress dan beban kerja pada karyawan.

- b. Manfaat untuk peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan, khususnya tentang stress kerja beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

- c. Manfaat untuk referensi

Sebagai sumber informasi bagi peneliti yang berminat untuk melaksanakan penelitian dengan permasalahan yang sama.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan hasil penelitian ini direncanakan dengan sistematika sebagai besar berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti, apa yang diteliti dan untuk apa penelitian ini dilakukan, pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis, juga acuan untuk melakukan penelitian, dalam bab ini akan di kemukakan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan di kemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini merupakan gambaran umum tempat penelitian yang terdiri dari, sejarah singkat RSI Ibnu Sina Pekanbaru, struktur organisasi, deskripsi jabatan, visi dan misi organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan gambaran objek yang diteliti, juga pengolahan data yang didapat, dan pembahasan yang menjelaskan data tersebut.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan yang di ambil dan saran yang di berikan sehubungan dengan hasil penelitian.



Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Stress Kerja

2.1.1 Pengertian Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Siagian (2014) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi seseorang. Stress kerja 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 mengalami berbagai gejala negatif. Stress kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Wibowo, 2014).

Menurut Robbins (2012), mengemukakan bahwa stress kerja sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011), menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga menyebabkan nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Jadi Stress kerja dapat dinyatakan sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari

tugas, pimpinan dan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut.

Menurut Wibowo & Bagus Dwiarta (2015) *Job Stress* merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Rivai (2012) stres adalah tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress merupakan kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis sehingga bisa berakibat ketidakmampuan seseorang dalam merespon lingkungannya. Aktivitas di setiap kelompok organisasi dimana manusia dapat mengalami stres. Stres akan selalu mengikuti seseorang dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Dari prespektif orang biasa, stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat menggangukannya.

Setiap orang pasti mengalami stres, baik didalam organisasi maupun diluar organisasi apapun. Dengan kata lain setiap orang tidak dapat menghindari stres, untuk itu karyawan maupun pimpinan berkewajiban mengelolanya dengan baik. Ketika seseorang karyawan maupun manajer mampu mengelola stresnya dengan baik, maka konsekuensinya adalah negatif terhadap individu maupun organisasi. Jadi, stres tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak positif pada seseorang. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hans Selye (Luthan, 2011) mengemukakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian.

Sedangkan Handoko (2010) mengemukakan stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Stress (Stres Kerja)

Job stress atau stres kerja tidak serta merta dirasakan atau datang begitu saja kepada individu atau karyawan pada suatu perusahaan. Para ahli mengemukakan berbagai macam faktor yang menjadi penyebab munculnya *job stress*. Menurut Robbins & Judge (2013) terdapat tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu:

a) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah perubahan situasi bisnis, ketidak pastian politik, kemajuan teknologi, dan terorisme. Perubahan situasi bisnis yang menyebabkan

ketidakpastian ekonomi akan membuat karyawan perusahaan yang bersangkutan merasa cemas terhadap kesejahteraan masa depan mereka. Tak hanya itu, situasi politik yang tidak menentu yang ditandai dengan demonstrasi dimana akan membuat seseorang merasa tidak nyaman, karena banyaknya demonstran sehingga berdampak terhadap penutupan jalan dan mogoknya angkutan umum. Kondisi ini akan membuat karyawan merasa stres karena terlambat untuk kerja. Kemajuan teknologi juga akan menyebabkan karyawan perusahaan yang tidak bisa mengimbangnya akan merasakan stres. Selain ketiga faktor tersebut, terorisme juga sebagai salah satu faktornya. Meningkatnya terorisme akan menyebabkan orang-orang merasa stres dan kemananya dirasa terganggu.

b) Faktor Organisasi

Terdapat banyak faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

- 1) Tuntutan tugas yang berlebihan yang diberikan oleh atasan. Apabila karyawan yang bersangkutan tidak dapat menyeimbangkan apa yang diinginkan atasan dengan kemampuannya maka karyawan tersebut akan merasakan stres.
- 2) Rekan kerja yang tidak menyenangkan juga sebagai salah satu faktor timbulnya job stress. Seseorang yang merasa nyaman dengan rekannya didalam suatu perusahaan atau organisasi akan menurunkan tingkat stres mereka, begitu sebaliknya jika rekan dalam perusahaan atau organisasi tidak dapat membuat relax satu sama lain maka tingkat stres yang dirasakan akan semakin meningkat. Gaya

kepemimpinan manajemen yang otoriter akan menimbulkan adanya *job stress*. Karyawan akan merasa semakin tertekan jika tidak merasa nyaman berdiskusi dengan atasannya.

3) Faktor Individu

Faktor individu ini berkaitan dengan kehidupan pribadi seseorang atau karyawan seperti persoalan keluarga maupun masalah ekonomi (individu tidak dapat melakukan pengelolaan finansial secara baik adalah salah satu faktor penyebab timbulnya stres).

Menurut Devis Newstrom dalam Margiati (2011) menyatakan bahwa job stress terjadi karena beberapa faktor yaitu:

1. Tugas yang terlalu banyak akan menimbulkan karyawan stres jika banyaknya pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.
2. Supervisor atau atasan yang kurang pandai dalam menguasai tugas bawahannya dan tidak pandai dalam membimbing serta memberi pengarahan secara baik dan benar kepada bawahannya maka akan menyebabkan job stress bagi karyawan atau bawahan supervisor tersebut.
3. Frustrasi yang dirasakan oleh karyawan karena beberapa faktor diantaranya adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas maupun wewenang, serta ketidakpuasan gaji atau upah yang diterima.
4. Perubahan tipe pekerjaan dari sebelumnya juga menyebabkan timbulnya stres yang akan dirasakan oleh karyawan. Kondisi ini mungkin timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahliannya, atau karena status jabatan yang berada dibawah status sebelumnya.

Menurut Hurrel dalam Munandar (2016), faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikategorikan menjadi 5 besar antara lain adalah faktor-faktor interistik dalam pekerja, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan struktur serta iklim organisasi.

a) Faktor-faktor Interistik dalam Organisasi

Faktor-faktor interistik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan, sedangkan faktor-faktor tugas meliputi adanya resiko dan bahaya, beban kerja yang terlalu banyak, serta kerja malam atau lembur kerja.

b) Peran Individu dalam Organisasi

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tugas maupun perannya masing-masing. Kondisi ini mengartikan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian, karyawan tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.

c) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres bagi individu, seperti ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, serta promosi jabatan yang dirasa kurang.

d) Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak ditandai dengan kepercayaan minat yang rendah pada suatu perusahaan atau organisasi akan menyebabkan

rendahnya kepuasan kerja, kondisi kesehatan individu menurun, serta tingkat ancaman oleh atasan maupun rekan kerja akan semakin meningkat.

e) Struktur dan Iklim Organisasi

Rendahnya peran setiap individu pada suatu perusahaan atau rendahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan akan berdampak terhadap suasana hati yang kurang-baik dan perilaku yang cenderung negatif.

2.1.4 Sumber-Sumber *Job Stress* (Stres Kerja)

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Siagan (2014) antara lain:

1. Berasal dari pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain:

- a. Beban tugas yang terlalu besar.
- b. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman.
- c. Tidak seimbang antara wewenang dan tanggung jawab.
- d. Fungsi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
- e. Konflik antar karyawan dengan pihak lain didalam dan diluar pekerjaan.

2. Berasal dari luar pekerjaan

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres.

Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti:

- a. Masalah keluarga
- b. Perilaku negatif anak-anak

- c. Kehidupan keluarga tidak atau kurang harmonis
- d. Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit, gawat dan lain sebagainya.

Disisi lain faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stres menurut Stephen P. Robbins (2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan:
 - a. Ketidakpastian Ekonomi
 - b. Ketidakpastian politik
 - c. Ketidakpastian teknologi
- 2) Faktor organisasi:
 - a. Tuntutan tugas
 - b. Tuntutan sasaran
 - c. Tuntutan antar personal dan lain sebagainya
- 3) Faktor individu:
 - a. Masalah keluarga
 - b. Masalah ekonomi
 - c. Kepribadian

Penyebab stres on the job menurut Handoko (2011) , yang mempengaruhi kinerja, meliputi:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervise yang jelek
- d. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

- e. Frustrasi
- f. Konflik antar pribadi atau kelompok
- g. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- h. Berbagai bentuk perubahan

Penyebab-penyebab stres off the job, antara lain:

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah politik
- d. Masalah-masalah pernikahan (misalnya perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- f. Masalah pribadi seperti kematian anak saudara atau keluarga.

Pada dasarnya segala macam bentuk stres disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

2.1.5 Dimensi Job Stress (Stres Kerja)

Menurut Cooper dalam Puji Astuti (2012) dimensi dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, *stressor* individu, *stressor* organisasi, berikut dimensi stres kerja serta indikatornya :

a) *Stressor* individu

Stres pada individu dimana tekanan atau ketegangan yang dihadapi seseorang akan mempengaruhi emosi, Pikiran, dan kondisi keseluruhan dari seseorang tersebut.

b) *Stressor Organisasi*

Stress yang berasal dari organisasi terjadi karena desain struktur organisasi dan politik perusahaan, serta tidak adanya kebijakan yang khusus.

2.1.6 Indikator *Job Stress* (Stres Kerja)

Menurut Cooper (1999) dalam Puji Astuti (2012) terkait dengan 2 kelompok dimensi yaitu stressor individu dan stressor organisasi yang sudah dijelaskan terdapat beberapa indikator pada stressor individu, yaitu:

a) Konflik rumah-pekerjaan

Dimana karyawan mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, atau kurangnya dukungan dari pasangan hidup, bisa juga terjadi konflik pernikahan atau bisa karena stres memiliki dua pekerjaan yang menimbulkan meningkatnya konflik, kelemahan mental, menurun atau menaiknya motivasi dan produktivitas.

b) Faktor interpersonal

Hasil kerja karyawan dan sistem dukungan sosial yang karyawan dapat berpengaruh baik ataupun buruk. Selain itu bisa muncul dari persaingan politik. Kecemburuan dan kemarahan dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

c) Pengembangan karir

Hal ini bisa disebabkan seperti karyawan promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya atau promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.

d) Hubungan interpersonal

Adalah interaksi antara karyawan dengan rekan kerjanya dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Khusus pada stressor organisasi terdapat indikator yaitu:

1. Struktur organisasi

Dimana terdapat struktur yang kaku dan tidak bersahabat pada perusahaan terhadap karyawan dan terjadinya pertempuran politik. Sumber lainnya adalah karena pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang dan keterlibatan karyawan dalam membuat keputusan.

2. Kondisi dan situasi pekerjaan

Yaitu beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan beban kerja berlebihan secara kualitatif, juga bahaya fisik saat bekerja terhadap karyawan dan jadwal bekerja terhadap karyawan.

3. Jenis pekerjaan

Dimana profesi yang karyawan tekuni juga akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Mempan dan Dhanial (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut

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

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang se 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.

2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Beban Kerja

Secara lebih ringkas faktor internal meliputi: faktor somatic, jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi, faktor psikis, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Tarwaka, 2015). Menurut Rodahl dan Manuaba (dalam Prihatini, 2012), 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 bersifat fisik seperti stasiun, 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.

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, 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 ditemukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individual 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) Performasi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performasi yang akan dicapai.

2.2.3 Dampak Beban Kerja

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

a) Role overload

Role overload terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan dimana tuntutan-tuntutan secara memadai.

b) Role underload

Role underload adalah pekerjaan dimana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

2.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2011), 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 fatal dan kondisi 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 mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Karena tidak sederhana, banyak factor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Siagian (2011), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Handoko (2010), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Kemudian menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak pada perusahaan. Menurut Wulantika (2017) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang.

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan

sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2012) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Equity* (keadilan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

3) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

4) *Dispositional /genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja, emosi, masa kerja dan kepribadian.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, dan hubungan kerja, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan dan interaksi.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian guru terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins dalam Uki Yonda Asepta dan Sekar Harumi Putri Maruno (2017) dapat dilihat sebagai berikut:

1) Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

2) Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan

personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi kepuasan pegawai.

3) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

4) Kepuasan terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja, meliputi:

- 1) Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan guru terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi guru dapat terpenuhi. Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik guru. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan

ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan guru dan umur.

- 2) Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama guru, dengan atasannya maupun guru yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar
- 3) Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan guru. Hal ini meliputi; minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan

Dari definisi faktor-faktor di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih dan menempatkan karyawan dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau sepiantasnya dilakukan.

2.3.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut pendapat dari Robbins dan Judge (2013), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar-pengaruh–kesetiaan–pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi : konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon-respon tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.3.5 Hubungan Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja

Ditinjau dari gejala psikologis, stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Stress juga muncul dalam psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau ditempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stress dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stress dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti

mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stress dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

2.3.6 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dan beban kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stress yang disebabkan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif. Kepuasan kerja dan sikap pegawai suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dapat tercapai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan penelitian juga oleh:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Dhini Rama Dhani (2010)	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
Hasibuan, Anggi Clinton (2018)	Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari F hitung > F tabel yaitu (36,978 > 3,15).

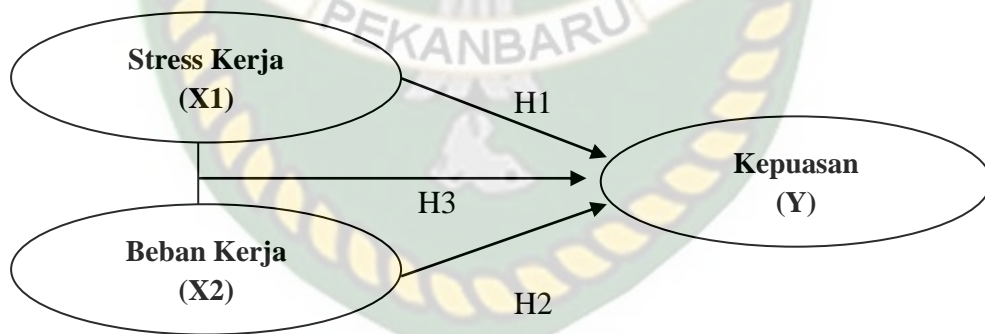
Choirul Arifin (2017)	Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) (study korelasi di RSUD Jombang)	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan hasilnya memuaskan.
-----------------------	---	--------------------------	---

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Pemikiran

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dirasa berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu:

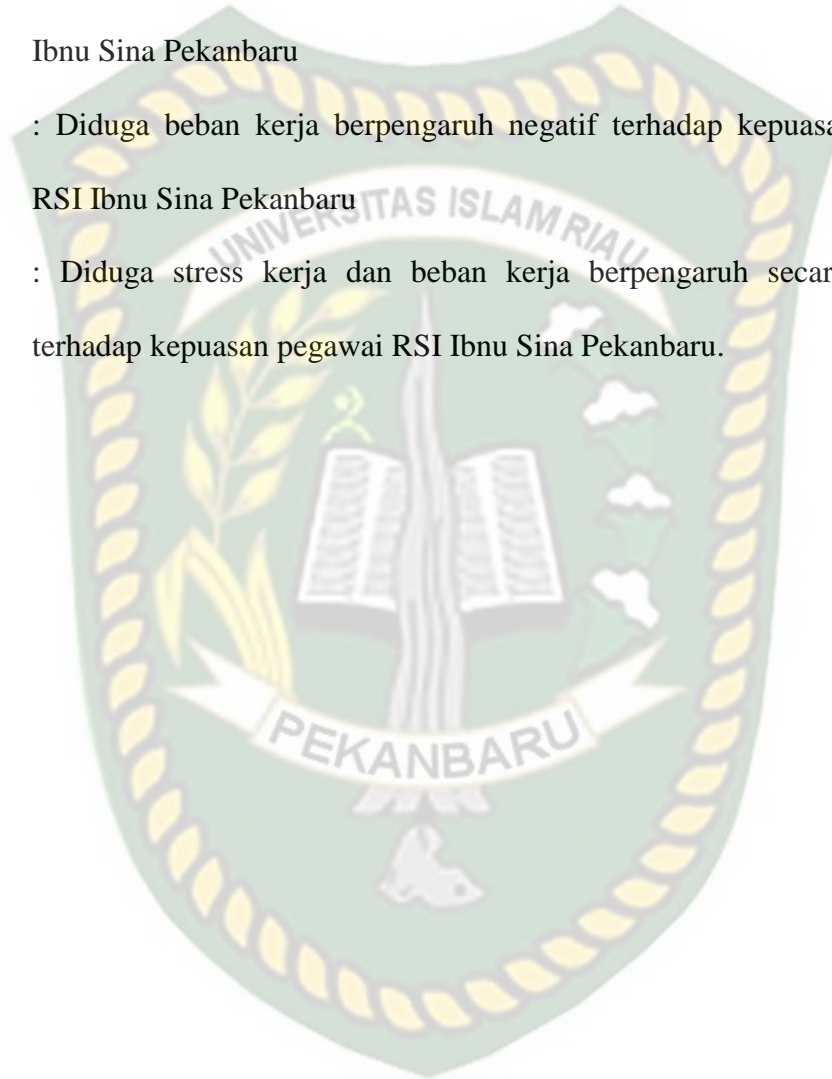
Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teoritis yang ada maka untuk mempermudah penganalisaan maka penulis melakukan hipotesis yaitu :

- H1 : Diduga stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru
- H2 : Diduga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru
- H3 : Diduga stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang terletak di jalan Melati Sukajadi Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stress Kerja (X1) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi seseorang. Menurut Siagian (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Stressor Individu • Stressor Organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik rumah pekerjaan 2. Masalah Ekonomi 3. Pengembangan karir 4. Hubungan Interpersonal <ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur Organisasi 2. Kondisi dan situasi pekerjaan 3. Jenis pekerjaan 	Ordinal
Beban Kerja (X2) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Munandar (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan fisik • Tuntutan tugas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umur 2. Kondisi kesehatan 3. Motivasi 4. Kepuasan <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas yang diberikan 2. Sikap kerja 3. Lingkungan kerja 	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan	• Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Penggajian 2. Keadilan Penggajian 	Ordinal
	• Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peluang promosi 2. Perusahaan mendesain jenjang karir yang jelas 	

dievaluasi atas karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Menurut Robbins (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan Itu Sendiri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan 2. Menyukai pekerjaan yang diberikan 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Rekan Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja yang solid dalam bekerja 2. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja 	

3.3 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non medis Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru yang berjumlah 85 orang pegawai.

b) Sampel

Sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2017). Sedangkan teknik pengambilan sample adalah dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan metode *purposive sampling*. Mengingat waktu, tenaga dan biaya maka sampel ditentukan dengan beberapa posisi jabatan, sampel pada penelitian ini di

bagian seperti koordinator Mtc building, koordinator pengadaan umum, koordinator pengadaan alkes yang berjumlah 36 pegawai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Data primer, yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.
- b) Data sekunder, yaitu data yang sudah ada atau yang sudah tersedia sebagai profil diatas, tugas pokok, fungsi dan jumlah pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- a) Interview, yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan juga pegawai Rumah Sakit Islam Ibnu sina Pekanbaru yang juga sebagai responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b) Kusioner, yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan pegawai Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

3.6 Teknik Analisis Data

a) Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu mendeskripsikan tentang pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, berdasarkan data-data yang diperoleh serta dilandasi konsep maupun teori-teori yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian sehingga dapat mengambil

suatu kesimpulan. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, maka alat analisis yang digunakan adalah analisis linear sederhana. Dimana kategori jawaban responden yaitu :

- 1) Sangat Puas : 5
- 2) Puas : 4
- 3) Cukup Puas : 3
- 4) Tidak Puas : 2
- 5) Sangat Tidak Puas : 1

b) Uji Instrument Penelitian

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tertentu. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelsikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total dari masing-masing *construct*. Apabila koefisien korelasi person yang diperoleh memiliki signifikansi dibawah level 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau kostruk terhadap instrument penelitian. Perhitungan reabilitas dilakukan dengan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha (a) > 0,6* maka kuesioner dinyatakan reliabel, atau semakin

mendekati angka 1 maka kuesioner akan semakin tinggi dalam memiliki reliabilitasnya.

c) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan anone simple Kolmogorov-smirnov test dengan melihat tingkat signifikan 5%. Dasar dari pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat *probability asymp.sig (2-tailed)*. Jika *probability asymp.sig (2-tailed) > 0,05*, maka data mempunyai distribusi yang normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Cara lain yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan metode *Farrar-Glauber* dan melihat nilai *VIF (Variance inflating factor) < 10* dan *tolerance > 0,10*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar). Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatter plots. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas.

d) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua buah atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Ket :

Y = koefisien Kepuasan Kerja

a = konstanta

b1 = Koefisien Stress Kerja

b2 = koefisien Beban Kerja

X1 = variabel Stress Kerja

X2 = variabel Beban Kerja

ϵ = standart eror

e) Pengujian Hipotesis

1) Uji F

Uji statistic F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak. Rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/k-1}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

F = Uji F

R = Koefisien determinan

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

2) Uji t (Korelasi Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).

3) Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi R^2 . Nilai determinasi R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru

Sejarah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru didirikan oleh suatu yayasan yang bernama Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Riau. Yayasan ini telah berdiri sejak tanggal 7 Januari 1980 dengan akte notaries syawal Sutan Diatas No 19. Para pendirinya antara lain adalah H. Zani Kunin, H. Dr. Hasanuddin, T. Abdul alil dan Hj. Khodijah Ali. Sesuai keterbatasan dana yang tersedia, untuk tahap awal pengurus mencoba untuk menyusun suatu program kerja yang sederhana. Usaha-usaha yang ditempuh antara lain:

1. Program jangka pendek yaitu membangun sebuah klinik yang dipimpin oleh Dr. Hasanuddin yang kemudian diberi nama Ibnu Sina, dengan menyelenggarakan dua macam kegiatan yaitu Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin. Klinik ini diresmikan pemakaiannya oleh pejabat gubernur kepala daerah pada tanggal 4 September 1980, dan pada waktu diresmikan klinik menempati suatu bangunan yang dikontrakkan di jalan melati selama 2 tahun.
2. Program jangka menengah Setelah dilaksanakan program jangka pendek kemudian secara bertahap diiringi dengan penamhahan berbagai peralatan medis. Kemudian dalam program jangka menengah ini, pengurus mengusahakan tanah dan legalisasi atas tanah tersebut, mengadakan kontrak dengan YARSI Sumbar dan Jakarta mengusahakan dokter yang full time dan mengajukan izin Rumah Sakit Islam kepada Menteri

Kesehatan Republik Indonesia. Prioritas utama bagi pengurus adalah mencari lokasi tempat pernbangunan Ruma Sakit yang sesuai dengan perencanaan pembangunan daerah dalam kesehatan. Mendapat Tanah seluas \pm .1.250 ha yang berlokasi di Jalan Melati No. 60 Kecamatan Sukajadi. dengan harga ganti rugi tanah sebesar Rp. 61 .000.000. Setelah lokasi ini dihangun dengan fasilitas kesehatan yang ada, maka sejak bulan Desember tahun 1992 telah mulal dimanfaatkan.

3. Program Jangka Panjang Dalam menuju kesempurnaan. penurus YARSI Riau telah menetapkan program-program jangka penjang sebagai herikut:

- a) Membangun kompleks Rumah Sakit Ibnu Sina secara permanen terdiri dari 16 unit ruangan.
- b) Usaha memperluas Rumah Sakit
- c) Pengadaan instrument medis sesuai dengan kebutuhan dan berbagai bagian serta memenuhi perlengkapan peralatan penunjang medis.
- d) Membuka cabang-cabang di Kabupaten/Kotamadya

Dalam perkemhangannya klinik kesehatan Ibnu Sina Pekanbaru pada tahun 1983 telah mempunyal perwakilannva di ujung batu dengan nama balai pengobatan umum Ibnu Sina YARSI Riau. Disusul kemudian pada tahun 1984 perwakilan untuk bangkinang dengan nama klinik Ibnu Sina YARSI Rau. Tahun 1987 klinik kesehatan Ibnu Sina ini ditingkatkan statusnva menjadi rumah sakit Islam "IBNU SINA" Pekanbaru berdasarkan surat keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia No.0650/Yan-Med/RSKS/1987 tanggal 13 September 1987. Rumah Sakit Islam "IBNU SINA" Pekanbaru sekarang dipimpin oleh

Dr. Novrielly MKes telah mempunyai sarana yang menunjang kegiatan usahanya antara lain adalah bangunan Perawatan, Bangunan Operasional, Laboratorium, Apotek, Mushalla, Tempat Parkir dan berbagai fasilitas lain. Antara Rumah Sakit Islam "IBNU SINA" Pekanbaru dengan perwakilan-perwakilan lainnya di daerah mempunyai hubungan yang erat dan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam mengemban tugas-tugasnya.

4.2 Visi Misi dan Motto Rumah Sakit Ibnu Sina

Visi Rumah Sakit Ibnu Sina :

"Terwujudnya Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang bermutu, islami dan dapat ditauladani".

Misi Rumah Sakit Ibnu Sina:

Misi Rumah Sakit Ibnu Sina adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan islami
2. Melakukan manajemen peningkatan mutu terus menerus
3. Melelaksanakan kerja sama dengan pihak terkait baik dalam maupun luar negeri
4. Memotivasi kinerja karyawan melalui peningkatan profesionalisme dan penghasilan pegawai.

Motto : "Melayani Dengan Hati Nurani Islami"

4.3 Fasilitas Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

Aktivitas perusahaan adalah merupakan kegiatan-kegiatan yang terjadi di dalam dan diluar rumah sakit, baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi jalannya rumah sakit. Dengan aktivitas rumah sakit yang lancar diharapkan akan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan dan

secara efektif dan efisien dalam usaha meningkatkan hasil yang sebaik-baiknya. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina pekanbaru merupakan rumah sakit swasta yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan untuk umum.

Dalam menjalankan usahanya Rumah Sakit Ibnu Sina pekanbaru menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum berupa jasa yang bermutu dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak serta turut aktif melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintahan di bidang kesehatan. Untuk itu Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru membangun dan melengkapi fasilitas yang memadai guna mempertinggi kelancaran pelayanan terhadap masyarakat. Penyelenggaraan dan pelayanan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina pekanbaru meliputi terhadap pelayanan terhadap:

1. Bagian perawatan umum
2. Bagian ruang operasi
3. Bagian kebidanan/anak
4. Bagian fisioteraphi
5. Bagian polio gigi
6. Bagian farmasi
7. Bagian laboratorium
8. Bagian medical record

Jika ditinjau lebih lanjut terlihat bahwa Rumah Sakit Islam Ibnu Sina pekanbaru dalam rnenyelenggarakan kegiatan usahanya mengandung segi komersial dan segi sosial. Fungsi seperti ini terlihat bahwa rumah sakit ini tidak semata-mata mencari keuntungan tetapi turut menunjang program pemerintah dalam bidang kesehatan masyarakat sedangkan fungsi komersial pengelolaannya

untuk mencari laba terutama turut menjaga kelangsungan usahanya. Kebutuhan masyarakat atas jasa kesehatan untuk membentuk hidup sehat semakin meningkat dan ini merupakan peran rumah sakit sebagai wadah pemberi jasa kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. dalam bentuk pembangunan fisik maupun peningkatan profesionalisme dalam pengelolaannya. Dalam memberikan pelayanan jasa kesehatan ada beberapa jenis yang disediakan pihak rumah sakit diantaranya:

a) Pelayanan Pasien Rawat Jalan

Untuk memberikan pelayanan pada masyarakat yang tidak memerlukan perawatan tinggi di rumah sakit, maka pelayanan dilakukan oleh dokter umum rumah sakit. Sedangkan untuk memenuhi pelayanan akan penyakit-penyakit tertentu disediakan dokter-dokter spesialis untuk berkonsultasi dengan jadwal yang diatur oleh pihak rumah sakit yang sesuai dengan kebutuhan. Pelayanan pasien rawat jalan ini secara keseluruhan dikelola melalui poliklinik-poliklinik yang terdiri dari Poli klinik Umum, UCD, BKIA, KB dan klinik anak. Dalam menyediakan poli klinik untuk pasien rawat jalan ini sebelumnya dapat terpenuhi. Pelayanan rawat jalan ini terdiri dari:

- a. Gawat darurat (buka 24 jam)
- b. Poli klinik (buka setiap hari), antara lain:
 1. Klinik bedah umum dan tulang
 2. Klinik fisioteraphy
 3. Klinik gigi
 4. Klinik jiwa
 5. Klinik kebidanan dan penyakit kandungan
 6. Klinik kulit dan kelamin

7. Klinik mata
 8. Klinik paru
 9. Klinik penyakit dalam
 10. Klinik Syaraf
 11. Klinik THT
- c. Diagnostik dan uji medik (general chek up)
- b) Pelayanan pasien rawat inap

Pelayanan yang diberikan pada pasien rawat inap untuk sehari-harinya pengelolaannya dilakukan oleh dokter bangsal dan untuk pelayanan pada waktu-waktu tertentu pasien dikunjungi oleh dokter tertentu. Dokter spesialis yang disediakan antara lain: Dokter ahli penyakit dalam (internis), dokter ahli bedah. Sedangkan untuk dokter kandungan disediakan dokter tamu, juga untuk penyakit tertentu lainnya. Untuk melayani masyarakat yang membutuhkan perawatan tinggal, Rumah Sakit Ibnu Sina pekanbaru menyediakan fasilitas-fasilitas berupa ruang perawatan yang dilengkapi dengan kapasitas tempat tidur masing-masing.

Pelayanan ini terdiri dari:

- Kelas super VIP
 - Kelas VIP utama
 - Kelas VIP
 - Kelas II
 - Kelas III
- c) Pelayanan penunjang medis

Pelayanan penunjang medis ini juga mempunyai peranan yang penting didalam memberikan pelayanan pada masyarakat sebagai konsumen jasa

kesehatan. dimana bagian ini banyak menunjang kegiatan medis. Sarana penunjang medis ini terdiri dari:

1. Bagian Laboratorium klinik, yaitu bagian yang mengadakan penelitian terhadap kondisi pasien serta menganalisanya.
 2. Bagian Farmasi. bagian ini mengatur pengadaan obat yang dipenuhi oleh distributor obat-obatan. Sedangkan untuk jenis obat tertentu dienuhi oleh bagian farmasi rumah sakit tersebut.
 3. Bagian Radiologi, tugasnya untuk melaksanakan pemotretan anatomi Manusia. Dimana bagian ini dipimpin oleh seorang ahli yang melakukan pengawasan dan penanganan langsung.
 4. Bagian dapur/gizi. bagian ini mengatur pengadaan makanan dan minuman serta gizi yang baik bagi pasien.
 5. Bagian rekam medis
 6. Bagian sanitasi Sebagai penanggung jawab bidang medis dan paramedis, Direktur Medis dibantu oleh staf perawatan dan untuk mengkoordinir aktivitas rumah sakit pada malam hari atau sore hari staf perawatan tersebut menempatkan beberapa orang anggotanya yang berfungsi sebagai perawat pengontrol.
- d) Pelayanan Kamar Bedah.

Pelayanan kamar bedah terdiri dari :

- Bedah umum
 - Bedah tulang
- e) Pelayanan sosial

Pelayanan sosial terdiri dari:

- 1) Pelayanan Ambulance
- 2) Pelayanan Jenazah
- 3) Pelayanan koperasi
- 4) Pelayanan khitanan massal

Pelayanan-pelayanan jasa tersebut ada yang dapat diberikan selama 24 jam dan ada pula yang diberikan setiap hari kerja. Hal ini tergantung pada mendesak atau gawat tidaknya pelayanan yang dihutuhkan masyarakat. Maksudnya pelayanan gawat darurat dan pelayanan penunjang medis melayan pasien selama 24 jam. Sementara jenis pelayanan yang lainnya dapat dilayani pada setiap hari kerja kepada masyarakat luas sebagai konsumennya. Perlu diketahui bahwa pelayanan-pelayanan kesehatan pada masyarakat ini tidak saja diberikan kepada masyarakat yang beragama islam saja tetapi juga diberikan kepada masyarakat yang non muslim juga dilayani.

4.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan sebuah tugas dan kegiatan, hubungan antara fungsi, wewenang dan tanggung jawab tiap bagian atau departemen atas pekerjaan yang dibebankan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (struktur terlampir) Berikut ini akan diuraikan mengenai tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut.

- a) Direktur Direktur

Bertugas memberikan pengarahan atas kegiatan rumah sakit yang dipimpinnya, merencanakan kegiatan rumah sakit agar dapat mencapai

tujuan dan sasaran yang diharapkan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Direktur berwenang untuk mengatur dan mengarahkan setiap bagian yang dibawahnya. jika terdapat penyimpangan dan ketentuan yang telah digariskan dan bertanggung jawab kepada yayasan atas kelancaran aktivitas rumah sakit. Dalam mnelaksanakan tugasnya direktur dubantu oleh tiga wakil Direktur yaitu Wakil direktur pelayanan medis,wakil direktur penunjang medis dan wakil direktur administrasi dan keuangan yang fungsinya dapat dijelaskan sebagaia berikut:

b) Wakil direktur pelayanan medis

Wakil direktur pelayanan medis bertugas memberikan saran-saran kepada direktur atas segala sesuatu yang berhubungan dengan hidang medis dan perawatan. Membuat perencanaan untuk peningkatan pelayanan, mengawasi dan mengarahkan kegiatan setiap bagian dibawahnya, berhak memperoleh data dan informasi yang meliputi bidang medis dan perawatan dan bertanggung jawab kepada direktur atas kegiatan peayanan pada bagian poli gigi, fisioteraphy, perawatan dan kebidanan. Dalam melaksanakan tugasnya wakil direktur pelayanan medis dibantu oleh staff bagian bedah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pembedahan dan staff bagian penyakit dalam yang bertanggung jawab atas peaksanaan pelayanan medis khususnva penyakit dalam.

c) Wakil Direktur Penunjang Medis

Wakil direktur penunjang medis bentugas memberikan saran kepada direktur atas segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang penunjang medis. mempunyai wewenang memperoleh data dan informasi yang

meliputi bidang penunjang medis. Mengawasi dan mengarahkan kegiatan setiap bagian yang dibawahnya dan bertanggung jawab kepada direktur atas bagian-bagian laboratorium, Farmasi, medical record dan kerohanian.

d) Wakil direktur administrasi dan keuangan

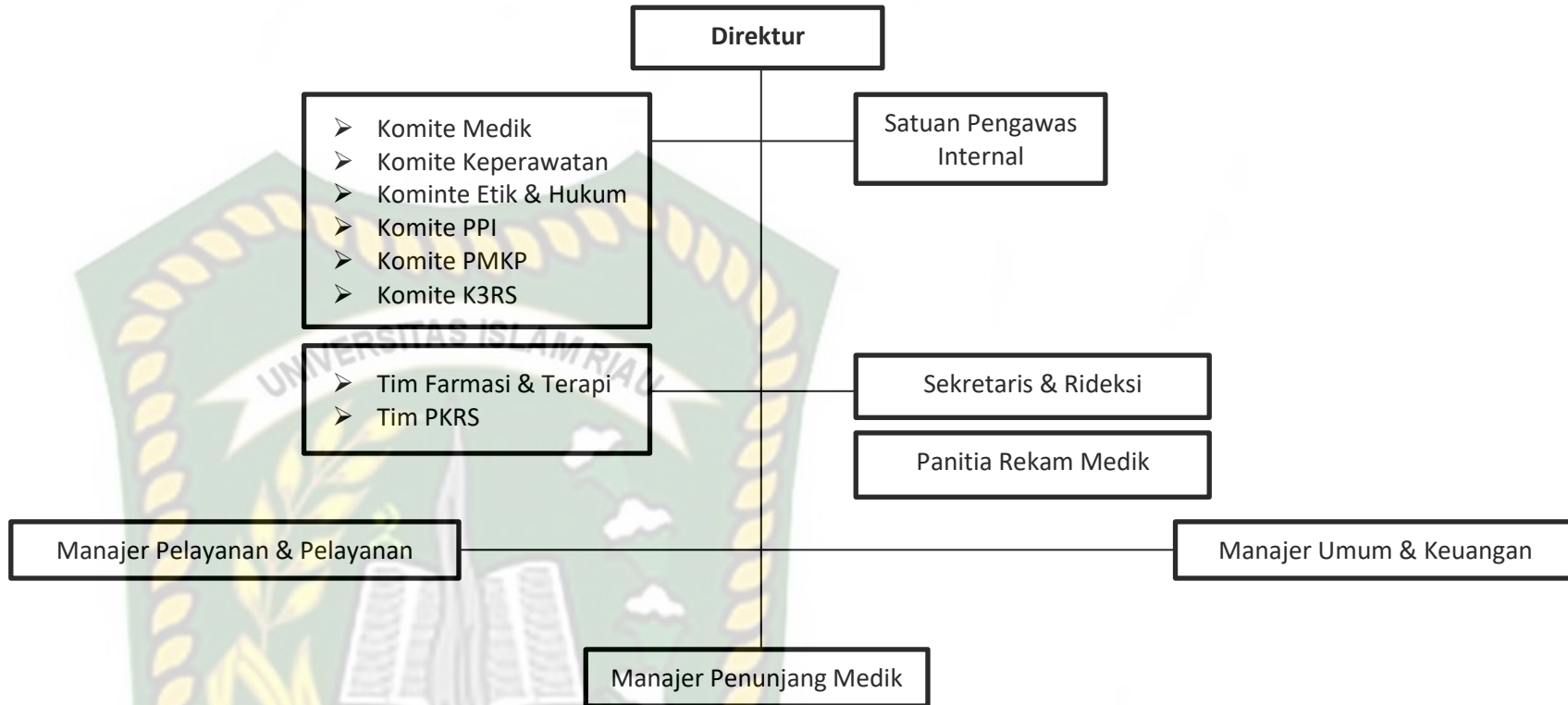
Wakil direktur administrasi dan keuangan bertugas untuk memberikan saran kepada direktur atas segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi dan keuangan. berhak memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan bidang administrasi dan keuangan. Wakil direktur administrasi umum dan kepegawaian, bagian keuang, bagian perlengkapan dan pemeliharaan.

e) Kepala bagian keperawatan

Bagian keperawatan mempunyai tugas melakukan pelaksanaan asuhan dan pelayanan keperawatan, etika serta multi keperawatan. Bagian keperawatan dipimpin oleh seorang kepala dan bertanggung jawab kepada wakil direktur pelayanan medis. Dalam melaksanakan tugasnya, kepala bagian keperawatan dibantu oleh beberapa orang kepala sub bagian yang terdiri dari:

- Karu Marwa
- Karu Musdalifah
- Karu Mina
- Karu Ar Rahma
- Karu Raudhah
- Karu Arafah
- KasubagArafah

Gambar 4.1
Struktur Organisasi RSI Ibnu Sina Pekanbaru



Sumber: RSI Ibnu Sina Pekanbaru 2021

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana dinyatakan dalam bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menganalisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada bagian koordinator Mtc building, koordinator pengadaan umum, koordinator pengadaan alkes pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Sebelum penulis menjabarkan hasil penelitian terkait dengan hal di atas secara terperinci, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya, karakteristik responden dapat diharapkan untuk mengklarifikasi dan menambahkan informasi yang akan berguna dalam menggambarkan latar belakang situasi responden. Sedangkan data responden dapat dilihat pada di bawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Salah satu yang harus diperhatikan dari identitas responden adalah jenis kelamin responden. Berdasarkan 36 kuesioner yang disebar, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	66,67
2	Perempuan	12	33,33
Jumlah		36	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berasarkan hasil penelitian diketahui jumlah pegawai pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru yang memiliki jenis kelamin laki-laki lebih banya dari pada

perempuan. Untuk pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden atau sebesar 66,67% dan pegawai perempuan sebanyak 12 responden atau sebanyak 33,33%. Dari tabel diatas menunjukkan pegawai laki-laki lebih dominan dalam penelitian ini yang dikarenakan bidang kerja yang dijadikan sampel penelitian ini merupakan bidang kerja yang membutuhkan pegawai yang memiliki mental dan fisik kerja yang baik.

5.1.2 Usia Responden

Pada prinsipnya usia dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak atau dalam mengambil suatu keputusan. Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempegaruhi produktivitasnya. Berdasarkan 36 kuesioner yang disebarakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2
Komposisi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	7	19,44
2	25-30 Tahun	14	38,89
3	31-35 Tahun	9	25,00
4	36-40 Tahun	6	16,67
Jumlah		36	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan usia responden beragam dalam penelitian ini, untuk usia 25-30 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar persentase 38,89%, kemudian untuk umur 31-35 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 25,00%, selanjutnya untuk umur 20-25 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 19,44% dan kemudian untuk umur 36-40 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 16,67%. Dari tabel tersebut yang dominan dalam penelitian ini adalah

tingkat umur 25-30 tahun, hal ini menunjukkan usia tersebut mempunyai semangat kerja yang baik dan pegawai lebih produktif serta memiliki hasil kerja yang baik dan meningkat.

5.1.3 Pendidikan Terakhir

Seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Berdasarkan 36 kuesioner yang disebar, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.3
Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	1	2,78
2	SLTA/SMA	4	11,11
3	Diploma III	27	75,00
4	Sarjana S1	4	11,11
Jumlah		36	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pendidikan terakhir pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru ini memiliki beragam pendidikan jenjang pendidikan, yang paling banyak dimulai dari pendidikan Diploma III sebanyak 27 atau sebesar 75,00%, kemudian untuk pendidikan sarjana S1 dan SLTA/SMA sebanyak 4 responden atau sebesar 11,11% dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78% dengan pendidikan SMP. Dengan demikian dalam penelitian untuk pendidikan terakhir dominan pada pendidikan Diploma III. Pihak rumah sakit lebih menekankan pada pendidikan Diploma III, karena pendidikan tersebut memiliki banyak praktek daripada teori.

5.1.4 Masa Bekerja

Selanjutnya, identitas responden yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melihat pengalaman kerja pegawai, yang berarti

bahwa semakin lama seorang pegawai bekerja, semakin tinggi pengalaman kerja pegawai dan sebaliknya. Berikut tanggapan responden mengenai masa bekerja responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4
Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	> 1 Tahun	1	2,78
2	2-5 Tahun	6	16,67
3	6-10 Tahun	19	52,78
4	11-15 Tahun	10	27,78
Jumlah		36	100,00%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel diatas maka diketahui jumlah responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 19 pegawai atau sebesar 52,78%, kemudian untuk masa kerja 11-15 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 27,78%, selanjutnya masa kerja 2-5 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 16,67% dan untuk masa kerja > 1 tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 2,78%. Dari tabel diatas yang paling dominan dan paling banyak dalam penelitian ini adalah masa kerja 6-10 tahun.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung (untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlations*), dengan r tabel (*product moment*). Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka pernyataan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006). Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r tabel=0, dengan jumlah sampel 36 karyawan. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,320 maka butir dalam pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r hitung lebih besar dari 0,320 maka dinyatakan valid.

Tabel 5.5

Uji Validitas Variabel Stress Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Nomor Item Stress Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
SK.1	0,670	0,320	Valid
SK.2	0,688	0,320	Valid
SK.3	0,777	0,320	Valid
SK.4	0,669	0,320	Valid
SK.5	0,675	0,320	Valid
SK.6	0,563	0,320	Valid
SK.7	0,394	0,320	Valid
Nomor Item Beban Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
BK.1	0,796	0,320	Valid
BK.2	0,511	0,320	Valid
BK.3	0,646	0,320	Valid
BK.4	0,450	0,320	Valid
BK.5	0,502	0,320	Valid
BK.6	0,556	0,320	Valid
BK.7	0,390	0,320	Valid
Nomor Item Kepuasan Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
KK.1	0,599	0,320	Valid
KK.2	0,565	0,320	Valid
KK.3	0,301	0,320	Valid
KK.4	0,576	0,320	Valid
KK.5	0,340	0,320	Valid
KK.6	0,473	0,320	Valid
KK.7	0,413	0,320	Valid
KK.8	0,463	0,320	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Dari tabel 5.5 diatas menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel stress , beban kerja dan kepuasan kerja diperoleh r hitung > r tabel (0,320), maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dikatakan kredibel atau kredibel jika jawaban seseorang atas pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach's alpha* dengan

membandingkan nilai alpha dengan standar. Koefisien *Cronbach alpha* di atas 0,60 menunjukkan keandalan perangkat. Selanjutnya, semakin dekat ke 1 maka semakin tinggi konsistensi internal reliabilitas.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Variabel X1	0,749	$\geq 0,60$	Reliabel
Variabel X2	0,752	$\geq 0,60$	Reliabel
Variabel Y	0,769	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Pada Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa metrik atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel. Variabel yang dominan atau yang memiliki nilai cronbach alpha yang paling besar adalah variable Y.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja

Menurut Robbins (2012), mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga menyebabkan nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Jadi Stres kerja dapat dinyatakan sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi emosi dan proses berpikir. Berikut ini jawaban responden berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan untuk responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Indikator Rumah Pada Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	27	75,00
2	Setuju	4	9	25,00
3	Cukup Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden atau sebesar (75,00%) dan sebanyak 9 responden atau sebesar (25,00%) menjawab setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat setuju. Peneliti menganalisis bahwa masalah yang terjadi pada pegawai dapat menimbulkan adanya stress kerja, masalah rumah pada pekerjaan ini dapat menurunkan hasil kinerja pegawai, masalah rumah pada pekerjaan yang dimaksud adalah kurangnya gaji pegawai tersebut sehingga menimbulkan masalah dalam rumah tangga dan akan berdampak juga pada pekerjaan. Jika dilihat dari tanggapan tersebut menunjukkan responden menilai bahwa mereka dapat meminimalisir adanya konflik dengan pihak orang rumah ataupun dengan pekerjaan.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Indikator Masalah Ekonomi

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	15	41,67
2	Setuju	4	18	50,00
3	Cukup Setuju	3	3	8,33
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar (41,67%), sebanyak 18 responden atau sebesar (50,00%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 3 responden atau sebesar (8,33%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori setuju. Peneliti menganalisis bahwa masalah ekonomi dalam keluarga merupakan salah satu sumber masalah jika kebutuhan rumah tangga tidak terpenuhi. Stress kerja dalam keluarga di dasari adanya beberapa faktor seperti kekuarangan harapan yang diinginkan pegawai, dari tanggapan diatas terdapat 3 responden menyatakan cukup setuju dengan pernyataan tersebut, profil dari responden tersebut salah satunya merupakan pegawai yang telah memiliki keluarga dan mempunyai pendapatan yang dirasa oleh responden belum mencukupi kebutuhan dalam satu bulan, maka dari itu masalah ekonomi akan menjadi sumber masalah jika dikaitkan dengan pekerjaan dan penghasilan pegawai.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Indikator Pengembangan Karir

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	30,56
2	Setuju	4	17	47,22
3	Cukup Setuju	3	8	22,22
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar (30,56%), sebanyak 17 responden atau sebesar (47,22%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 8 responden atau sebesar (22,22%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan diatas

dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori setuju. Peneliti menganalisis bahwa pengembangan karir pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru belum sepenuhnya diberikan kepada pegawai, pihak rumah sakit mendesain jenjang karir yang belum jelas sehingga para pegawai bekerja tidak ada rotasi pekerjaan, pegawai bekerja sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing dan keahliannya masing-masing.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Indikator Hubungan Interpersonal

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13	36,11
2	Setuju	4	17	47,22
3	Cukup Setuju	3	6	16,67
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar (36,11%), sebanyak 17 responden atau sebesar (47,22%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar (16,67%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori setuju. Peneliti menganalisis bahwa hubungan interpersonal yang ada pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru ini sudah cukup baik, namun para pegawai perlu menjalin lebih erat lagi hubungan antar rekan kerja ataupun dengan pihak atasan karena terdapat 6 responden menjawab cukup setuju. Hubungan interpersonal merupakan hubungan yang melibatkan perasaan anatar dua individu atau lebih, hal ini dapat dibagi menjadi beberapa jenis tapi konteks ini hanya menyentuh tentang hubungan antara

pribadi karena hubungan jenis ini adalah lebih intim dibandingkan dengan jenis hubungan yang lain.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Indikator Struktur Organisasi

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	61,11
2	Setuju	4	14	38,89
3	Cukup Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden atau sebesar (61,11%) dan kemudian sebanyak 14 responden atau sebesar (38,89%) menjawab setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat setuju. Peneliti menganalisis bahwa dalam merumuskan dan membuat struktur organisasi pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru ini sudah sangat baik, hal ini banyaknya responden yang menjawab sangat setuju. Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan sebuah tugas dan kegiatan, hubungan antara fungsi, wewenang dan tanggung jawab tiap bagian atau departemen atas pekerjaan yang dibebankan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Indikator Kondisi dan Situasi Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13	36,11
2	Setuju	4	17	47,22
3	Cukup Setuju	3	6	16,67
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar (36,11%), sebanyak 17 responden atau sebesar (47,22%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar (16,67%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori setuju. Peneliti menganalisis bahwa kondisi dan situasi kerja berkaitan dengan lingkungan kerja, kondisi kerja ini berkaitan dengan kebersihan lingkungan kerja, pencahayaan, kerapian dan lain sebagainya. Terdapat 6 responden menyatakan cukup setuju dari pernyataan yang ada, mereka menilai kondisi pada rumah sakit tidak sesuai harapan seperti kurangnya kerapian pada area kerja.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Indikator Jenis Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	28	77,78
2	Setuju	4	8	22,22
3	Cukup Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden atau sebesar (77,78%) dan selanjutnya sebanyak 8 responden atau sebesar (22,22%) menjawab setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat setuju. Peneliti menganalisis bahwa jenis pekerjaan yang banyak dan beragam tentunya akan membuat pegawai merasa bosan dan akan timbul rasa stress jika diberikan beragam pekerjaan. Jika dilihat dari tanggapan diatas banyak pegawai merasa sangat setuju jika diberikan banyak pekerjaan namun dengan catatan

beban kerjanya tidak melebihi batas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Tabel 5.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Sub Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
		5	4	3	2	1	
Stressor Individu							
1	Konflik Rumah Pekerjaan	27	9	-	-	-	36
	Bobot Nilai	135	36	-	-	-	171
2	Faktor Interpersonal	15	18	3	-	-	36
	Bobot Nilai	75	72	9	-	-	156
3	Pengembangan Karir	11	17	8	-	-	36
	Bobot Nilai	55	68	24	-	-	147
4	Hubungan Interpersonal	13	17	6	-	-	36
	Bobot Nilai	65	68	18	-	-	151
Stressor Organisasi							
5	Struktur Organisasi	22	14	-	-	-	36
	Bobot Nilai	110	56	-	-	-	166
6	Kondisi dan Situasi Pekerjaan	13	17	6	-	-	36
	Bobot Nilai	65	68	18	-	-	151
7	Jenis Pekerjaan	28	8	-	-	-	36
	Bobot Nilai	140	32	-	-	-	172
Total Skor							1.114

Sumber: Data Olahan Peneliti 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh yaitu 1.114. Untuk nilai maksimal dan nilai minimal dapat dilihat berikut ini:

$$\text{Nilai skor maksimal} = 7 \times 5 \times 36 = 1.260$$

$$\text{Nilai skor minimal} = 7 \times 1 \times 36 = 252$$

Untuk mencari nilai intervalnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Nilai Maksimal} - \text{Skor Nilai Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1.260 - 251}{5} = 202$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini:

Sangat Baik	= 1060 - 1262
Baik	= 858 - 1060
Cukup Baik	= 656 - 858
Tidak Baik	= 454 - 656
Sangat Tidak Baik	= 252 - 454

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi tersebut bahwa diketahui tingkat kategori pada variabel stress kerja berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai yang berada pada 1060-1262. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas variabel stress kerja. Nilai skor tertinggi terdapat pada indikator jenis pekerjaan, yang artinya pemicu utama dari stress kerja adalah beban kerja yang berlebihan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai tersebut. Kemampuan setiap pegawai sangat berbeda-beda, jadi stress kerja dapat dinyatakan sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut.

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Munandar (2011) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berikut ini jawaban responden berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan untuk responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Indikator Umur

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	27,78
2	Setuju	4	17	47,22
3	Cukup Setuju	3	9	25,00
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat puas sebanyak 10 responden atau sebesar (27,78%), sebanyak 17 responden atau sebesar (47,22%) menjawab puas dan kemudian sebanyak 9 responden atau sebesar (25,00%) menjawab cukup puas. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori setuju. Peneliti menganalisis bahwa umur akan menjadi patokan dalam memberikan beban kerja pada pegawai, usia muda tentunya akan diberikan beban kerja yang lebih banyak daripada pegawai yang memiliki umur yang lebih tua karena umur muda lebih memiliki semangat dalam bekerja.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Indikator Kondisi Kesehatan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	23	63,89
2	Setuju	4	13	36,11
3	Cukup Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden atau sebesar (63,89%) dan

sebanyak 13 responden atau sebesar (36,11%) menjawab setuju. Dari tanggapan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat setuju. Peneliti menganalisis bahwa para pegawai lebih mengutamakan kondisi kesehatannya lebih utama daripada pasien, karena jika kondisi kesehatan pegawai menurun maka pekerjaan yang seharusnya selesai maka akan terbengkalai dan hasil kerja menurun. Pegawai rumah sakit tentunya akan lebih menjaga diri agar terhindar dari gangguan kesehatan, pihak rumah sakit juga memberikan fasilitas kepada pegawainya agar tetap menjaga kesehatannya.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Indikator Motivasi

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	27,78
2	Setuju	4	15	41,67
3	Cukup Setuju	3	11	30,56
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden atau sebesar (27,78%), sebanyak 15 responden atau sebesar (41,67%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 11 responden atau sebesar (30,56%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori setuju. Peneliti menganalisis bahwa motivasi kerja berkaitan dengan dorongan kepada para pegawai, motivasi kerja dapat berupa sebuah imbalan, reward dan penghargaan sesuai dengan kebijakan pihak Rumah Sakit. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh semua pekerja terutama pegawai yang bekerja memiliki waktu kerja yang tidak efisien seperti rumah sakit.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Indikator Kepuasan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	26	72,22
2	Setuju	4	10	27,78
3	Cukup Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden atau sebesar (72,22%) dan selanjutnya sebanyak 10 responden atau sebesar (27,78%) menjawab setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori setuju. Peneliti menganalisis bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Namun masih terdapat responden tidak merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh pihak rumah sakit, pegawai ini merupakan pegawai yang memiliki masa kerja yang cukup lama, responden ini menilai bahwa kepuasannya belum terpenuhi terutama dalam bidang fasilitas kerjanya ataupun dalam bidang gaji karena kebanyakan pegawai pada RSI Ibnu Sina ini bukan ASN melainkan hanya pegawai honorer.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Indikator Tugas Yang Diberikan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16	44,44
2	Setuju	4	20	55,56
3	Cukup Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau sebesar (44,44%) dan kemudian sebanyak 20 responden atau sebesar (55,56%) menjawab setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori setuju. Peneliti menganalisis bahwa tugas kerja pegawai tentunya memiliki bidang kerja masing-masing, seperti yang terlihat pada tabel diatas untuk unit bagian pengadaan alkes, mereka memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan perintah atasan. Pengadaan alkes pada rumah sakit ini merupakan pekerjaan yang dapat di katakan susah karena pegawai harus mendata, menghitung dan mendistribusikannya di rumah sakit sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak dapat selesai dengan cepat dan efisien.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Indikator Sikap Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	30,56
2	Setuju	4	21	58,33
3	Cukup Setuju	3	4	11,11
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar (30,56%), sebanyak 21 responden atau sebesar (58,33%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 4 responden atau sebesar (11,11%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori setuju. Hasil analisis jawaban responden sikap kerja karyawan terhadap pimpinan ataupun dengan orang dimana karyawan tersebut bekerja. Sikap kerja pada dasarnya adalah

mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan oleh karyawannya. Dengan kata lain, sikap kerja ini mengacu bagaimana karyawan dapat mempengaruhi objek yang ada disekitarnya seperti rekan kerja.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Indikator Lingkungan Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	50,00
2	Setuju	4	17	47,22
3	Cukup Setuju	3	1	2,78
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden atau sebesar (50,00%), sebanyak 17 responden atau sebesar (47,22%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar (2,78%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat setuju. Hasil tanggapan diatas maka peneliti menganalisis bahwa lingkungan kerja pada RSI Ibnu Sina belum sepenuhnya baik, terdapat 1 responden menyatakan cukup setuju yang berarti lingkungan kerjanya dirasa kurang sesuai dengan harapan para pegawai, jika dilihat dari salah satu profil responden yang menjawab cukup setuju ini yaitu memiliki masa kerja yang cukup lama dan menurutnya tidak adanya perubahan dari lingkungan kerjanya seperti adanya perbaikan ruangan kerja, merenovasi secara besar ataupun yang lainnya, sehingga memungkinkan pegawai akan merasa terbebani dengan lingkungan kerja yang tidak rapi seperti berkas-berkas yang tidak tersusun, berantakan, kotor dan lainnya.

Tabel 5.22
Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Sub Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
		5	4	3	2	1	
Tuntutan Fisik							
1	Umur	10	17	9	-	-	36
	Bobot Nilai	50	68	27	-	-	145
2	Kondisi Kesehatan	23	13	-	-	-	36
	Bobot Nilai	115	52	-	-	-	167
3	Motivasi Kerja	10	15	11	-	-	36
	Bobot Nilai	50	60	33	-	-	143
4	Kepuasan Kerja	26	10	-	-	-	36
	Bobot Nilai	130	40	-	-	-	170
Tuntutan Tugas							
5	Tugas Yang Diberikan	16	20	-	-	-	36
	Bobot Nilai	80	80	-	-	-	160
6	Sikap Kerja	11	21	4	-	-	36
	Bobot Nilai	55	84	12	-	-	151
7	Lingkungan Kerja	18	17	1	-	-	36
	Bobot Nilai	90	68	3	-	-	161
Total Skor							1.097

Sumber: Data Olahan Peneliti 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah skor nilai yang diperoleh yaitu 1.097. Untuk dibawah nilai maksimal dan nilai minimal dapat dilihat berikut ini:

$$\text{Jumlah nilai skor maksimal} = 7 \times 5 \times 36 = 1.260$$

$$\text{Jumlah nilai skor minimal} = 7 \times 1 \times 36 = 252$$

Untuk mencari nilai intervalnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Nilai Tertinggi} - \text{Skor Nilai Terendah}}{\text{Skor}} = \frac{1.260 - 252}{5} = 202$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini:

Sangat Baik = 1060 - 1262

Baik = 858 - 1060

Cukup Baik = 656 - 858

Tidak Baik = 454 - 656

Sangat Tidak Baik = 252 - 454

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi tersebut bahwa diketahui tingkat kategori pada variabel beban kerja berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai yang berada pada 1060-1262. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas variabel beban kerja. Nilai skor tertinggi terdapat pada indikator kepuasan kerja pegawai, yang artinya kepuasan kerja pegawai telah terpenuhi sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai. Kurangnya motivasi kerja juga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, pegawai akan merasa malas dan tidak semangat dalam bekerja dan begitupun jika beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik

dalam arti konsepnya maupun arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2011), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Berikut ini jawaban responden berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan untuk responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Indikator Sistem Penggajian

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	5	21	58,33
2	Puas	4	15	41,67
3	Cukup Puas	3	-	-
4	Tidak Puas	2	-	-
5	Sangat Tidak Puas	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat puas sebanyak 21 responden atau sebesar (58,33%) dan sebanyak 15 responden atau sebesar (41,67%) menjawab puas. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa sistem penggajian pegawai pada RSI Ibnu Sina telah diterima baik oleh banyak karyawan. Namun masih ada responden menjawab setuju dengan sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan, mungkin saja responden ini menilai gaji yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat puas. Hal ini dikarenakan tiap perusahaan memiliki perbedaan sistem pengelolaan karyawan, tiap perusahaan juga memiliki aturan yang wajib dipertimbangkan dalam

menentukan struktur dan skala upah untuk karyawan yang berpengaruh dalam penetapan besar atau kecilnya gaji karyawan.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Indikator Keadilan Penggajian

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	5	10	27,78
2	Puas	4	20	55,56
3	Cukup Puas	3	6	16,67
4	Tidak Puas	2	-	-
5	Sangat Tidak Puas	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat puas sebanyak 10 responden atau sebesar (27,78%), sebanyak 20 responden atau sebesar (55,56%) menjawab puas dan kemudian sebanyak 6 responden atau sebesar (16,67%) menjawab cukup puas. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa keadilan penggajian pegawai pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru telah dirasa sudah adil oleh banyak pegawai. Hal ini dikarenakan para pegawai dapat menerima gaji yang telah sesuai dengan resiko kerjanya, semakin rumit pekerjaan yang diberikan maka semakin besar gaji yang diperoleh oleh pegawai tersebut dan sebaliknya.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Indikator Peluang Promosi

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	5	10	27,78
2	Puas	4	15	41,67
3	Cukup Puas	3	11	30,56
4	Tidak Puas	2	-	-
5	Sangat Tidak Puas	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat puas sebanyak 10 responden atau sebesar (27,78%), sebanyak 15 responden atau sebesar (41,67%) menjawab puas dan kemudian sebanyak 11 responden atau sebesar (30,56%) menjawab cukup puas. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa peluang promosi pegawai pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru dinilai pegawai telah baik dan sesuai dengan harapan karyawan. Pegawai yang bekerja dikantor saat ini merupakan hasil dari promosi jabatan dari tiap-tiap divisi kerja. Hal ini dinilai bahwa setiap pegawai berhak maju dan berkembang untuk menjadi pegawai yang professional dalam bekerja.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Indikator Perusahaan Mendesain Karir Yang Jelas

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	5	21	58,33
2	Puas	4	14	38,89
3	Cukup Puas	3	1	2,78
4	Tidak Puas	2	-	-
5	Sangat Tidak Puas	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat puas sebanyak 21 responden atau sebesar (58,33%), sebanyak 14 responden atau sebesar (38,89%) menjawab puas dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar (2,78%) menjawab cukup puas. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa perusahaan telah berhasil dalam merancang sistem karir pada perusahaan, hal ini dilihat dari banyaknya responden setuju dengan rancangan jenjang karir yang jelas dan telah dirasakan oleh setiap

pegawai. Hal ini dinilai bahwa perusahaan harus memiliki kejelasan jalur karir untuk setiap pegawai dan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir ke depannya.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Indikator Keterampilan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	5	20	55,56
2	Puas	4	15	41,67
3	Cukup Puas	3	1	2,78
4	Tidak Puas	2	-	-
5	Sangat Tidak Puas	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat puas sebanyak 20 responden atau sebesar (55,56%), sebanyak 15 responden atau sebesar (41,67%) menjawab puas dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar (2,78%) menjawab cukup puas. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa keterampilan pegawai pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru belum sepenuhnya dimiliki oleh setiap pegawai, hal ini dilihat dari masih kurangnya responden menjawab sangat puas. Keterampilan pegawai tentunya akan sangat berguna untuk pegawai itu sendiri, selain untuk mempercepat kerjanya keterampilan juga berguna untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai. Hal ini dinilai bahwa perusahaan harus memiliki yang namanya keterampilan diri oleh setiap pegawai, keterampilan yang baik akan menjadi kebanggaan tersendiri dan perusahaan. Keterampilan yang kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang karir masa depannya, karena

perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karir pegawai.

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Indikator Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	5	27	75,00
2	Puas	4	9	25,00
3	Cukup Puas	3	-	-
4	Tidak Puas	2	-	-
5	Sangat Tidak Puas	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat puas sebanyak 27 responden atau sebesar (75,00%), sebanyak 9 responden atau sebesar (25,00%) menjawab puas. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa pegawai pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru telah sepihak menyukai dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Pekerjaan yang sulit dan sukar tentunya akan membuat cepat bosan dan tidak ingin menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Indikator Rekan Kerja Yang Solid

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	5	12	33,33
2	Puas	4	22	61,11
3	Cukup Puas	3	2	5,56
4	Tidak Puas	2	-	-
5	Sangat Tidak Puas	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat puas sebanyak 12 responden atau sebesar (33,33%), sebanyak

22 responden atau sebesar (61,11%) menjawab puas dan kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar (5,56%) menjawab cukup puas. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangat puas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para karyawan telah merasa bahwa rekan kerja yang ada dikantor dirasa telah mencerminkan rekan kerja yang baik dan saling membantu ketika karyawan lain merasakan kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kultur yang ada pada perusahaan mencerminkan kenyamanan para pekerja dan lingkungan kerja yang dinamis membawa ide segar dan cara yang kreatif untuk memecahkan masalah. Selain itu rekan kerja yang solid akan membuat para karyawan berpikir positif dan berwawasan kedepan.

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Indikator Komunikasi Dengan Rekan Kerja

No	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Puas	5	8	22,22
2	Puas	4	18	50,00
3	Cukup Puas	3	10	27,78
4	Tidak Puas	2	-	-
5	Sangat Tidak Puas	1	-	-
Total			36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat jumlah responden yang menjawab sangat puas sebanyak 8 responden atau sebesar (22,22%), sebanyak 18 responden atau sebesar (50,00%) menjawab puas dan kemudian sebanyak 10 responden atau sebesar (27,78%) menjawab cukup puas. Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan dalam kategori sangatpuas. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat di analisis bahwa para karyawan telah merasa bahwa rekan kerja yang ada dikantor dirasa dalam berkomunikasi telah sesuai

harapan setiap karyawan, selain itu komunikasi antara bawahan ke atasan pun dirasa telah baik dan rasional. Komunikasi dalam bekerja akan membuat siapa saja yang menggapi dengan positif tentunya akan membuat nyaman terhadap lingkungan sekitar, karena pada dasarnya etika manusia tercermin dari komunikasi.

Tabel 5.31
Rekapitulasi Tanggapan Responden

No	Sub Indikator	Tanggapan Responden					Total Skor
		Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	
		5	4	3	2	1	
Gaji							
1	Sistem Penggajian	21	15	-	-	-	36
	Bobot Nilai	105	60	-	-	-	165
2	Keadilan Penggajian	10	20	6	-	-	36
	Bobot Nilai	50	80	18	-	-	148
Promosi							
3	Peluang Promosi	21	14	1	-	-	36
	Bobot Nilai	105	56	3	-	-	164
4	Jenjang Karir Yang Jelas	20	15	1	-	-	36
	Bobot Nilai	100	60	3	-	-	163
Pekerjaan Itu Sendiri							
5	Keterampilan	27	9	-	-	-	36
	Bobot Nilai	135	36	-	-	-	171
6	Menyukai Pekerjaan Yang Diberikan	12	22	2	-	-	36
	Bobot Nilai	60	88	6	-	-	154
Rekan Kerja							
7	Rekan Kerja Yang Solid	8	18	10	-	-	36
	Bobot Nilai	40	72	30	-	-	142
8	Komunikasi Yang Baik Antar Rekan Kerja	21	15	-	-	-	36
	Bobot Nilai	105	60	-	-	-	165
Total Skor							1.272

Sumber: Data Olahan Peneliti 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas maka dapat diketahui jumlah skor yang diperoleh yaitu 1.272. Untuk dibawah nilai maksimal dan nilai minimal dapat dilihat berikut ini:

$$\text{Nilai skor maksimal} = 8 \times 5 \times 36 = 1.440$$

$$\text{Nilai skor minimal} = 8 \times 1 \times 36 = 288$$

Untuk mencari nilai intervalnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Nilai Tertinggi} - \text{Skor Nilai Terendah}}{\text{Skor}} = \frac{1.440 - 288}{5} = 230$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat kategori nilai dapat dilihat dibawah ini:

Sangat Puas	= 1208 - 1438
Puas	= 978 - 1208
Cukup Puas	= 748 - 978
Tidak Puas	= 518 - 748
Sangat Tidak Puas	= 288 - 518

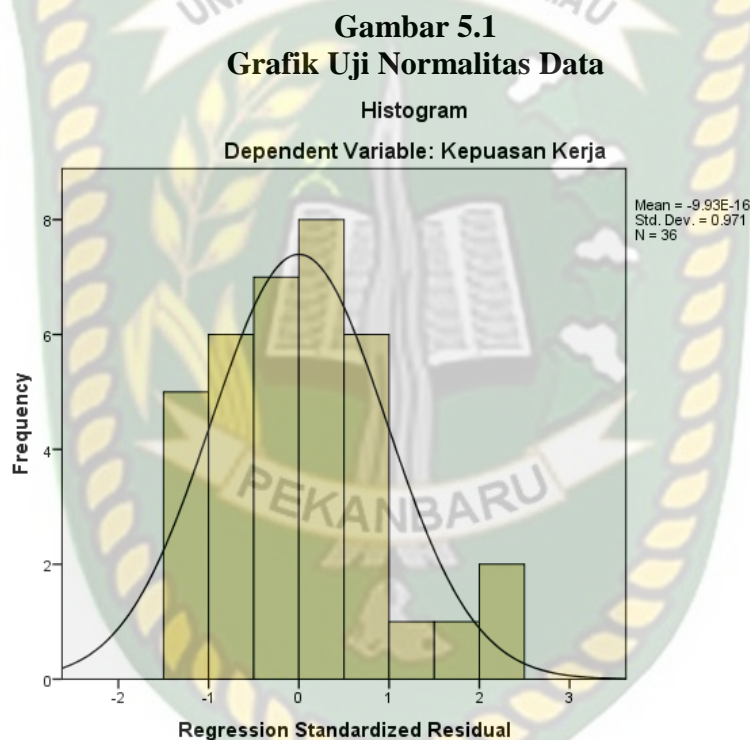
Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi tersebut bahwa diketahui tingkat kategori pada variabel kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berdasarkan jumlah nilai yang berada pada 1208-1438. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili atas variabel kepuasan kerja. Nilai skor tertinggi pada indikator rekan kerja yang solid, yang berarti rekan kerja atau pegawai RSI Ibnu Sina Pekanbaru ini memiliki sikap yang ramah dan mempunyai sikap solidaritas kepada semua pegawai, sedangkan untuk indikator nilai skor terendah yaitu indikator peluang promosi. Kepuasan pegawai terdiri dari perusahaan dapat memberikan hak dan kewajiban para pegawai misalnya gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan, perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai dan layak digunakan serta memberikan kesejahteraan untuk kelangsungan hidup pegawainya.

5.4 Hasil Analisis Statistik

5.4.1 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

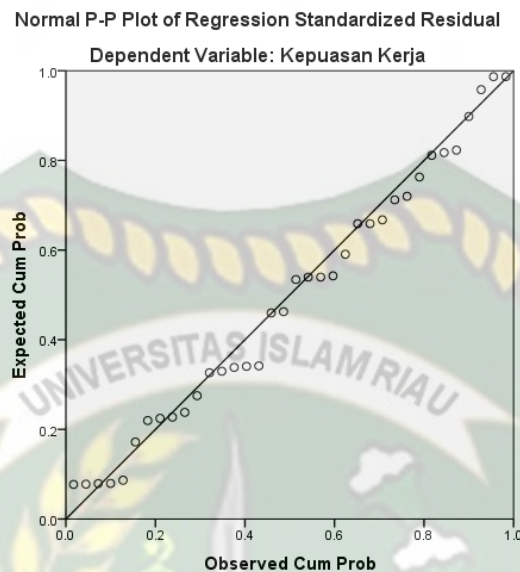
Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi suatu variabel penelitian tersebut apakah ada variabel pengganggu atau memiliki nilai residu distribusi data yang tidak normal. Berikut ini gambar uji normalitas pada penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Berdasarkan grafik diatas maka dapat dilihat histogram kurva normal berbentuk lonceng yang sempurna. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data atau model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Selain itu uji yang digunakan dalam uji normalitas adalah dengan menggunakan grafik histogram *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Grafik Histogram P-P Plot of Regression Standarized Residual



Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas maka dapat dilihat titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal grafik tersebut. Dengan demikian, data yang dinalisis telah memenuhi syarat pada uji asumsi klasik dan dapat dikatakan pada penelitian ini data berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada pengujian regresi terjadi korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadinya korelasi antar variabel independent. Jika variabel bebas terkena korelasi maka dapat dikatakan variabel tersebut tidak orthogonal. Untuk mengetahui apakah suatu model terkena korelasi maka dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi. Nilai tolenrance yang baik harus lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF harus berada kurang dari 10. Berikut ini hasil uji analisis

menggunakan bantuan SPSS hasil uji multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	24.692	4.934		5.004	.000		
Stress Kerja	-.014	.159	.018	-.087	.931	.642	1.558
Beban Kerja	-.335	.193	.351	-1.733	.092	.642	1.558

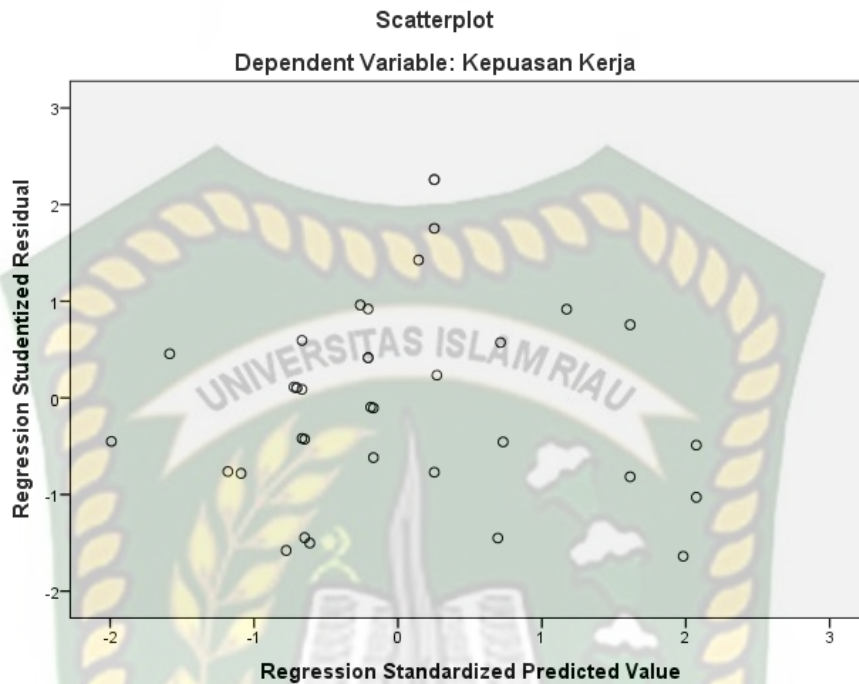
Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat dilihat hasil bahwa variabel stress kerja memiliki nilai torelance sebesar 0,642 dan nilai VIF sebesar 1.558, sedangkan untuk variabel beban kerja memiliki nilai tolerance 0,642 dan nilai VIF 1.558. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan berdasarkan nilai VIF v ariabel independent memiliki nilai kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadinya multikolinearitas antara variabel independen dan variabel dependen.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokkedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari nilai residuak untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu yang digunakan dalam uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada resgresi linear. Berikut ini hasil uji heterokkedastisitas yangn dapat dilihat pada gambar beirikut ini:

Gambar 5.3
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Berdasarkan kedua grafik *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola dengan jelas dan penyebaran titik-titik pada grafik menyebar dengan sempurna dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya masalah dalam uji heterokedastisitas.

5.4.2 Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengujian yang telah dianalisis menggunakan SPSS maka hasil dari uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.692	4.934		5.004	.000
	Stress Kerja	-.014	.159	.018	-.087	.931
	Beban Kerja	-.335	.193	.351	-1.733	.092

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 24,692 - 0,014X_1 - 0,335X_2$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut ini:

- a. Nilai konstanta sebesar 24,692 ini berarti menunjukkan bahwa jika variabel independen konstan, maka nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 24,692.
- b. Koefisien regresi variable stress kerja sebesar -0,014 menyatakan bahwa apabila variabel stress kerja menurun sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar -0,014 satuan. Nilai koefisien bernilai negatif yang artinya semakin tinggi stress kerja maka kepuasan kerja akan menurun.
- c. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,335 yang menyatakan bahwa apabila variabel beban kerja menurun sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan menurun pula sebesar -0,335 satuan. Nilai koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

5.4.3 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji F berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.169	2	10.084	22.487	.000 ^b
	Residual	133.831	33	4.055		
	Total	154.000	36			

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Adapun penghitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df(n2) = n-k = 36-2 = 34$$

Maka F tabel pada penelitian ini adalah 3,28 dengan tingkat signifikansi 0,05%.

Dengan melihat penghitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,28 dengan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 22,487 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian F hitung < F tabel atau (2,487 < 3,28) yang artinya stress kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.4.4 Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai taraf signifikan (p value), jika nilai taraf signifikan yang dihasilkan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Hasil pengujian uji T dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.692	4.934		5.004	.000
1 Stress Kerja	-.014	.159	.018	-.087	.931
Beban Kerja	-.335	.193	.351	-1.733	.092

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independent memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variabel independent secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Adapun nilai t tabel diperoleh dari rumus yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha/2 : n-k-1) \\
 &= t (0,05/2 : 36-2-1) \\
 &= t (0,025: 33) \\
 &= 2,034
 \end{aligned}$$

Dari hasil pengujian diatas maka variabel stress kerja dengan nilai t hitung sebesar -0,087 dengan tingkat signifikan 0,931, dengan demikian nilai t hitung < t tabel (-0,087 < 2,034). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,733 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,092, dengan demikian nilai t hitung $< t$ tabel ($-1,733 < 2,034$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.4.5 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y . Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y . Berikut ini hasil pengujian uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.362 ^a	.131	.078	2.0138	1.795

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2021

Nilai Koefisien determinasi (R^2) digunakan *R Square* yang dikarenakan menggunakan uji regresi linier berganda. Dari hasil pengujian diatas maka dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,131 atau 13,1%. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh atau hubungan sangat lemah antara variabel stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain variabel stress kerja dan beban kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan

5.5.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variable stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Arah hubungan negatif yang menunjukkan ketika stress kerja meningkat, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian awal didapat bahwa salah satu alasan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini adalah meskipun berat tetapi mereka sangat mengharapkan mendapatkan insentif guna menambah untuk kebutuhan keluarga. Indikator yang memiliki nilai skor tinggi yaitu jenis pekerjaan dan nilai skor terendah yaitu pada indikator pengembangan karir. Pihak rumah sakit perlu membenahi dan memperhatikan beban kerja pegawai agar para pegawai tidak mengalami stress kerja karena terbebani dengan banyaknya pekerjaan.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dhini Rama Dhani (2010) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus) dengan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variable beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Arah hubungan negatif yang berarti menunjukkan ketika beban kerja karyawan tinggi, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai dan begitu pula sebaliknya ketika beban kerja rendah maka akan

meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian berarti menolak hipotesis 1 penelitian, yaitu beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Namun pada kenyataannya beban kerja tidak selalu menjadi sumber kepuasan pegawai, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai rumah sakit, dimana faktor yang mempengaruhi beban kerja itu sendiri sangat banyak sekali dan juga tergantung dari persepsi individu dalam menghadapi suatu masalah. Terkadang ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berat menjadi merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya sehingga akan lebih rajin dan giat dalam mencapai target yang telah dibebankan. Sehingga individu yang demikian tidak merasakan stres dalam pekerjaannya tetapi merasa lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dhini Rama Dhani (2010) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus) dengan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5.5.3 Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil analisis secara simultan variable stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru hal ini dibuktikan dengan besaran nilai F hitung $<$ F tabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini yakni variabel stress kerja (X1), beban kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) sama-sama dikategorikan tinggi, namun hasil akhir yang didapat menjadi tidak signifikan seperti yang dilihat dari hasil analisis statistik. Artinya walaupun variabel stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan, terdapat faktor lain yang bisa menjadikan ketiga variabel tersebut tidak dapat saling berpengaruh, karena salah satu alasan pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini meskipun berat adalah keinginan mereka yang sangat mengharapkan untuk mendapatkan insentif dan gaji yang diterima sangat guna menambah kebutuhan keluarga.

Hubungan antar kedua variabel didapatkan dari nilai koefisien determinasi (R^2) masuk dalam kategori sangat lemah. Nilai koefisien bernilai positif dan menunjukkan adanya pengaruh atau hubungan sangat lemah antara variabel stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan pengaruh yang juga sangat kecil, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stress kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil stress kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.

Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan, Anggi Clinton (2018) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stress Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat baik, indikator yang memiliki nilai skor tinggi yaitu jenis pekerjaan, karyawan akan mengalami stress kerja jika diberikan beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru. Hasil rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat baik. Untuk indikator yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu tugas yang diberikan, yang artinya tugas yang diberikan kepada pegawai sudah sangat pas dan sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Secara simultan stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hubungan antara kedua variabel dalam kategori sangat lemah dengan nilai koefisien. Sehingga hubungan antara variable stress kerja dan beban kerja tidak akan memberikan kepuasan pegawai, terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini maka peneliti memberikan saran yang dapat peneliti berikan untuk perusahaan adalah:

1. Berkaitan dengan variabel stress kerja, hendaknya pihak rumah sakit memberikan upaya memperkecil adanya perbedaan, persepsi antar karyawan pada pimpinan dalam menjalankan tugas pokok. Pihak rumah sakit seharusnya memberikan apa yang diinginkan oleh pegawai agar pekerjaan mereka dapat selesai dengan tepat waktu, jenjang karir juga perlu diadakan karena posisi/jabatan sangat diperlukan oleh semua pegawai.
2. Untuk variable beban kerja, pihak rumah sakit perlu memperhatikan kembali lingkungan kerja pegawai, tidak adanya perubahan dari lingkungan kerjanya seperti adanya perbaikan ruangan kerja, merenovasi secara besar ataupun yang lainnya, sehingga memungkinkan pegawai akan merasa terbebani dengan lingkungan kerja yang tidak rapi seperti berkas-berkas yang tidak tersusun, berantakan, kotor dan lainnya.
3. Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan waktu yang ditemukan peneliti dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan, penelitian ini dimasa yang akan datang. Dan diharapkan penelitinya selanjutnya dapat menambahkan variabel lain dalam penelitian ini guna untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Karyawan PT. PLN (Persero) Penyaluran Dana Pengatur Beban (P3B) Sumatera*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- Ghozali, Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi sembilan)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPF.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. Toko Gunung Agung: Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV, Sulita.
- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung
- Munandar, A. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Cox. (2006). *Panduan Untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia.
- Nugroho, Adityo. 2013. *Analisis Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Astra Graphia, Tbk)*. Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rivai, Veitzhal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*, Jakarta, Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*, Edisi, Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi, PT. Indeks*, Kelompok Gramedia: Jakarta.

Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit: CV. Alfabeta. Bandung

Susanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT.Grafindo Persada.

Wulantika, Lita. 2017. *Analisis Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Leading Garment Bandung*. JURIS,A. Vol. 2, No. 2, Februari 2018.

