

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM IMELDA PEKERJA
INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

OLEH

CLARA MONICA BR SEMBIRING

16.860.0244



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM IMELDA PEKERJA
INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH

CLARA MONICA BR SEMBIRING

16.860.0244

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat

Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan

Nama : Clara Monica Br Sembiring

NPM : 16.860.0244

Bagian : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

Findy Suri, S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dekan



Dr. Rusydan Padilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanggal Lulus : 19 Oktober 2021

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

19 Oktober 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

2. Khairuddin, S.Psi, M.Psi

3. Dr. Salaria Sari Dewi, S.Psi, M.Psi

4. Findy Suri, S.Psi, M.Psi

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Oktober 2021



CLARA MONICA BR SEMBIRING
16.860.0244

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN KAMPUS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Clara Monica Br Sembiring

NPM : 16.860.0244

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Prawat Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di:

Medan

Pada tanggal:

19 Oktober 2021

Yang menyatakan



(Clara Monica Br Sembiring)

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Clara Monica Br Sembiring lahir di Deli Tua, pada tanggal 06 April 1998. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri, Bapak Remon Sembiring dan Ibu Senta Keriahen Br Sitepu.

Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD IMPRES 101864 Gunung Rintih dan lulus pada tahun 2010, kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP SWASTA KAVRI Talun Kenas dan lulus pada tahun 2013, setelah itu melanjutkan ke sekolah menengah atas di SMA RK Deli Murni Deli Tua pada tahun 2013 dan lulus pada tahun 2016. Setelah itu penulis melanjutkan S1 di Universitas Medan Area (UMA) pada tahun 2016. Selama perkuliahan penulis bergabung di organisasi IMKA (Ikatan Mahasiswa Karo) dan mengikuti organisasi KMKP (Komunitas Mahasiswa Kristen Psikologi) sampai dengan penulis skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (UMA) kampus 1 Jl. Kolam No 1 Medan.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus kristus atas segala berkat dan kasih karunianya yang masih mengalir kepada saya sehingga masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi saya ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depan saya dalam meraih cita cita. Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk bapak dan mamak, sebagai wujud rasa terima kasih saya atas pengorbanan dan jerih payah mereka. Apa yang saya dapat sekarang ini belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, kasih sayang, dan dukungan baik dalam bentuk materi maupun moril serta doa doa terhadap saya yang tak berkesudahan. Buat adik saya terima kasih telah yang meberi bantuan serta dukungan terhadap saya.

Terima kasih juga buat dosen dosen pembimbing saya yang telah sabar dan bijaksana untuk membimbing saya dengan bantuannya, nasehatnya serta ilmunya secara tulus dan ikhlas.

Terima kasih juga kepada teman teman saya di Fakultas Psikologi stambuk 2016, terimakasih untuk memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita lalui dan atas solidaritas yang luar biasa kita miliki, sehingga masa kuliah menjadi lebih berarti, semoga kenangan kenangan indah akan selalu menjadi hal yang paling indah untuk diingat kembali.

MOTTO

Tantangan, kegagalan, kekalahan, dan akhirnya, kemajuan, adalah yang membuat hidupmu berharga.

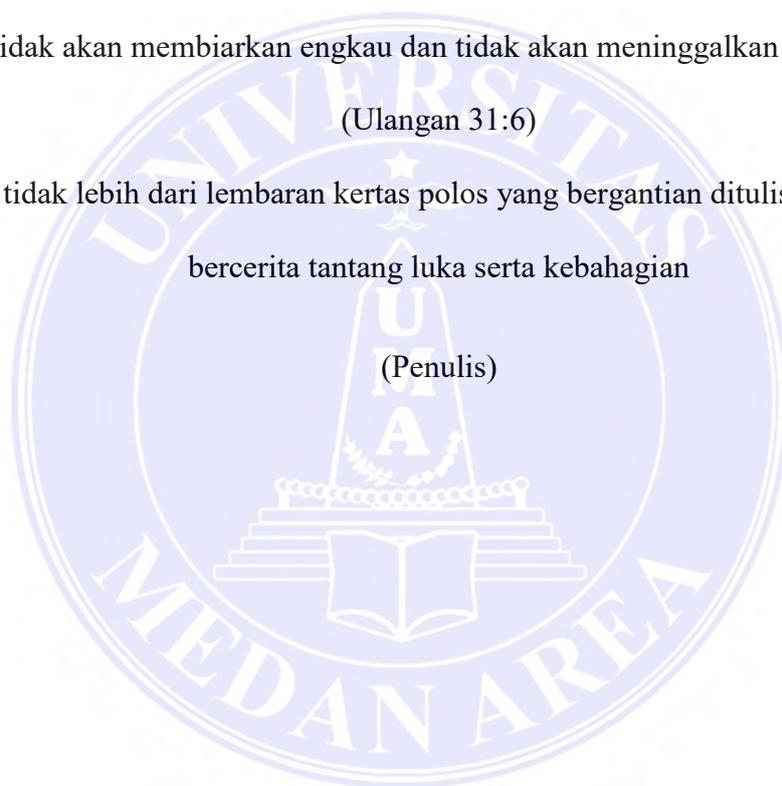
(Maxime Lagace)

Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, sebab TUHAN, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau.

(Ulangan 31:6)

Kita tidak lebih dari lembaran kertas polos yang bergantian ditulisi takdir dan bercerita tentang luka serta kebahagiaan

(Penulis)



HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM IMELDA
PEKERJA INDONESIA MEDAN

OLEH:

CLARA MONICA BR SEMBIRING

16.860.0244

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya, sedangkan beban kerja yaitu sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Populasi penelitian ini adalah perawat IGD sebanyak 52 orang dan sampel penelitian sebanyak 52 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel metode *total sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu skala beban kerja dan skala stres kerja dengan menggunakan model skala *Likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,71$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$), artinya ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif. Beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 51%. Mean empiric variabel beban kerja yang diperoleh yaitu 77,5 sedangkan mean empiric variabel stres kerja sebesar 75 lalu untuk mean hipotetik variabel beban kerja sebesar 90,23 dan mean hipotetik variabel stres kerja sebesar 97,15, kedua variabel dinyatakan tergolong dalam kategori tinggi.

Kata kunci: beban kerja; karyawan; stres kerja;

CORRELATION OF WORKLOAD WITH WORK STRESS ON NURSES IN IMELDA WORKERS' INDOONESIAN GENERAL HOSPITAL, MEDAN

BY:

CLARA MONICA BR SEMBIRING

16.860.0244

ABSTRACT

This research aims to Job stress is a feeling of pressure experienced by employees in dealing with work, which arises when there is a gap between individual abilities and the demands of their work, while Workload is a number of activities that must be completed by an organizational unit or position holder within a certain period of time and is the product of the work volume and the time norm. The population of this study were 52 emergency room nurses and the research sample was 52 people who were taken with the total sampling method of sampling technique. This study uses two psychological scales, namely the workload scale and the work stress scale using a Likert scale model. The results of this study indicate the correlation coefficient $r_{xy} = 0.71$ with $p = 0.000$ ($p < 0.050$), meaning that there is a positive relationship between workload and work stress. With these results, the hypothesis in this study that there is a positive relationship between workload and work stress is acceptable. The positive correlation coefficient value indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive. Workload provides an effective contribution of 51%. The empirical mean of the workload variable obtained is 77,5 while the empirical mean of the work stress variable is 75. The hypothetical mean of the workload variable is 90.23 and the hypothetical mean of the work stress variable is 97.15, both variables are declared to be in the high category.

Keywords: workload; employees; work stress

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa dan Maha Pengasih yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

Adapun maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di Medan. Sejak penulisan dari awal sampai ke tahap penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri & Organisasi.
6. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini dan yang telah meluangkan waktunya serta

- memberikan arahan arahan kepada penulis sehingga penulis memiliki semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, serta memberikan masukan-masukan yang berharga kepada saya selaku penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
 8. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku ketua yang telah memberikan arahan serta masukan kepada peneliti.
 9. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan masukan terhadap peneliti.
 10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai Psikologi selama peneliti berkuliah, dan Seluruh Staff Tata Usaha fakultas Psikologi Universitas Medan Areayang juga banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
 11. Seluruh pihak Rumah Sakit Imelda Pekerja Indonesia Medan yang telah memberikan waktu dan tempat bagi penulis untuk melakukan suatu penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai.
 12. Kedua orangtua penulis Remon Sembiring dan Senta Keriahen Br Sitepu terimakasih atas semua jasa dan pengorbanannya. Tak lupa juga ucapan terimakasih kepada adik saya Enda Sembiring yang selalu mendukung saya hingga tahap penyusunan skripsi saya.
 13. Seluruh teman teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2016, terutama Risky Maulani, Maria Bulan Siregar, Indah Sari Siagian,

Anggreni Yulia, Vio Revy dan teman teman lainnya yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, 19 Oktober 2021



Clara Monica Br Sembiring
16.860.0244



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I.PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Perawat	10

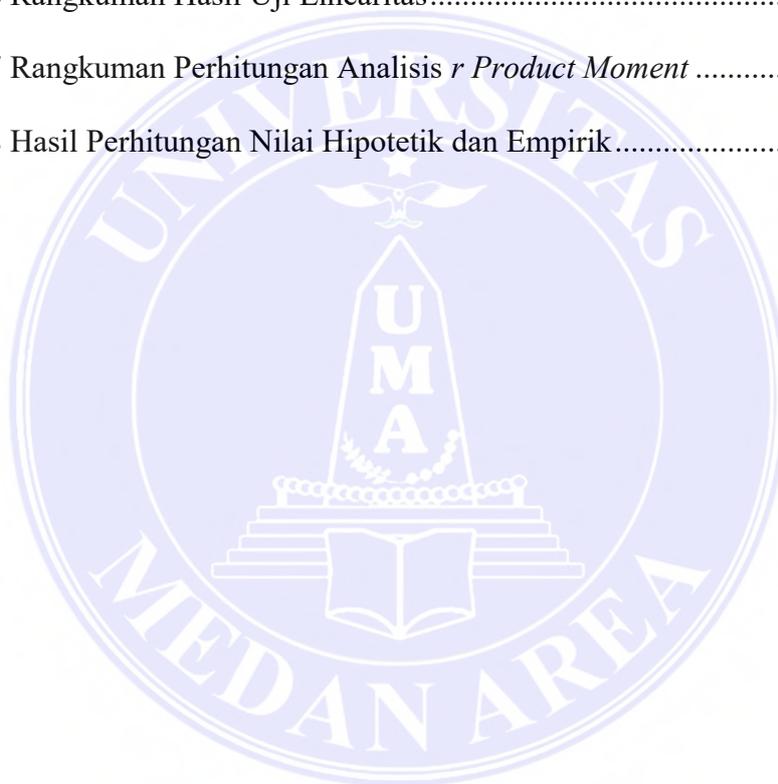
1. Pengertian Perawat	10
B. Stres Kerja	11
1. Pengertian Stres Kerja	11
2. Faktor-faktor Stres Kerja	13
3. Ciri-ciri Stres Kerja.....	17
4. Jenis Stres Kerja	19
5. Sumber Stres Kerja	21
C. Beban Kerja	26
1. Pengertian Beban Kerja	26
2. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	27
3. Dimensi Beban Kerja.....	31
D. Hubungan Beban Kerja & Stres Kerja	33
E. Kerangka Konseptual.....	36
F. Hipotesis.....	36
BAB III. METODE PENELITIAN	37
A. Identifikasi Variabel Penelitian	37
B. Definisi Oprasional.....	37
C. Subjek Penelitian	37
D. Metode Pengumpulan Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Validitas dan Reliabilitas	42
G. Analisis Data	43
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	45

B. Persiapan Penelitian	45
C. Pelaksanaan Penelitian	48
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	52
E. Pembahasan	57
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	59
A. Simpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	66



DAFTAR TABEL

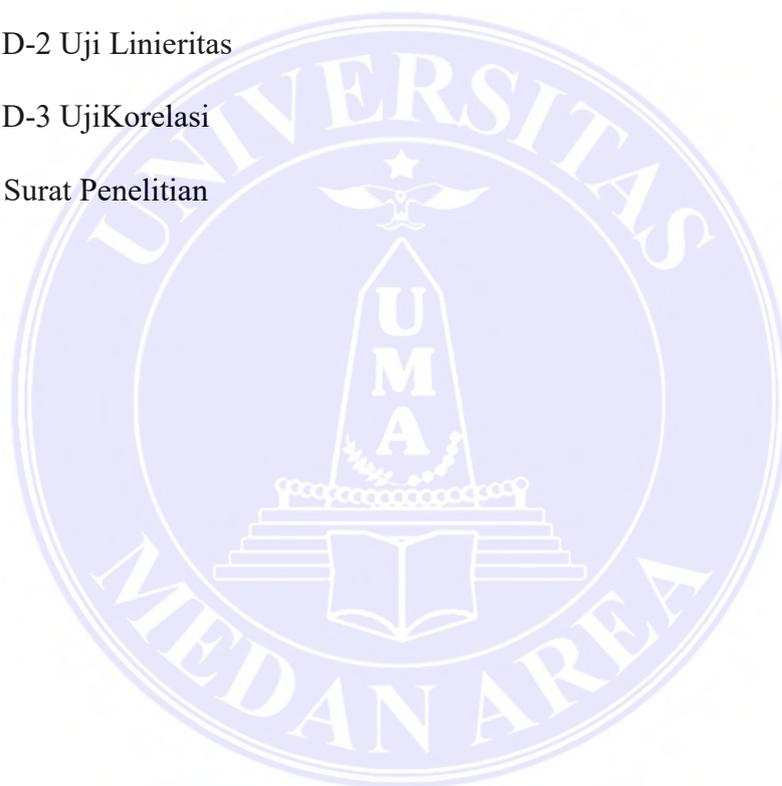
Tabel 1 Distribusi Penyebaran Skala Beban Kerja sebelum uji coba	47
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Skala stres kerja sebelum uji coba.....	48
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Skala beban kerja setelah uji coba.....	50
Tabel 4 Distribusi Penyebaran Skala stres kerja setelah uji coba	51
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	52
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	53
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	53
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

- A. Skala
- B. Data Penelitian
- C. Uji Validitas dan Reliabilitas
- D. Uji Asumsi
 - D-1 Uji Normalitas
 - D-2 Uji Linieritas
 - D-3 Uji Korelasi
- E. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit, pemulihan kesehatan, upaya peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit yang diberikan kepada pasien sehingga dapat memperoleh kepuasan dan dapat meningkatkan kepercayaan kepada rumah sakit (Tribowo, 2013). Secara umum pelayanan keperawatan dapat diartikan sebagai proses pemberian asuhan keperawatan melalui personil keperawatan yang telah dipercaya untuk dapat menyelenggarakan asuhan keperawatan secara komprehensif yang memandang manusia dari aspek bio-psiko-sosio-kultural-spiritual yang komprehensif dengan tujuan memberikan nilai kontribusi dalam kesembuhan dan kesehatan yang diintegrasikan dengan seluruh komponen profesi lain di rumah sakit atau pelayanan kesehatan lainnya (Nursalam, 2011).

Perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, tidak hanya dituntut untuk menunjukkan kemampuan dan profesionalitasnya semata dalam melaksanakan semua tindakan medis keperawatan. Seorang perawat juga diharapkan memiliki sensitivitas emosional dalam menghadapi semua pasien yang ditanganinya dengan berbagai situasi dan kondisi psikologis (Pieter & Lubis, 2010)

Sensitivitas emosional yang dimaksud adalah, bahwa seorang perawat harus lebih peka dan tanggap terhadap keadaan disekitar. Pasien hanya menginginkan seorang perawat mampu melayani mereka 24 jam tanpa henti yang didasari bahwa seorang perawat memang tugasnya untuk merawat pasien. Hal tersebut yang sering menjadikan profesi sebagai perawat memiliki beban tersendiri dimana mereka harus tetap memikirkan kondisi orang lain dan mengesampingkan kondisinya sendiri. Perawat dituntut untuk mampu memahami kondisi pasiennya sekalipun kondisi mereka sendiri tak ada yang memperhatikan, mencoba untuk tetap bersabar menghadapi pasiennya, sekalipun mereka sedang dalam masalah yang rumit dan sedang bersedih. Mencoba untuk tetap bersikap ramah dan terus peduli terhadap pasien meskipun dirinya memiliki beban, akan menambah beban kerja perawat sehingga apabila seorang perawat sudah merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan menjadi beban mereka

Stres dalam bekerja memiliki bentuk yang beragam. Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seorang mengalami beban atau tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon tidak mampu terhadap tugas tersebut dapat mengalami stres (Hidayat, dalam Haryanti, dkk 2013). Stres pada lingkungan kerja keperawatan adalah faktor penyebab sering terjadinya kekurangan perawat secara rumah sakit, hal ini dimaksudkan bahwa faktor penyebab paling banyak keluarnya atau berhentinya seorang perawat di rumah sakit, adalah merasa stress dalam bekerja, sehingga memutuskan untuk *resign*. Bagi para perawat stress kerja merupakan salah satu masalah kesehatan secara umum, dimana sangat terkait dengan penyimpangan dalam keselamatan pasien

sehingga terjadi penurunan kualitas kesehatan, sebab apabila seorang perawat sudah mengalami stress dalam bekerja, maka akan mudah sekali melakukan kesalahan dalam penanganan pasien yang mungkin saja bias berakibat fatal dan merugikan banyak pihak. Misalnya seperti karyawan yang sedang stress dan mempengaruhi performa tubuhnya, seperti merasa lemas dan pusing, maka akan mengganggu dalam bekerja. Dendaas, 2011 (Darni, 2014). Sinambela, (2016) mengatakan bahwa Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, 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.

Perawat yang rentan mengalami stres pada pekerjaan yaitu perawat yang bekerja di instalasi gawat darurat (IGD) karena merupakan bagian dari rumah sakit yang menjadi tujuan pertama kali pasien yang mengalami keadaan darurat agar segera mendapatkan pertolongan pertama. Bukan hanya melakukan pertolongan pertama, perawat bagian IGD juga melakukan proses pencatatan kasus dan tindakan yang dilakukan di IGD serta proses pemindahan pasien dari IGD ke rawat inap jika memang pasien membutuhkan perawatan intensif dan diharuskan melakukan rawat inap. Tanggung jawab perawat tersebut juga sangat besar sehingga mengharuskan perawat yang bertugas di IGD selalu ada setiap saat karena pasien atau orang yang membutuhkan pelayanan di IGD dapat datang setiap waktu. Konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, misalnya konflik dengan pimpinan, dimana pasien yang merasa perawat tersebut tidak pandai dalam mencari urat nadi pasien, maka pihak keluarga akan mengadukan kepada

atasan dan alhasil kami di marah dibilang enggak bisa kerja, sama sesama rekan kerja pun sering terjadi konflik, paling sering saat pergantian shift, ada saja rekan kerja yang udah tau ganti shift jam berapa tapi tidak tepat waktu, maka hal tersebut sebagai pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. Kemungkinan besar mereka terlalu stres dalam bekerja.

Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, misalnya seperti ketepatan dalam melakukan infuse, sebab pasien saat awal-awal pasti dilarikan ke IGD dulu, yang artinya penanganan pertama yaitu infuse dilakukan oleh perawat IGD, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (sunyoto, 2012 dalam Rahmi dkk 2019)

Beban kerja perawat dapat dilihat sebagai dimensi seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan (Tambunan, 2013). Beban kerja yang terlalu tinggi itu seperti harus sigap saat pasien dilarikan ke IGD, tepat sasaran saat melakukan infuse pertama kali, memahami diagnose pasien sedikit-sedikit, dan harus gesit meskipun dalam kondisi tidak fit akan menyebabkan seorang perawat stres, dampak buruk yang dapat ditimbulkan jika seorang perawat mengalami stres ialah dapat mengganggu interaksi sosialnya, baik itu dengan rekan kerja, dokter, maupun pasien, efektivitas kerja dapat pula menjadi terganggu, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun keadaan fisiologisnya (Anil JC,2010)

Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia (RSU IPI), terletak di jalan Bilal No. 24 Pulo Brayon Darat I Medan, merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota Medan dengan klasifikasi rumah sakit umum tingkat utama yang ditetapkan pada tanggal 11 Maret tahun 2008 oleh DEPKES RI Direktorat Jenderal Bina Pelayanan Medik. Memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat umum, pasien Askes, Jamkesmas dan Jamsostek yang memerlukan pelayanan kesehatan lanjutan khususnya di kota Medan.

Adapun fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia dari hasil wawancara dengan beberapa perawat di sebuah ruangan mengalami kelelahan atas meningkatnya tuntutan pekerjaan terhadap perawat disaat bertambahnya pasien di rumah sakit tersebut yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat. Stres kerja yang muncul pada perawat di rumah sakit umum imelda pekerja indonesia disebabkan pekerjaan berat yang menyebabkan beban kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kelelahan mental atau fisik. Selain itu wawancara yang dilakukan pada perawat tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh tanggung jawab dan beban kerja yang besar sehingga perawat tersebut mengalami stres kerja dan berdampak mengganggu interaksi sosialnya, baik itu dengan rekan kerja, dokter, maupun pasien. Dan terlihat dari adanya beberapa keluhan merasakan sakit kepala, nyeri otot dan sendi, jantung berdebar, mudah marah, sulit konsentrasi, perasaan yang lelah, dan nafsu makan menurun yang diakui oleh beberapa perawat yang ditanyai serta terdapat kondisi dan situasi lain yang dikeluhkan oleh perawat seperti pasien yang datang pada saat tertentu dan jumlahnya banyak sehingga tidak sebanding dengan jumlah tenaga perawat, dan situasi yang lain pasien yang dirawat dan

keluarga pasien membuat perawat merasa kelelahan dan kebingungan untuk menghadapinya, juga keterbatasan kemampuan perawat dalam melakukan tindakan-tindakan khusus yang memiliki resiko yang berat sehingga muncul perasaan stres kerja akibat beban kerja berlebihan. Berikut kutipan wawancara peneliti dengan salah seorang perawat, sebagai berikut:

“selama saya bekerja kak saya sering merasakan sakit kepala dan nyeri otot pada pundak saya karena pekerjaan yang cukup berat ,dan tanggung jawab yang harus saya berikan terhadap pasien namun demikian selalu saja apa yang kami kerjakan dianggap sebelah mata oleh pasien lantaran ada sedikit kesalahan dalam pekerjaan kami. ya, kalau ditanya pekerjaan disini apa saja ya cukup banyak kak , terkadang ada pasien yang ngomel dengan pelayanan kami, ya saya kadang marah juga, karena hanya dikira duduk dan berdiam santai disini, padahal pekerjaan kami banyak bukan hanya mengurus mereka saja kak melainkan ada tugas yang lain harus dikerjakan dan diselesaikan dalam waktu yang telah disesuaikan oleh pimpinan, apalagi dalam beberapa minggu terakhir ini pasien lumayan banyak. maka dari itu saya jadi mudah marah,cemas terkadang panik juga kak dan bisa lupa apa yang akan dikerjakan karna diburu buru oleh pasien., dibidang stres juga lah kak karena kerjaan enggak siap siap. apalagi ketika pasien tiba-tiba kritis kami kan juga harus mengurus mereka kak, pokoknya lelah kali kak, udah gitu kan perawat IGD ini kami mesti sigap gtu kalau datang pasien, infus pertama kali itu ada di kami, jadi kami harus hati-hati di awal. Belum lagi kalau pas infuse pasiennya susah dapat urat nadinya, itu beban juga sama kami, kan gak mungkin bolak balik di suntik terus, yang ada kami di maki kak, dibidang gabisa kerja dll, padahal memang urat nadi pasiennya yang gak muncul (SF, 27 th,24 Januari 2020)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat digambarkan bahwa SF yang berusia 27 tahun, merasa dirinya mengalami stress dalam bekerja dimana tubuhnya memberikan reaksi seperti sakit kepala dan nyeri otot. Hal tersebut dirasa sangat mengganggu kegiatannya selama bekerja. Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan ditinjau dari lokasi cukup strategis dan memungkinkan terjadi peningkatan dalam jumlah pasien, dan banyaknya jumlah pasien yang berdatangan mengharuskan agar Rumah Sakit Imelda Umum Pekerja

Indonesia Medan memiliki perawat yang berkualitas serta berdedikasi tinggi sehingga diharapkan mempunyai kinerja yang baik. Banyaknya jumlah pasien yang masuk dan pasien yang menginap dengan macam-macam jenis penyakit, memerlukan tindakan medis yang harus segera dan secepat mungkin di lakukan menambah beban kerja perawat yang pada akhirnya akan menurunkan gairah kerja mereka.

Berdasarkan Uraian diatas maka dapat disimpulkan, bahwa perawat mengalami stres kerja karena banyaknya beban pekerjaan dan tuntutan permintaan dari pasien sehingga membuat kelelahan baik fisik dan mental terhadap perawat. Maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada perawat di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

B. Identifikasi Masalah

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan terciptanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis dan perilikukaryawan. Untuk itu pekerja (perawat) diharapkan mampu untuk mengatasi stress kerja yang mereka miliki agar tidak menimbulkan masalah bagi diri mereka sendiri dan bagi orang lain. Salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan dan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Berdasarkan fenomena dilapangan, para pekerja (perawat) kurang nyaman dalam bekerja dikarenakan stres akan beban kerja yang didapat. Sikap profesional

yang harus selalu ditunjukkan dalam menyikapi semua keluhan pasien dll menjadi beban bagi mereka yang mengakibatkan munculnya respons tubuh terhadap beban tersebut, seperti harus tetap gesit padahal kondisi badan tidak fit, harus bisa melakukan infuse tepat sasaran meskipun ada kendala, karna pasien tidak akan mau tahu yang penting aman dan tidak sakit. Fenomena diatas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Di RS. Imelda Medan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut , maka peneliti membatasi tentang hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat diruang IGD , dimana peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah, apakah terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat diruang IGD Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit umum imelda pekerja indonesia medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dalam bidang ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat lebih praktis bagi mahasiswa, rumah sakit dan perawat, serta digunakan sebagai penelitian lebih lanjut dengan meneliti menggunakan teori teori yang baru dan menggunakan lebih banyak buku dalam penelitiannya. Begitu juga terhadap kepada Rumah Sakit diharapkan agar menambah jumlah perawat untuk lebih mempermudah pelayanan di rumah sakit tersebut dan membagi waktu kerja dengan teman agar bisa mengurangi stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja, dan dapat mengontrol emosi lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PERAWAT

1. Pengertian Perawat

Menurut Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, dijelaskan bahwa: “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” Selain itu Suwignyo (2011) juga berpendapat bahwa perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya. Dalam teori Suwignyo (2011) tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawat yang dirancang untuk kebaikan pasien.

Luminting (2015) mengatakan salah satu tenaga kesehatan yang jumlahnya banyak adalah perawat. Sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit, profesi keperawatan memegang peranan penting di dalam rumah sakit dengan memberikan layanan-layanan kesehatan dalam bentuk asuhan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan secara bio sosial, kultural, spiritual secara komperhensif kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (PPNI,2012).

Posisi tenaga keperawatan jugamenjadi penting sebagai tangan kanan dokter yang menentukan keberhasilan kerja (saran/rujukan/arahan) sang dokter, oleh karena itu perawat di tuntutan untuk memberi pelayanan dengan mutu yang baik. Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa perawat adalah orang (seorang professional) yang memiliki kemampuan dan wewenang melaksanakan peran serta fungsinya dalam tugas keperawatan.

B. STRES KERJA

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi didalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (dalam Haryono, W. dkk., 2012).

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”. Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja

membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan, stres pada pekerjaan (*Job stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (King,2010). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara,2013). Stres kerja juga didefinisikan sebagai respon baik secara fisik maupun emosional yang berbahaya yang muncul atau terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber atau kebutuhan pekerja (Haqqoh,2016) sementara Siagian (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilikukaryawan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja bias terjadi yang disebabkan oleh beberapa factor. Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab Fisik, terdiri dari :

a. Kebisingan

Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

b. Kelelahan

Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

c. Pergeseran prestasi

Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

d. Jetlag

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

2. Suhu dan kelembapan. Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

3. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4. Sifat pekerjaan antara lain:

a. Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

b. Ancaman pribadi

Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c. Percepatan.

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

d. Ambiguitas

Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

e. Umpan balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Hurrell,dkk (dalam Munandar, 2014) mengungkapkan bahwa faktor pembuat stres dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, hygiene)
2. Tuntutan tugas (*shift* kerja, beban kerja berlebih ataukah sedikit) atau *workload*

Selain pendapat diatas, Menurut Robbin (2013) juga menyebutkan penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

1. Faktor Lingkungan.Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan.
yaitu:

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
 - b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
 - c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
 - d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.
2. Faktor Organisasi. Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
 - b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
 - c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
 - d. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.
3. Faktor Individu. Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah stressor lingkungan fisik, stressor individu, stressor kelompok, stressor keorganisasian, tuntutan fisik dan tuntutan tugas.

3. Ciri-ciri Stres Kerja

Ciri -ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan memperlihatkan sikap seperti menurunnya potensi kerja, menurunnya sosialisasi, tidak efektifnya penggunaan waktu senggang diluar jam kerja, serta munculnya keluhan fisik tanpa ada kelainan fisik. Menurut Brecht (dikutip dari Nuri Anggraini, 2014) mengemukakan ciri-ciri stres kerja sebagai berikut:

- a. Perilaku atau tindakan seperti menurunnya kegairahan, pemakaian alkohol, tindakan agresif, kebiasaan makan berlebihan serta gangguan tidur.
- b. Proses sikap dan pikiran seperti pemikiran irasional, kecenderungan lupa/lemah daya ingat, tidak mampu berkonsentrasi, perasaan tidak berdaya/putus asa, bingung dan pikiran kacau.
- c. Emosi atau perasaan, seperti cepat marah dan murung, cemas, takut, panik, depresi, sedih yang berkepanjangan dan merasa diabaikan.

Kock (dalam Isnaini, 2010) menguraikan bahwa individu yang mengalami stres, akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Secara Fisik: denyut jantung semakin kencang, seluruh tubuh terasa kaku, sesak nafas, pembesaran ginjal, penyusutan kelenjar rhytmus dan limpa, serta muncul pendarahan atau borol pada selaput lendir
- b. Secara Psikologis: stres akan menunjukkan reaksi emosional seperti perasaan cemas, selalu ingin marah dan depresi

Pendapat selanjutnya stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 Ciri menurut Robbins (2013) sebagai berikut:

- a. Ciri Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Ciri Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.

- c. Ciri Perilaku, mencangkup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka ciri-ciri stres pada individu dapat terlihat secara fisik (perilaku) dan psikologis (pikiran dan emosi).

4. Jenis Stres

Menurut Priyoto (2014), jenis stres berdasarkan persepsi individu dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Distress merupakan stres yang berbahaya dan merusak keseimbangan fisik, psikis atau sosial individu.
- b. Eustress merupakan stres yang menguntungkan dan konstruktif bagi kesejahteraan individu.

Menurut Lumongga (dalam Sukoco, 2014) menjelaskan bahwa stres dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. *Euphoric stress (eustress)*

Eustres adalah jenis stres yang dapat berdampak positif. Stres jenis ini menimbulkan tegangan dalam hidup individu, tetapi dampak yang ditimbulkan bermanfaat bahkan diimpikan oleh setiap orang. Kondisi ini terjadi saat individu memacu produksi adrenalin dalam tubuhnya ketika berada di situasi yang mengharuskannya untuk meningkatkan performa. Jenis eustress itu antara lain seperti promosi kenaikan jabatan, ujian masuk Universitas Indonesia, ujian SIM, seleksi psikotes, wawancara, dan sebagainya. Semua kejadian ini jelas menimbulkan tegangan dan kecemasan bagi individu, namun hasil yang dicapai nantinya akan bermanfaat. Tingkatan stres jenis ini tidak sampai jauh melampaui

ambang batas stres yang dapat ditolerir tubuh. Stres yang ada justru dapat diolah menjadi suatu semangat positif dalam mengatasi kejadian atau mencapai sesuatu

b. Distress

Distress adalah jenis stres yang berakibat negatif atau buruk karena dampaknya menimbulkan kesedihan, kesengsaraan, dan ketakutan bagi individu. Distress muncul ketika individu tidak dapat lagi mempertahankan level stres yang mereka alami di bawah ambang stres mereka. Stres inilah yang kemudian dapat merusak performa kerja seseorang. Distress atau stres negatif terjadi ketika individu menyadari adanya masalah dalam situasi yang sangat penting, namun ia tidak yakin mampu mengatasi masalah tersebut. Kejadian-kejadian yang termasuk di dalam stres negatif antara lain kematian orang yang dicintai, sakit keras, putus pacar, dirampok, dan lain-lain.

Menurut Ivancevich (2007) ciri-ciri stres kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan atau karyawan yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absensi.
- b) Seorang karyawan yang normalnya penggembira menjadi menarik diri.
- c) Seorang karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan tidak lengkap.
- d) Mengambil keputusan yang baik, tiba-tiba mengambil keputusan yang buruk.
- e) Seorang karyawan yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain tiba-tiba cepat tersinggung.
- f) Seorang karyawan yang biasa berpenampilan rapi, mengabaikan penampilan

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa jenis stres dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu *eustress* dan *distress*.

5. Sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2012), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaanpun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, prustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak didalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan system nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Suwatno dan Priansa (2011) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah:

a. Konflik peran

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.

b. Peran yang rancu/ tidak jelas

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

d. Tanggung jawab kepada orang lain

Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain. Dalam banyak kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karir

Sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

3. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi

a. Stres yang bersumber dari kelompok

Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan social maupun psikologis, stres yang bersumber dari kelompok antara lain:

1. Hilangnya kekompakan kelompok.
2. Tidak adanya dukungan yang memadai.
3. Konflik intra dan inter kelompok. Yang dimaksud konflik disini adalah adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih.

b. Stres yang bersumber dari organisasi

Stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain:

1. Iklim organisasi. Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjaannya. Interaksi antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan.

2. Struktur organisasi. Stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku dilembaga yang bersangkutan.
3. Teritorial organisasi. Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, bekerja atau bergurau.
4. Teknologi. Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau output yang diinginkan.
5. Pengaruh pimpinan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok adalah bagaimana pimpinannya.

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011), ada empat sumber penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu:

- a. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli mengenai berbagai sumber stress diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber stress dapat berasal dari luar pekerjaan, dalam pekerjaan seperti stress lingkungan fisik, stress konflik peran, stress kelompok dan stress keorganisasian.

C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati (dalam Astianto dan Suprihhadi 2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran

dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan dan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu) Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
2. Jadwal kerja atau jam kerja Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
3. *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran Dapat mempengaruhi persepsi

seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.
5. *Information overload*, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.
6. *Temperature extremes* atau *heat overload*. Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.
7. *Repetitive action*. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan

timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

8. Tanggung jawab Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihhadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alatbantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.

- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Prihatini (2010), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

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

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

2. Faktor internal

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

Berdasarkan faktor-faktor beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor beban kerja terdiri dari faktor internal dan eksternal yaitu *time pressure*, jadwal kerja, *role ambiguity*, kebisingan, *information overload*, lingkungan kerja, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

3. Dimensi-Dimensi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assesment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performansi kerja manusia terdiri dari tiga (3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat beberapa dimensi yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh

karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Sedangkan menurut Suwatno (2010) menggunakan dimensi antara lain, jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, jenis pekerjaan yang diberikan. Beban kerja dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dan tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi beban kerja adalah *time load*, *mental effort load*, *psychological stress load*, kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, jenis pekerjaan dan jenjang pendidikan.

D. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi didalam lingkungan kita sendiri. Handoko (dalam Haryono, W. dkk., 2012). Sedangkan Beban kerja menurut Meshkati (dalam Astianto dan Suprihhadi 2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Dari banyak faktor penyebab stres kerja Menurut Sunyanto (Chandra, 2017) beban kerja sering disebut sebagai salah satu faktor pemicunya. Dimana

faktor stres kerja terbagi menjadi enam yaitu: Penyebab fisik, suhu dan kelembaban, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, kesulitan. Hal tersebut berkaitan dengan penelitian yang dilakukan Haryanti, Dkk (2013), beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara bebasn kerja dengan stres kerja perawat RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 (α : 0,05).

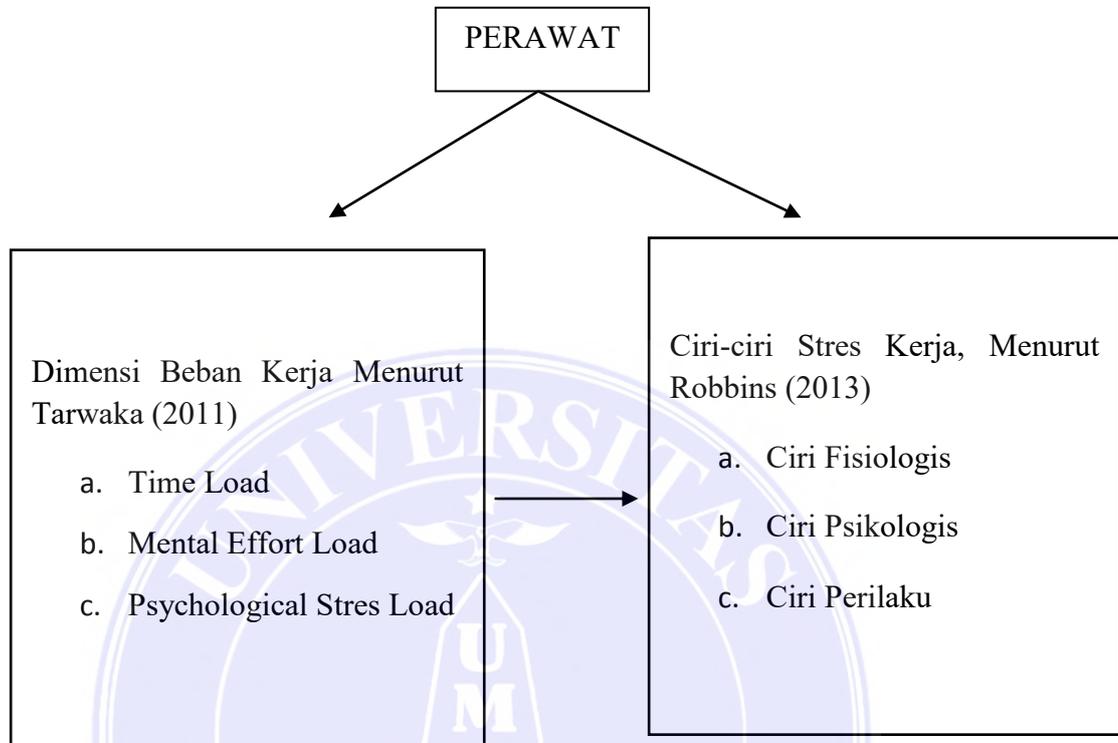
Stres pada lingkungan kerja keperawatan adalah faktor penyebab kekurangan perawat secara kronis di rumah sakit, yang merupakan masalah kesehatan secara umum, dimana sangat terkait dengan penyimpangan dalam keselamatan pasien sehingga terjadi penurunan kualitas kesehatan (Dendaas, 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih P, Aini F dan Haryanti (2012) di RSUD Kabupaten Semarang pada Instalasi Gawat Darurat dengan menggunakan 29 responden, diperoleh hasil terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Hal tersebut diakibatkan oleh karena banyaknya pekerjaan yang melebihi kapasitas menyebabkan kondisi fisik perawat pada Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang sangat mudah lelah dan mudah tegang, dimana pelayanan keperawatan diruang tersebut juga sangat kompleks, yang membutuhkan kemampuan secara teknis dan pengetahuan yang lebih, serta penanganan masalah dan pada akhirnya sangat menguras energi baik fisik ataupun kemampuan kognitif, ditambah lagi dengan adanya tugas diluar tugas pokok dan fungsi seperti : membimbing mahasiswa praktek, terlibat dalam pengurus organisasi profesi, dll.

Penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisudawan, A.S dan Suratmi (2014) dimana diperoleh hasil yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang Instalasi Gawat Darurat pada RSUD DR. Soegiri Lamongan, dengan 23 orang responden, menggunakan lembar kuesioner dan observasi work sampling. Stres kerja merupakan tekanan yang timbul pada seseorang yang terkait dengan pekerjaannya, jika mencapai tingkat yang lebih akan mencapai suatu kelelahan. Kelelahan dalam keperawatan menggambarkan sebagai tahap akhir dari kegagalan individu untuk mengatasi stres kerja atau ketidak mampuan untuk mengatasi pekerjaan sehari-hari Huber (Darni, 2014).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, pada penelitian kali ini memiliki keunikan tersendiri, dimana penelitian ini dilakukan di daerah Medan, yang mana seperti diketahui karakteristik orang medan itu seperti apa, baik dari segi bahasa dan perlakuan yang membuat beban dan stress kerja akan sangat tergambar yang dirasa oleh para perawat. Dari uraian-uraian diatas dapat dilihat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat. Ketika beban kerja semakin banyak maka akan menyebabkan stres kerja, begitu juga sebaliknya

E. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja perawat. Dengan asumsi semakin tinggi beban kerja yang dilakukan maka semakin tinggi stres kerja perawat, begitu juga sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dilakukan maka semakin rendah stres kerja pada perawat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono (2012). Tipe penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Karena penelitian ini akan meneliti hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan korelasi pearson.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) . Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel Bebas : Beban Kerja

Variabel Terikat : Stres Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (Pratiwi, 2013) definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya. Dalam mengukur skala stres kerja menggunakan skala Ciri-ciri Stres Kerja Menurut Robbins (2013) yaitu Ciri Fisiologis, Ciri Psikologis dan Ciri Perilaku

2. Beban Kerja

Beban kerja yaitu sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dalam mengukur skala beban kerja menggunakan Dimensi Beban Kerja Menurut Tarwaka (2011) *Time Load, Mental Effort Load* dan *Psychological Stres Load*

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja diruang IGD Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. Jumlah populasi sebanyak 52 perawat.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono,2017) . Arikunto berpendapat bahwa apabila subjek populasi dalam penelitian kurang 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga teknik yang digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah Total Sampling (seluruh perawat yang ada), yaitu keseluruhan perawat yang bekerja di ruangan IGD yang berjumlah 52 perawat. Sampel adalah wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010) sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang IGD di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan yang berjumlah 52 perawat..

3. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 perawat. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, menurut sugiyono total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala likert dengan total sampling, yaitu sejumlah daftar

pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Skala Likert di design untuk menilai sejauh mana subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Azwar, 2013). Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert yang dimana penskalaan ini merupakan model penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai sikap (Azwar, 2013). Prosedur penskalaan dengan teknik Likert didasari oleh dua asumsi yaitu :

- a. Setiap pernyataan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang favourable (mendukung) atau yang unfavourable (tidak mendukung)
- b. Jawaban individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh objek yang mempunyai sikap negatif.

Adapun penyusunan skala ini didasarkan pada tabel kerangka konseptual pada variabel-variabel penelitian, yaitu variabel X atau bebas (Beban Kerja) dan variabel Y atau terikat (Stres Kerja). Kemudian variabel-variabel ini dijabarkan dalam sejumlah indikator yang kemudian dibuat butir-butir pernyataan untuk tiap indikator. Skala penelitian ini sendiri merupakan modifikasi dari skala Likert dengan pilihan jawaban yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Dengan pilihan jawaban tersebut diharapkan bagi responden dapat memberikan respon dari yang akan dipilih. Metode skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala beban kerja dan skala stres kerja.

1. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan menurut gawron (2008) beban mental, beban fisik, dan waktu. Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable dalam format skala Likert, dengan empat pilihan jawaban untuk setiap empat butir pernyataan. Untuk butir favourable diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu : 4 “(SS)Sangat Setuju”, 3 “(S)Setuju”, 2 “(TS)Tidak Setuju” dan 1 “(STS) Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan untuk butir unfavourable diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu : 1 “ (SS)Sangat Setuju”, 2 “(S)Setuju”, 3 “(TS)Tidak Setuju” dan 4 “(STS)Sangat Tidak Setuju”.

2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dibuat oleh peneliti berdasarkan Ciri-ciri yang diungkap berdasarkan menurut Robbins (dalam Michael A, 2012) yaitu Ciri Fisiologis, Ciri Psikologis dan Ciri Perilaku. Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable dalam format skala Likert, dengan empat pilihan jawaban untuk setiap empat butir pernyataan. Untuk butir favourable diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu : 4 “(SS)Sangat Setuju”, 3 “(S)Setuju”, 2 “(TS)Tidak Setuju” dan 1 “(STS) Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan untuk butir unfavourable diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu : 1 “ (SS)Sangat Setuju”, 2 “(S)Setuju”, 3 “(TS)Tidak Setuju” dan 4 “(STS)Sangat Tidak Setuju”.

F. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Suatu penelitian dikatakan baik atau tidak ditentukan oleh alat ukurnya. Karena itu suatu alat ukur sebelum digunakan harus memiliki syarat validitas dan reliabilitas. Validitas berasal dari validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut kasmadi (2013) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument atau alat ukur. Dalam penelitian ini skala di uji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis product moment angka kasar dari person, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (dalam kasmadi,2013) Dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R_{XY} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan total skor

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil perkalian setiap butir dengan skor total

$\sum x$ = Jumlah skor

$\sum y$ = Jumlah skor tiap pernyataan

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x.

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y.

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengarah pada keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Suryabrata (dalam widodo,2006) menyatakan bahwa dalam arti yang paling luas, realibilitas alat ukur menunjuk kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan mencerminkan perbedaan atribut yang

sebenarnya. Menurut suryabrata realibilitas alat ukur juga menuju derajat kekeliruan pengukuran tidak dapat ditentukan dengan pasti melainkan hanya dapat diestimasi (dalam widodo,2006). Untuk mengetahui berapa besar indeks realibilitas skala digunakan teknik alpha cronbach, dengan rumusan sebagai berikut:

$$R11 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum G^2}{GT} \right)$$

Keterangan :

R11: koefisien reliabilitas alpha

n : jumlah butir soal

$\sum G$: varians butir soal

Gt : varians tota

G. Analisis Data

Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang dilakukan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat diruangan IGD Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan. Metode analisis statistik yang dipergunakan adalah analisis product moment. Maka dari itu terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,2011). Pengujian normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat sudah benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan, dengan uji linieritas maka akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stress kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,715$ $p < 0,05$.
2. Semakin tinggi beban kerja yang dilakukan, maka semakin tinggi stres kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Beban kerja mempengaruhi Stres kerja, dimana factor ini membentuk atau mempengaruhi sebesar 51,2%.
3. Subjek penelitian ini, yakni para perawat IGD RSUD Imelda Pekerja Indonesia yang dinyatakan memiliki stres kerja yang tinggi, rata-rata empiric dari variabel stres kerja yang diperoleh, yakni 97,15 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 75 dan tidak melebihi dari bilangan SD atau SB sebesar 18,30
4. Terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Imelda Pekerja Indonesia (p value 0,000 dengan $\alpha = 0,05$). Hal ini

dapat terlihat dari banyaknya tugas dan tekanan yang harus dilakukan perawat dalam bekerja terlebih lagi jika tekanan dari pekerjaan sudah mengganggu kegiatan sehari-hari atau bahkan sampai terbawa kerumah itu sangat mengganggu.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Kepada Perawat

Disarankan kepada para perawat untuk dapat mengatur manajemen stresnya agar tidak mengganggu proses kerja dengan melakukan komunikasi yang lebih baik lagi dengan teman agar bisa mengurangi stres kerja yang diakibatkan oleh beban kerja, serta dapat mengontrol emosi dengan baik, dikarenakan beban kerja yang tinggi sehingga memicu stress kerja meningkat, maka disarankan melakukan relaksasi dengan berolah raga, memanfaatkan waktu istirahat dengan benar.

b. Pihak Rumah Sakit

Disarankan kepada Pihak Rumah Sakit untuk memberikan kesempatan kepada pekerja dalam kegiatan bekerjanya, seperti memberikan perhatian lebih pada pendapatan mereka dikarenakan tingginya beban kerja sehingga membuat stress kerja meningkat, apresiasi bisa dilakukan dengan membuat penghargaan pada perawat terampil ataupun perawat terbaik.

c. Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan stres kerja, hendaknya dapat mengembangkan secara lebih lanjut dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh pada stres kerja seperti factor lingkungan, kelompok, organisasi, tugas, sifat kerja, kebebasan dan kesulitan, yang lebih menggambarkan stress kerja



DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U.H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol. 8 No. 1.
- Anggit, Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3.No.7. 3.
- Anggraeni, Nuri (2014). Analisis manajemen program TB paru di puskesmas kecamatan kemayoran jakarta pusat tahun 2014. Naskah publikasi. Universitas indonesia.
- Anil, JC. (2010) *Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Stres Kerja Di Instalasi Rawat inap RSUD Islam Surakarta*: Univeristas Muhammadiyah Surakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Arika. (2011). Jurnal artikel analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendektan recommended weight limit.
- Arikunto, S. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rosda Karya Bandung.
- Astianto., Anggit dan Suprihhadi., Heru. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3, No.7, 2014
- Azwar.(2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Chandra, Riny. (2017). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Finance Cabang di Langsa. *Jurnal manajemen dan keuangan*. Vol. 6 no 1. Universitas samudera aceh.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Darni, N, S. (2014). Stres Kerja dan Sikap Perawat Tentang Keselamatan Pasien di Ruang Operasi Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Ners Indonesia*. Vol 1, No 1.19-20
- Dendaas, N. (2011). Environmental congruence and work-related stress in acute care hospital/surgical unit: A descriptive correlational study, *Journal Health Environments Research an Design*, 5 (1), 23-42.
- Dewi, I Gusti Ayu Agung, Desi Aristanty dan I Made Artha Wibawa. (2015) pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stress kerja pada kantor sekretariat daerah denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol No. 8. Bali

- Dhini, Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.
- Gawron, V, J . (2008). *Uman Performance. Workload and situational Awarnes Measure Handbook. (2en ed)*. USA: CRC Press Taylor & Faracis Group.
- Gibson, James. L., et all. (2010) .*Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta. Erlangga.
- Hadi. (2004). *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Haqqoh, A. (2016). Stres Kerja Karyawan dan Kemampuan Berpikir Divergen. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 4 No. 1. Hal. 26. Januari 2016.
- Haryono, R. (2012). *Medikal Keperawatan Sistem Pencernaan*. Yogyakarta: Gosyen Publising.
- Haryanti, Ani, & Purwaningsih. (2013). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalansi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang* . *Jurnal Managemen Keperawatan*. 48-56.
- Hermita. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semen Tonasa (PERSERO) Pongkpe Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar
- Isnaini.(2010) .*Pengaruh Pendidikan Kesehatan terhadap Perubahan Pengetahuan dan Sikap Ibu Tentang KB IUD Di Dukuh Sawahan Wilayah Kerja Puskesmas Weru Sukoharjo*.
- Ivancevich, dkk.2007. perilaku dan manajemen organisasi jilid 1 edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Krisna, M (2012). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia, Depok
- King, Laura. (2010). Psikologi Umum. Jakarta : Salemba Humanika.
- Luminting, P. Kumaat, L & Mulyadi. (2015). *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat dan Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Pancaran Kasih: Journal Keperawatan*. Vol. 3, No. 1. 2
- Marchelia, V. 2014. Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah Malang, vol 2 no 1 2014*.
- Munandar, Utami. (2014). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta

- Moekijat, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Nursalam. (2011). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Pieter, H.Z.& Lubis, N.L.2010. *Pengantar Psikologi Dalam Keperawatan*. Jakarta : Kencana.
- Purwaningsih dkk.(2013). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat Di IGD RSUD Kab. Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. Vol. 1.No. 1. Stikes Ngudi Waluyo.
- Priyoto.(2014). *Teori Sikap dan Perilaku dalam Kesehatan*.Yogyakarta: Nuha Medika.
- Rahmi, M & Apri (2019) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam: Journal Of Management Review Vol 3 Number 2 Hal 327-332*
- Rayni & Sari, (2020).Hubungan Beban Kerja dengan Stress kerja Perawat di RSI Nashrul Ummah Lamongan.*Hospital Majapahit*.Vol. 12.No. 1. Stikes Majapahit
- Robbins, stephen p & Judge, Timothy A. (2013). *Oragnizational Behavior* edition 15,New jersey: pearson education.
- Setiyana, V.Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*.*Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2.
- Sinambela, L, P, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. (2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Shieva, N. (2019) *Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres KerjamPerawat Di instalansi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang*. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*. Vol 2, No. 2, 2019
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sukoco, A. S. (2014). Hubungan Sense of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.

- Supangat, Andi. (2010) . *Statistika : Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametrik (3rd ed)*. Jakarta: Kencana
- Suratmi. (2012). *Pengaruh Pelatihan Metode Asuhan Keperawatan Profesional (MPKP) Tim Terhadap Penerapan MAKP Tim di RSUD Dr. Soegiri Lamongan*, Vol 3 No 13
- Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Suwignyo.(2011). *Pengaruh Manajemen Asuhan Keperawatan dan Motivasi Berprestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri dasar dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja surakarta*: Harapan Press.
- Tambunan, Santi. (2013) *Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalansi Rawat Inap Medikal Bedah RSUD Swadana Daerah Tarutung*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara, Medan.
- Tribowo, Cecep. 2013. *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. Jakareta. TIM
- Trihastuti, E. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit X Surabaya*. Skripsi Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya. 41-42.
- Widodo, PB. (2006). *Reliabilitas dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri untuk Mahasiswa indonesia*. *Jurnal Psikologi*. Universitas Diponegoro. Vol.3.1, Juni



LAMPIRAN
ALAT UKUR PENELITIAN

SKALA STRES KERJA

Identitas Responden:

Nama:

Lama bekerja:

Hari/tanggal:

Petunjuk :

Angket ini berisi 72 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Bekerja hingga larut malam membuat tubuh saya kurang fit				
2.	Pergantian <i>shift</i> dalam bekerja bukan masalah bagi saya				
3.	Akhir-akhir ini tekanan darah saya cenderung tinggi ketika dilakukan pengecekan				
4.	Tubuh selalu fit setiap kali masuk jam kerja				
5.	Terlalu lama berdiri menangani pasien, membuat penglihatan saya tiba tiba buram				
6.	Sering mendapat shift malam membuat badan saya mudah lemas				
7.	Tekanan darah saya selalu dalam keadaan normal				
8.	Terlalu lama berdiri menangani pasien, membuat penglihatan saya tiba tiba buram				
9.	Akhir-akhir ini kepala saya sering mengalami migran saat sedang bekerja				
10.	Saya mampu mengkondisikan tubuh saya agar selalu aktif disegala situasi				
11.	Saya selalu dalam kondisi prima dalam bekerja				
12.	Ketika sedang ramai pasien, kepala saya mudah pusing				
13.	Saya merasa kecewa dengan rekan kerja dikantor saya				
14.	Saya merasa tidak nyaman berada dibawah kepemimpinan atasan yang sekarang				
15.	Siapapun pemimpinnya saya akan tetap merasa nyaman untuk bekerja				
16.	Saya senang dengan rekan kerja dikantor				

17.	Saya selalu cemas setiap kali akan menangani pasien				
18.	Saya betah berlama-lama ditempat kerja ketika gelisah				
19.	Saya ingin cepat pulang ketika saya gelisah ditempat kerja				
20.	Saya mampu menangani pasien dengan tenang				
21.	Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat saya sulit mengontrol emosi				
22.	Saya akan marah jika teman saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
23.	Saya mampu mengontrol emosi dalam bekerja				
24.	Saya akan memaafkan setiap kesalahan rekan kerja				
25.	Saya mudah mengantuk saat sedang bekerja				
26.	Nafsu makan saya mudah berubah tak menentu saat saya sedang bekerja				
27.	Saya sulit berkonsentrasi saat bekerja				
28.	Saya mudah bingung jika mendapat kerjaan banyak				
29.	Saya kehilangan nafsu makan saat dikantor				
30.	Evaluasi Kinerja saya mengalami penurunan ditahun ini				
31.	Saya bersemangat dalam bekerja				
32.	Evaluasi kinerja saya selalu menjadi yang terbaik				
33.	Nafsu makan saya selalu stabil				
34.	Nafsu makan saya bertambah saat dikantor				
35.	Saya mampu berkonsentrasi dalam bekerja				
36.	Saya akan mengerjakan semua pekerjaan dengan tenang				

SKALA BEBAN KERJA

Identitas Responden:

Nama:

Lama bekerja:

Hari/tanggal:

Petunjuk :

Angket ini berisi 72 item pernyataan. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan tersebut. Kemudian, berikanlah jawaban dengan cara memberi tanda cek (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan Anda, dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

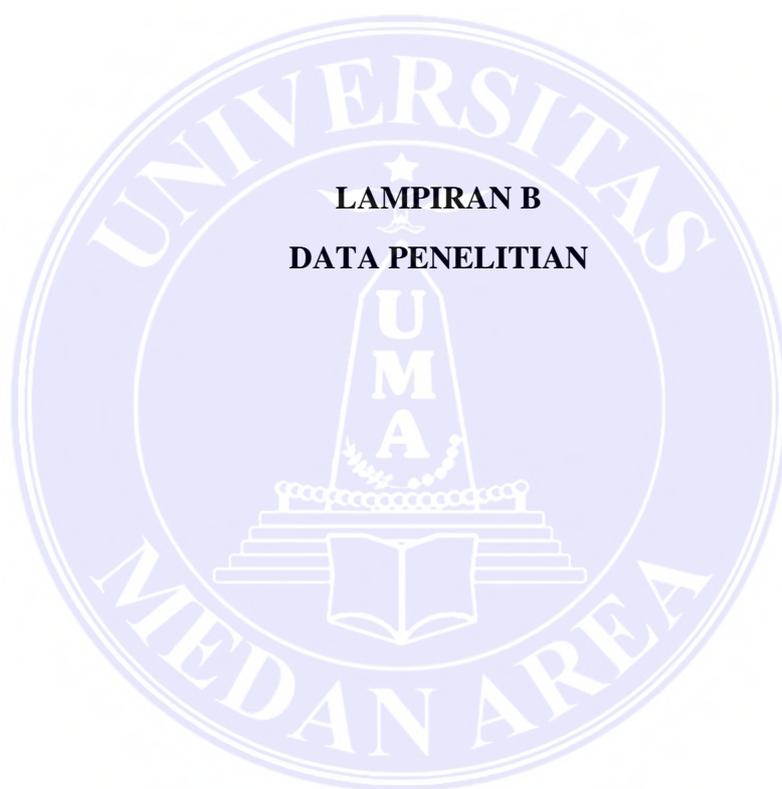
S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SKOR			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan Ini sangat menyita waktu saya				
2.	Penggunaan <i>shift</i> tidak efektif dalam pelaksanaannya				
3.	Pekerjaan saya membuat jam istirahat berkurang				
4.	Pekerjaan saya bisa dikerjakan nanti-nanti				
5.	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur				
6.	Pekerjaan saya jauh dari sanksi pelanggaran				
7.	Saya harus menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat				
8.	Saya mengerjakan tugas dengan tergesa-gesa				
9.	Pekerjaa saya berkuat dengan Sanksi bagi keterlambatan penanganan				
10.	Saya masih bisa bersantai ditengah jam kerja saya				
11.	Penggunaan <i>shift</i> kerja sangat efektif				
12.	Jam istirahat saya masih tetap terlaksana dengan baik				
13.	Saya sering kehilangan kesabaran menghadapi pasien				
14.	Saya harus banyak sabar untuk berada dalam pekerjaan ini				
15.	Emosi saya sering meluap saat bertemu pasien yang tidak tertib aturan				
16.	Saya berusaha mengontrol emosi ketika berhadapan dengan pasien				
17.	Saya merasa enjoy melakukan pekerjaan ini				

18.	Saya gagal menyelesaikan tugas yang rumit				
19.	Saya lupa beberapa langkah dalam pekerjaan saya				
20.	SOP perusahaan wajib untuk dikerjakan				
21.	Pekerjaan ini membuat saya stres dan berkeringat				
22.	Pekerjaan ini tidak menuntut banyak tekanan				
23.	Saya tidak terbebani dengan pekerjaan ini				
24.	Saya kurang puas dengan hasil kerja saya				
25.	Tidak ada apresiasi atas prestasi kami				
26.	Pekerjaan saya dilarang melakukan kesalahan				
27.	Melakukan kesalahan masih bisa di toleransi				
28.	Saya senang jika dipuji ketika mampu menyelesaikan tugas rumit				
29.	Saya puas dengan hasil kerja saya				
30.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan ini				
31.	Pekerjaan ini menuntut saya untuk bertahan di segala kondisi				
32.	Pekerjaan ini membuat saya lebih bahagia dan terhindar dari stress				
33.	Saya mengesampingkan SOP kerja demi keselamatan pasien				
34.	Saya memaksimalkan daya ingat saya dalam bekerja				
35.	Saya berhasil menyelesaikan tugas rumit dengan hasil yang baik				
36.	Saya harus banyak sabar untuk berada dalam pekerjaan ini				

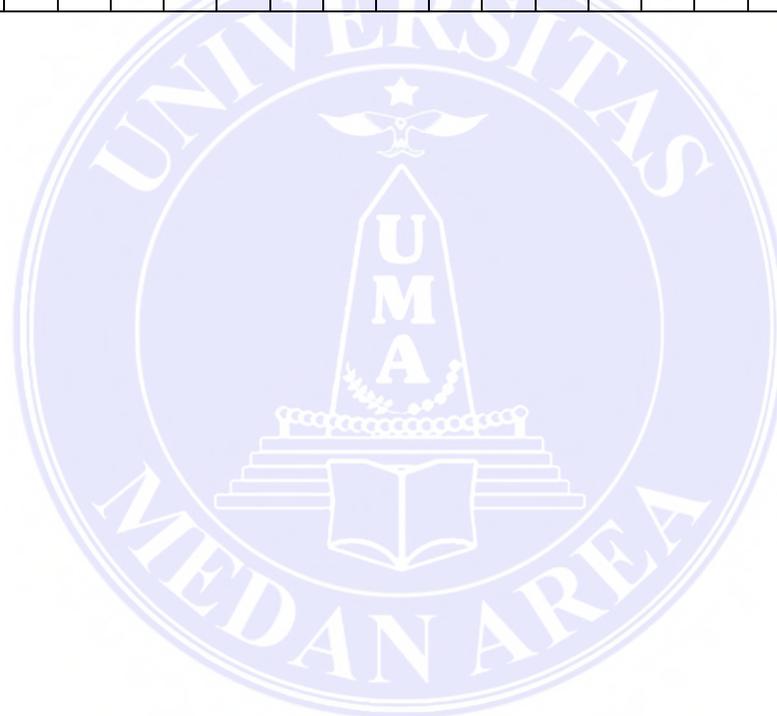


LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN

Sebelum di Uji Coba																																					
Beban Kerja																																					
No	Resp.	Aitem																																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	BS	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2
2	RT	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	AS	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
4	CB	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
5	SB	3	4	1	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	
6	ZN	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	3	2
7	MB	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
8	N	4	2	2	3	2	1	2	2	3	4	1	2	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2
9	RK	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	1	4	3	4	4	2	4	1	2	2	3	4	2	
10	CMS	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	
11	TP	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
12	LBS	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2
13	GTS	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	3	3	2
14	NRD	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2
15	BK	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	2
16	EIT	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	4	2	
17	SS	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2
18	SN	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	3	1	2	1	4	4	2	2	2	2	2
19	JLG	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2
20	HIT	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	
21	IT	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2

22	BM	2	1	1	1	2	3	2	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	4	4	3	1	2	3	3	1	3	2	2	2	4	2	
23	KYT	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
24	ZN	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2
25	RTP	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	
26	JT	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
27	F	3	1	1	2	2	1	1	4	4	2	2	3	3	1	1	1	4	1	1	3	2	4	3	3	4	4	1	3	3	1	4	2	2	3	4	2	
28	B	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2		
29	LN	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	3	4	2	
30	TS	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2
31	AH	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	
32	AB	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	
33	ATS	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	2
34	RNS	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2
35	JS	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
36	LT	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2
37	AK	4	3	3	3	2	1	2	4	4	2	1	3	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	2	1	4	1	3	4	2	2	3	4	2	
38	AAH	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	2	
39	HB	1	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	2	4	3	3	4	1	3	3	1	2	1	2	1	2	4	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	
40	OUT	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	1	1	2	3	3	4	1	3	4	4	3	3	1	1	2	2	2	1	2	
41	ARS	2	4	4	3	4	2	1	3	1	4	2	1	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	1	3	4	1	2	3	4	1	2	2	2	1	2	
42	LSK	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	2	2	3	2	2		
43	RBS	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	4	3	4	2	4	4	2	2	3	3	2	
44	RM	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	
45	KJ	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	
46	JP	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	

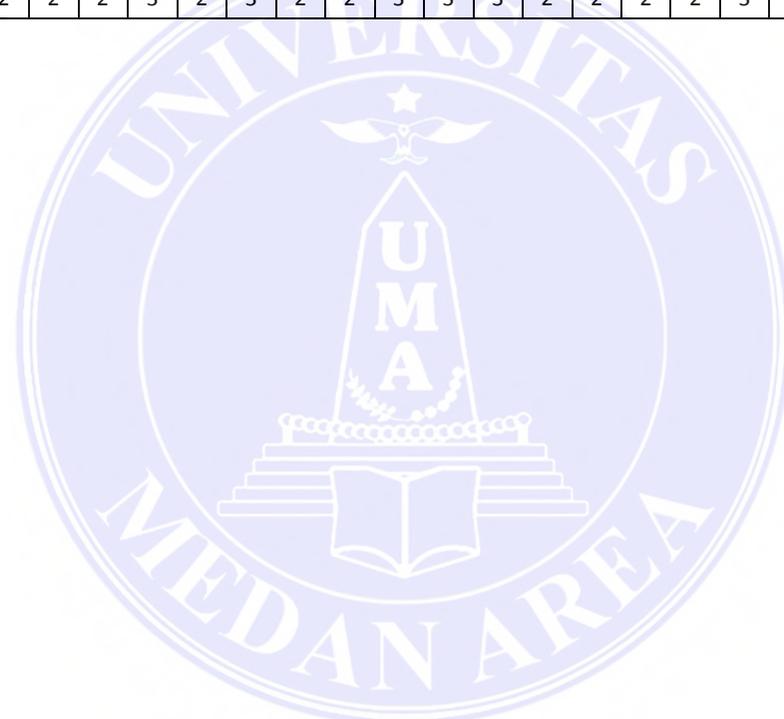
47	BVS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2		
48	IS	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2		
49	MP	3	4	3	3	4	4	2	1	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	2	2	3	3	2		
50	MLS	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2			
51	MSB	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	2	3	3	2	
52	EHA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2



Sebelum di Uji Coba																																						
Stres Kerja																																						
No	Resp	Aitem																																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
1	BS	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4				
2	RT	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	
3	AS	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	
4	CB	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	2	4	4	4	4	
5	SB	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	
6	ZN	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
7	MB	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
8	N	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	
9	RK	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	
10	CMS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	TP	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	
12	LBS	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
13	GTS	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
14	NRD	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	BK	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
16	EIT	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4
17	SS	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	SN	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3
19	JLG	2	2	2	1	3	1	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	
20	HIT	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	
21	IT	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	

22	BM	2	2	1	1	2	2	1	2	1	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	4	3	3	1	1	2	2	1	2	4	4	4	
23	KYT	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	
24	ZN	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
25	RTP	1	1	4	4	1	1	1	3	1	3	2	4	4	1	4	1	1	2	1	1	3	4	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	4	4	4		
26	JT	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4		
27	F	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3		
28	B	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
29	LN	4	4	2	2	4	2	3	2	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	3	4	1	1	4	4	1	1	
30	TS	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
31	AH	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	1	3	1	4	3	4	4	4	
32	AB	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	
33	ATS	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
34	RNS	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	
35	JS	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
36	LT	3	3	2	2	3	3	2	1	3	4	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3
37	AK	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
38	AAH	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
39	HB	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
40	OUT	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	
41	ARS	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
42	LSK	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
43	RBS	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
44	RM	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
45	KJ	1	1	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
46	JP	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	

47	BVS	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2		
48	IS	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2		
49	MP	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2		
50	MLS	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2		
51	MSB	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2		
52	EHA	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2



UNIVERSITAS MEDAN AREA

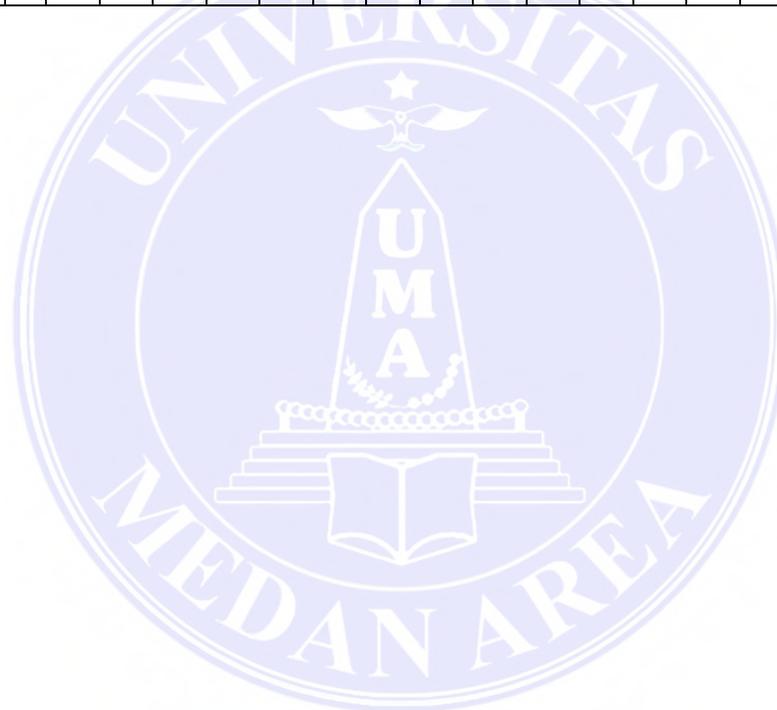
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Setelah Di Uji Coba																																
Beban Kerja																																
No	Resp.	Aitem																												Total		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30
1	BS	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	109
2	RT	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	74	
3	AS	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	68	
4	CB	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	85
5	SB	4	1	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	99
6	ZN	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	1	2	3	79
7	MB	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87
8	N	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	1	2	2	3	3	68
9	RK	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	4	3	4	4	2	4	1	3	4	99	
10	CMS	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	105
11	TP	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	89
12	LBS	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	113
13	GTS	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	86
14	NRD	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	106
15	BK	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	94	
16	EIT	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	104
17	SS	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	103
18	SN	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	1	2	1	4	4	2	2	92
19	JLG	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	78
20	HIT	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	109
21	IT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	84

22	BM	1	1	1	2	3	2	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	4	3	1	2	3	3	1	3	2	4	68	
23	KYT	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	83	
24	ZN	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	94	
25	RTP	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	85	
26	JT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	79
27	F	1	1	2	2	1	1	4	4	2	3	3	1	1	1	4	1	1	3	2	4	3	4	4	1	3	3	1	4	3	4	72	
28	B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	87	
29	LN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	1	2	1	2	4	2	3	4	99		
30	TS	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	110	
31	AH	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	91	
32	AB	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	85	
33	ATS	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	106	
34	RNS	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	100
35	JS	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	89
36	LT	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	106
37	AK	3	3	3	2	1	2	4	4	1	3	4	4	1	1	1	3	3	2	2	3	1	1	2	1	4	1	3	4	3	4	74	
38	AAH	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	101
39	HB	3	3	4	3	2	4	3	1	3	2	4	3	3	4	1	3	3	1	2	1	1	2	4	1	2	1	3	1	3	1	72	
40	OUT	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	1	1	2	3	3	1	3	4	4	3	3	1	1	2	1	62	
41	ARS	4	4	3	4	2	1	3	1	2	1	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	1	3	4	1	2	3	4	1	2	1	80	
42	LSK	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	98	
43	RBS	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	97	
44	RM	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	102	
45	KJ	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89	
46	JP	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	85	

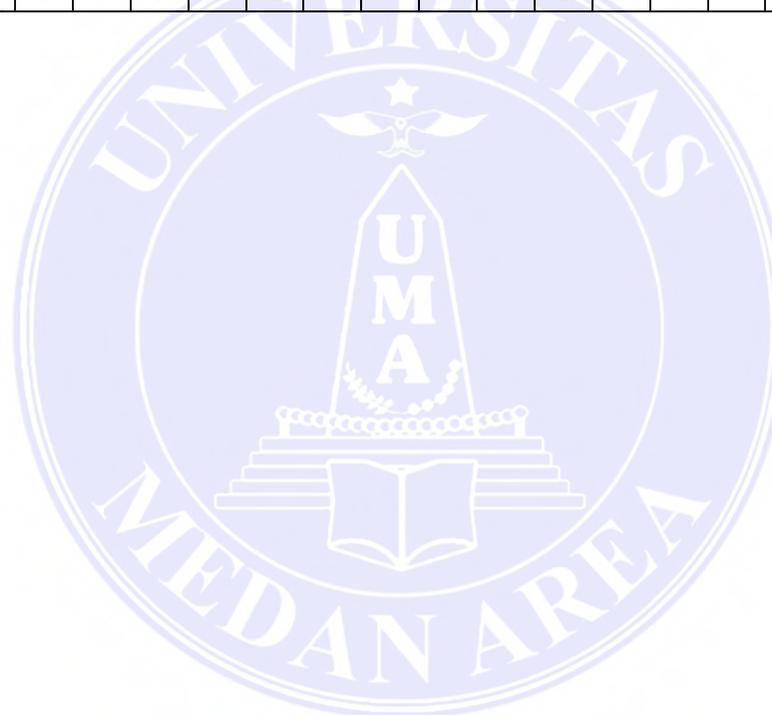
47	BVS	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	90	
48	IS	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	90	
49	MP	4	3	3	4	4	2	1	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	96
50	MLS	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
51	MSB	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	104
52	EHA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	79



No	Resp.	Setelah Di Uji Cova																															Total	
		Stress Kerja																																
		Aitem																																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	BS	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	111
2	RT	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	81		
3	AS	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	80		
4	CB	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	1	2	4	4	4	97		
5	SB	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	103		
6	ZN	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	88		
7	MB	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	90		
8	N	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	77		
9	RK	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	108		
10	CMS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124		
11	TP	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	97		
12	LBS	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	119		
13	GTS	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	92		
14	NRD	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124		
15	BK	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	100		
16	EIT	2	2	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	120		
17	SS	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123		
18	SN	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	106		
19	JLG	2	2	2	1	3	1	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	85		
20	HIT	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	123		
21	IT	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	85		

22	BM	2	2	1	1	2	2	2	1	4	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	3	1	1	2	2	1	2	4	4	4	79
23	KYT	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	100
24	ZN	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	110	
25	RTP	1	1	4	4	1	1	3	1	3	2	4	1	1	1	2	1	1	3	4	2	4	2	1	1	1	1	1	4	4	4	4	68
26	JT	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	115
27	F	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	110	
28	B	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
29	LN	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	3	4	1	1	4	4	1	1	109
30	TS	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
31	AH	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	4	3	4	4	4	112	
32	AB	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	89	
33	ATS	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	110	
34	RNS	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	109	
35	JS	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	105	
36	LT	3	3	2	2	3	3	1	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	109	
37	AK	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	69	
38	AAH	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	112	
39	HB	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	69	
40	OUT	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	71	
41	ARS	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
42	LSK	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	99	
43	RBS	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	113	
44	RM	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	115	
45	KJ	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	68	
46	JP	1	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	68	

47	BVS	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	71
48	IS	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	69	
49	MP	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	121	
50	MLS	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	110	
51	MSB	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	90	
52	EHA	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	71	



LAMPIRAN C
VALIDITAS DAN RELIABILITAS



RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9
aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19
aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29
aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
/SCALE('Beban Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes	
Output Created	18-JAN-2021 17:14:29
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 52 File Matrix Input Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('Beban Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax	
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,00	,767	52
aitem_2	3,33	,834	52
aitem_3	2,88	,855	52
aitem_4	3,23	,675	52
aitem_5	3,25	,682	52
aitem_6	3,12	,900	52
aitem_7	2,87	,768	52
aitem_8	3,08	,682	52
aitem_9	3,00	,767	52
aitem_10	2,96	,685	52
aitem_11	2,81	,793	52
aitem_12	3,19	,658	52
aitem_13	3,21	,750	52
aitem_14	3,23	,757	52
aitem_15	2,94	,916	52
aitem_16	3,06	,850	52
aitem_17	3,08	,788	52
aitem_18	3,33	,834	52
aitem_19	2,88	,855	52
aitem_20	2,98	,874	52
aitem_21	2,62	,745	52
aitem_22	2,83	,923	52
aitem_23	2,87	,908	52
aitem_24	2,77	1,022	52
aitem_25	3,06	,802	52
aitem_26	3,17	,923	52
aitem_27	2,85	,998	52
aitem_28	3,02	,896	52
aitem_29	2,60	,975	52
aitem_30	3,33	,834	52

aitem_31	3,06	,998	52
aitem_32	2,04	,194	52
aitem_33	2,06	,235	52
aitem_34	2,50	,542	52
aitem_35	2,98	,779	52
aitem_36	2,00	,000	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	102,15	169,780	,014	,896
aitem_2	101,83	154,185	,761	,883
aitem_3	102,27	161,063	,408	,889
aitem_4	101,92	161,092	,531	,888
aitem_5	101,90	160,363	,568	,887
aitem_6	102,04	156,861	,575	,886
aitem_7	102,29	162,484	,387	,890
aitem_8	102,08	164,700	,313	,891
aitem_9	102,15	162,211	,401	,889
aitem_10	102,19	166,511	,207	,892
aitem_11	102,35	162,819	,355	,890
aitem_12	101,96	161,528	,519	,888
aitem_13	101,94	160,526	,503	,888
aitem_14	101,92	161,680	,436	,889
aitem_15	102,21	159,503	,445	,889
aitem_16	102,10	160,755	,425	,889
aitem_17	102,08	159,798	,513	,888
aitem_18	101,83	154,185	,761	,883
aitem_19	102,27	161,063	,408	,889
aitem_20	102,17	161,322	,385	,890
aitem_21	102,54	165,155	,358	,892
aitem_22	102,33	164,852	,308	,893
aitem_23	102,29	166,092	,159	,894
aitem_24	102,38	157,849	,458	,889
aitem_25	102,10	160,716	,456	,889
aitem_26	101,98	161,392	,358	,890
aitem_27	102,31	155,198	,581	,886
aitem_28	102,13	157,413	,552	,887
aitem_29	102,56	158,095	,473	,888
aitem_30	101,83	154,185	,761	,883
aitem_31	102,10	157,304	,493	,888
aitem_32	103,12	170,888	-,056	,893
aitem_33	103,10	170,873	-,046	,893
aitem_34	102,65	168,427	,337	,893
aitem_35	102,17	162,969	,355	,890
aitem_36	103,15	170,643	,000	,893

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
105,15	170,643	13,063	36

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9
aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19
aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29
aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
```

```
/SCALE('Stres Kerja') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

		Notes	
Output Created			18-JAN-2021 17:15:25
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		36
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,03

[DataSet1]

Scale: Stres Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,08	,841	36
aitem_2	3,22	,797	36
aitem_3	2,92	,806	36
aitem_4	3,00	,894	36
aitem_5	3,17	,697	36
aitem_6	3,03	,941	36
aitem_7	2,42	,841	36
aitem_8	2,97	,774	36
aitem_9	3,31	,786	36
aitem_10	3,69	,467	36
aitem_11	3,19	,822	36
aitem_12	3,06	,860	36
aitem_13	3,53	,560	36
aitem_14	3,58	,649	36
aitem_15	3,22	,832	36
aitem_16	3,33	,862	36
aitem_17	3,44	,652	36
aitem_18	3,58	,604	36
aitem_19	3,42	,770	36
aitem_20	3,39	,871	36
aitem_21	3,64	,487	36
aitem_22	3,83	,447	36
aitem_23	3,28	,779	36
aitem_24	3,67	,756	36
aitem_25	3,25	,649	36
aitem_26	3,31	,668	36
aitem_27	3,03	,736	36
aitem_28	3,14	,867	36
aitem_29	2,92	,937	36
aitem_30	2,94	,715	36

aitem_31	2,75	,841	36
aitem_32	2,86	,833	36
aitem_33	3,58	,554	36
aitem_34	3,86	,351	36
aitem_35	3,56	,695	36
aitem_36	3,50	,697	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	114,58	161,507	,602	,906
aitem_2	114,44	162,654	,580	,907
aitem_3	114,75	167,736	,321	,911
aitem_4	114,67	162,857	,501	,908
aitem_5	114,50	164,600	,559	,907
aitem_6	114,64	160,866	,559	,907
aitem_7	115,25	170,364	,183	,913
aitem_8	114,69	163,533	,553	,907
aitem_9	114,36	160,980	,676	,905
aitem_10	113,97	170,656	,345	,910
aitem_11	114,47	161,399	,623	,906
aitem_12	114,61	164,130	,464	,909
aitem_13	114,14	174,809	-,002	,913
aitem_14	114,08	167,679	,416	,909
aitem_15	114,44	171,511	,132	,914
aitem_16	114,33	160,514	,633	,906
aitem_17	114,22	165,035	,574	,907
aitem_18	114,08	166,993	,495	,908
aitem_19	114,25	162,079	,633	,906
aitem_20	114,28	164,778	,427	,909
aitem_21	114,03	168,771	,480	,909
aitem_22	113,83	171,057	,327	,910
aitem_23	114,39	164,759	,486	,908
aitem_24	114,00	164,857	,497	,908
aitem_25	114,42	173,964	,041	,914
aitem_26	114,36	173,437	,068	,913
aitem_27	114,64	164,466	,534	,908
aitem_28	114,53	161,228	,595	,907
aitem_29	114,75	162,536	,488	,908
aitem_30	114,72	165,578	,489	,908
aitem_31	114,92	163,164	,522	,908
aitem_32	114,81	158,675	,749	,904
aitem_33	114,08	168,536	,434	,909
aitem_34	113,81	171,875	,336	,910
aitem_35	114,11	166,616	,445	,909
aitem_36	114,17	168,714	,325	,910

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
117,67	175,086	13,232	36



MEANS TABLES=y BY x
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

		Notes
Output Created		18-JAN-2021 17:31:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Beban Kerja	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

Report

Stres Kerja

Beban Kerja	Mean	N	Std. Deviation
-------------	------	---	----------------

62	71,00	1	.
68	78,67	3	1,528
72	89,50	2	28,991
74	75,00	2	8,485
78	85,00	1	.
79	91,33	3	22,189
80	72,00	1	.
83	100,00	1	.
84	85,00	1	.
85	80,50	4	14,799
86	92,00	1	.
87	90,50	2	,707
88	110,00	1	.
89	90,00	3	19,468
90	70,00	2	1,414
91	112,00	1	.
92	106,00	1	.
94	105,00	2	7,071
96	121,00	1	.
97	113,00	1	.
98	99,00	1	.
99	106,67	3	3,215
100	109,00	1	.
101	112,00	1	.
102	115,00	1	.
103	123,00	1	.
104	105,00	2	21,213
105	124,00	1	.
106	114,33	3	8,386
109	117,00	2	8,485
110	115,00	1	.
113	119,00	1	.
Total	97,15	52	18,307

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	13040,103	31	420,648	2,076	,045
		Linearity	8747,102	1	8747,102	43,167	,000
		Deviation from Linearity	4293,000	30	143,100	,706	,810
	Within Groups		4052,667	20	202,633		
	Total		17092,769	51			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Beban Kerja	,715	,512	,873	,763

LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS KORELASI



CORRELATIONS

```

/VARIABLES=x y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Notes
Output Created		18-JAN-2021 17:32:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	52
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Beban Kerja	90,23	12,700	52
Stres Kerja	97,15	18,307	52

Correlations

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Stres Kerja	Pearson Correlation	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN





PT. IMELDA PEKERJA INDONESIA
RSU. IMELDA PEKERJA INDONESIA

Jl. Bilal No. 24, Telp. (061) 6610072- 6631380-6630196 Fax. (061) 6618457

Pulo Brayan Darat I Kec. Medan Timur Pos 20239

Email : ritonga.imelda@gmail.com

Website : <http://rsuimelda.co.id>

SURAT KETERANGAN

No : 097 /RSU.IPII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan,
menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Clara Monica Br Sembiring

NIM : 168600244

Judul : Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat RSU Imelda
Pekerja Indosia Medan

Adalah benar telah menyelesaikan Penelitian di RSU Imelda Pekerja Indonesia Medan.
Demikian surat keterangan ini kami perbuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 27 Januari 2021
RSU. Imelda Pekerja Indonesia

(dr. Hedy Tan, MARS, MOG, Sp. OG)
Direktur

Cc. Arsip