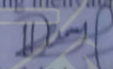


HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Dedek Ariani
NPM : 14.860.0255
Program Studi : Ilmu 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 Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauuprat, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

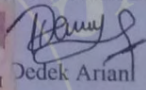
Medan, 26 Februari 2022
Yang menyatakan

(Dedek Ariani)

LEMBAR 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Februari 2022


Dedek Ariani



HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RANTAUPRAPAT

DEDEK ARIANI

14.860.0255

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat. Populasi berjumlah 175 orang perawat di RSUD Daerah Rantauprapat. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis data pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Beban kerja diukur berdasarkan aspek beban kerja yaitu pekerjaan yang berlebihan, waktu yang terdesak, sistem pengawasan yang tidak efisien, kurang tepatnya pemberian kewenangan, kurang umpan balik prestasi kerja, ketidakjelasan peran, perubahan-perubahan dalam pekerjaan, konflik antar pribadi dan antar kelompok, suasana politik yang tidak aman, frustrasi, perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja. Skala Stres Kerja disusun berdasarkan aspek : *physiology, psychology, behavior*. Berdasarkan hasil analisis data korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dimana $r_{xy} = 0,863$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis dinyatakan diterima. Koefisien determinan (r^2) antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,780$. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 90 dan nilai rata-rata empirik 114,57 dan stres kerja yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 107,5 dan nilai rata-rata empirik 127,65.

Kata Kunci : Sres Kerja, Beban Kerja, Perawat.

The Correlation between work load and work stress on nurses in General Hospital of Rantau Prapat

ABSTRACT

This research is aimed to know the relation between work load and work stress on nurses in General Hospital of Rantau Prapat. The type of research that is used in this case is quantitative approach. Workload is a number of processes or activities that must be felt and are beyond the ability of workers to carry out their work required to be able to be completed by a worker within a certain period of time. Job stress is a condition that arises from interactions in the form of physical, psychological, or behavior between humans and work and is characterized by human changes that force them to deviate from their normal functions. Population in this research is 175 nurses in General Hospital of Rantau Prapat. Sample taking is using purposive technique. The analysis metode in this research is product moment from Karl Pearson. According to the analysis result with analysis correlation of r Product Moment, known that is a positive relation between work load and work stress which is $r_{xy} = 0,863$ with significant $p = 0,000 < 0,0050$. Means the hypothesis that is applied is accepted. Determinant coefficient (r^2) from the relation between free variable x and attached variable y is $r^2 = 0,780$. According to the average empirical and hypothetical value we can conclude that work load that is accepted is quite high with the average hypothetical value 90 and average empirical value 114,57 and the work stress that is accepted is also quite high because the average hypothetical value 107,5 and average empirical value 127,65.

Keywords: *Work Stress, Work load, Nurse.*

Motto

*

“Empat hal yang perlu dipelajari dalam hidup: berpikir tenang, mencintai dengan tulus, melakukan setiap perbuatan dengan niat mulia, mempercayai Tuhan tanpa keraguan” (Helen Keller)

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan, karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan berharaplah”
(Q.S Al- Insyirah : 6-8)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”
(Ridwan Kamil)

PERSEMBAHAN

*

Bismillahirrahmanirrahim

Ku ucapkan rasa syukur atas nikmat-Mu ya Allah yang telah memberiku kekuatan di setiap langkah ku selama ini. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT

berikan akhirnya saya bisa sampai dititik ini

Shalawat dan salam ku hadiahkan kepada junjungan Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memberiku kebanggaan menjadi umat yang senantiasa berfikir

Ku persembahkan hasil karya tulis ini untuk kedua Orangtua, yang mana telah berjuang dan tak hentinya selalu mendo'akan ku di setiap langkah tanpa rasa lelah dan menyerah dalam membesarkanku hingga sampai dititik ini, tanpa perjuangan mama dan papa mungkin semua yang aku usahakan ini hanyalah sebatas mimpi.

Semoga Allah swt panjangkan umur serta memberikan kesehatan mamak bapak dan senantiasa meridhoi perjuangan ku sehingga aku bisa memberikan kado terindah ini untuk mamak dan bapak, Amin Allahumma Amin.

Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada saudara, sahabat-sahabatku dan juga orang yang paling dekat denganku, yang selama ini tidak pernah bosan memberiku support semangat serta do`anya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan, meski menjadi perjalanan yang sulit, syukur alhamdulillah semua telah ku lewati hingga skripsi ini selesai. Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Allah balas dengan kebaikan dunia akhirat.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Istiana S.Psi, M.Pd, M.Psi sebagai dosen pembimbing pertama saya yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi sampai selesai.
5. Ibu Merri Hafni S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai dosen pembimbing kedua yang selalu membimbing saya dengan sabar dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat kekeliruan hingga selesai.
6. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi sebagai dosen pembimbing saya yang bersedia hadir dan memberikan masukan berupa ilmu semoga Allah SWT membalas kebaikan bapak..

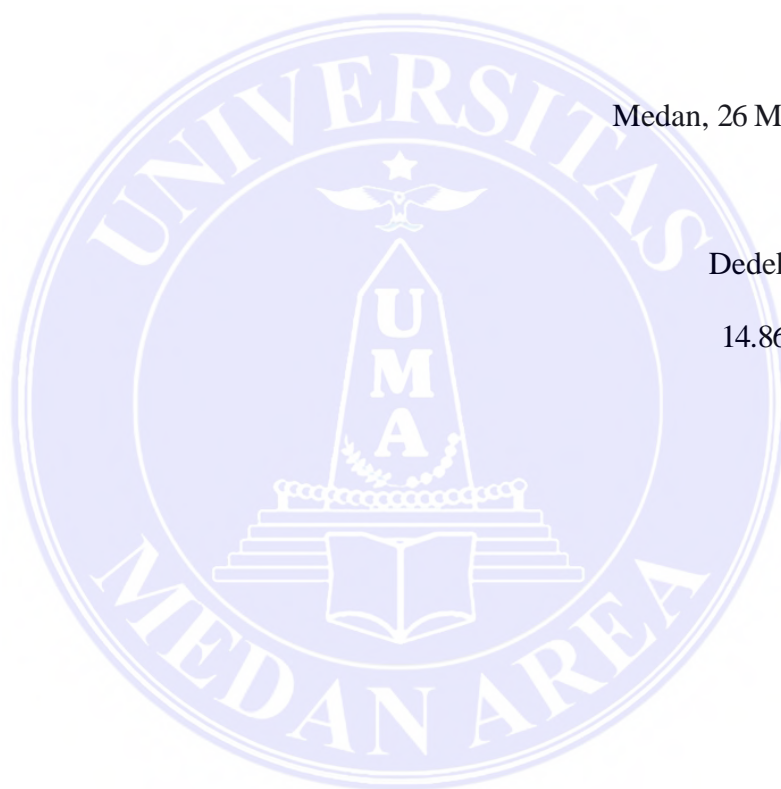
7. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua Orang tua saya, mamak Siti Roslina dan bapak saya Ramadhan yang selalu memberikan nasihat, semangat, dan memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkan segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
8. Terimakasih teruntuk keluarga besar RSUD Rantauprapat yang telah membantu, mendukung dan bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini.
9. Terimakasih saya ucapkan kepada bapak Ns. Dedi Heriansyah Nasution, S.Kep. MM bagian kabid SDM di RSUD Rantauprapat yang telah membantu saya selama proses melakukan penelitian sampai selesai.
10. Terimakasih kepada pegawai Fakultas psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih saya ucapkan kepada Paman dan Ibu Saya yang sudah bersedia untuk saya tinggal bersama mereka selama kuliah berlangsung. serta adik sepupu saya, yang senantiasa membantu mengantarkan saya kemana pun demi terselesaikannya skripsi saya, termasuk menemani saya untuk proses bimbingan.
12. Terimakasih saya ucapkan kepada teman seperjuangan yang telah banyak membantu dan saudara saya yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Medan, 26 Maret 2022

Dedek Ariani

14.860.0255



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Stres Kerja.....	10
1. Pengertian Stres Kerja.....	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	12
3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	21
4. Ciri-ciri Stres Kerja.....	24
5. Kategori Stres Kerja.....	26
B. Beban Kerja.....	27
1. Pengertian Beban Kerja.....	27
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	29
3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	30
4. Dampak Beban Kerja.....	32

C. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja.....	34
D. Kerangka Konseptual.....	36
E. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Tipe Penelitian.....	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
C. Defenisi Operasional Variabel.....	38
1. Beban Kerja.....	38
2. Stres Kerja.....	38
D. Subjek Penelitian.....	38
1. Populasi Penelitian.....	38
2. Sampel.....	38
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
a. Skala Beban Kerja.....	39
b. Skala Stres Kerja.....	40
F. Metode Analisis Data.....	43
1. Uji Normalitas.....	43
2. Uji Linieritas.....	44
3. Uji Homogenitas.....	44
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	45
1. Profil Tempat Penelitian.....	45
B. Persiapan Penelitian.....	47
1. Persiapan Administrasi.....	47
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	47
3. Hasil Skala Beban Kerja.....	50
4. Hasil Skala Stres Kerja.....	50
C. Pelaksanaan Penelitian.....	51
1. Uji Normalitas.....	52
2. Uji Linearitas.....	54
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	54

	D. Pembahasan.....	57
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	62
	A. Simpulan.....	62
	B. Saran.....	63
	DAFTAR PUSTAKA.....	64



DAFTAR TABEL

Tabel I.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Beban Kerja.....	48
Tabel II.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja.....	49
Tabel III.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Beban Kerja.....	50
Tabel IV.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja.....	51
Tabel V.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	52
Tabel VI.	Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	54
Tabel VII.	Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	55
Tabel VIII.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Beban Kerja.....	53
Gambar 2. Kurva Stres Kerja.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Alat Ukur Penelitian.....	68
LAMPIRAN B	Uji Validitas Reliabilitas Alat Ukur.....	75
LAMPIRAN C	Uji Normalitas Alat Ukur Penelitian.....	82
LAMPIRAN D	Uji Linieritas Alat Ukur Penelitian.....	84
LAMPIRAN E	Uji Hipotesis Alat Ukur Penelitian.....	87
LAMPIRAN F	Data Penelitian.....	89
LAMPIRAN G	Surat Penelitia.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit harus lebih memperhatikan aspek kepuasan bagi para pemakai jasanya, dalam hal ini pasien. Sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan mengalami perubahan, Rumah sakit adalah lembaga yang berfungsi sosial, tetapi dengan adanya rumah sakit swasta, menjadikan rumah sakit lebih mengacu sebagai suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan melakukan pengelolaan yang berdasar pada manajemen badan usaha. Seiring dengan itu, terjadi persaingan antara sesama rumah sakit baik rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit milik swasta, semua berlomba-lomba untuk menarik konsumen agar menggunakan jasanya.

Dalam menerima dan melayani pasien rawat inap sebagai konsumen dengan berbagai karakteristik, rumah sakit harus membenahi diri agar senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik dan memiliki kemampuan memberikan respon terhadap setiap keinginan, harapan konsumen dan tuntutan pengguna jasa sarana pelayanan kesehatan. Hal ini erat berhubungan dengan tenaga kesehatan yang senantiasa mendampingi dan melayani pasien sebagai konsumennya. Di rumah sakit yang melayani pasien yang ada di rumah sakit adalah perawat. Perawat sebagai salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, organisasi tempat para perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka. Tugas pokok seorang perawat adalah merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan. Seorang perawat, karena pekerjaannya

yang dinamis, perlu memiliki kondisi tubuh yang sehat, dan mempunyai energi yang cukup. Kondisi tubuh yang kurang menguntungkan akan berakibat seorang perawat mudah patah semangat bilamana saat bekerja ia mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental.

Perawat adalah tulang punggung pelayanan kesehatan di rumah sakit mereka harus siaga 24 jam untuk melakukan tugas-tugas rutin dan menghadapi berbagai situasi darurat seperti kondisi kesehatan pasien yang kritis, menghadapi kesulitan keluarga pasien dan sebagainya. Seiring dengan berjalannya waktu dan bertambahnya kebutuhan pelayanan kesehatan menuntut perawat saat ini memiliki pengetahuan dan keterampilan di berbagai bidang. Saat ini perawat memiliki peran yang lebih luas dengan penekanan pada peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit, juga memandangi pasien secara komprehensif. Keberhasilan rumah sakit tidak akan tercapai apabila pelayanan ataupun tenaga kerjanya tidak diperhatikan dengan baik. Dalam pencapaian keberhasilan suatu rumah sakit perawat dihadapi dengan adanya stres dalam bekerja.

Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 2008). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, 2006).

Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat sebagai salah satu rumah sakit umum yang terletak di Rantauprapat. Perawat di Rumah Sakit Umum mengalami

beban kerja hal ini tampak ketika pasien yang ditangani oleh unit cukup banyak setiap bulannya, sehingga diperlukan performa dalam menyelesaikan pekerjaan. Observasi dilakukan pada perawat di ruang sal laki-laki dan sal perempuan selain itu juga dilakukan observasi di ruang rawat inap nicu dan picu. Jumlah perawat yang bertugas terdiri dari 3 perawat pria dan 7 perawat wanita yang terbagi menjadi 3 shift dengan jumlah perawat 2-3 orang pada masing-masing shift. Untuk waktu istirahat bagi para perawat tersebut, tidak terdapat waktu istirahat khusus yang memang dijadwalkan. Selain itu juga sering terjadi shift kerja overtime ketika jumlah pasien terlampaui banyak ataupun ketika kondisi pasien tergolong gawat sehingga tidak dapat ditangani hanya oleh 3 perawat pada shift tersebut. Cooper dan Straw (2015) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda fisik, seperti: nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang pencernaan terganggu, sembelit letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah. Perilaku seperti: perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain. Watak dan kepribadian, seperti: sikap hati-hati menjadi cemas yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Fenomena stres kerja pada perawat tergambar dari perilaku perawat yang terlihat mudah lupa meletakkan barang medis yang sudah selesai digunakan, ketika akan digunakan kembali perawat terlihat kewalahan mencari barang yang

dibutuhkan. Selain itu perawat terlihat memiliki emosi yang tidak stabil, bisa tiba-tiba diam dan terkadang juga mudah marah. Ketika ada keluarga pasien yang berinteraksi dengan perawat, perawat merespon ketus dan merasa bahwa dirinya disuruh-suruh oleh keluarga pasien. Perawat terlihat meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja, apalagi pada absensi perawat terlihat sering tidak hadir dengan beragam alasan seperti: kurang enak badan, keluarga sakit, hingga ada urusan yang lainnya. Fenomena stres kerja perawat juga tergambar dari meningkatnya kesalahan-kesalahan yang terjadi pada perawat hal ini dikarenakan kurangnya konsentrasi perawat pada saat bekerja seperti: memasang infus, meninggalkan meja informasi tanpa ada yang berjaga, tidak memperdulikan bel dari kamar pasien, dan lain sebagainya. Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat tidak dapat menghindari kondisi yang sedang dialaminya saat ini, hal ini membuat hasil kerja perawat menurun karena pada saat bekerja perawat menjadi cenderung menghindari situasi yang tidak mereka inginkan sehingga tidak teratasi melainkan menjadi masalah yang baru, misalnya ketika pasien banyak dan membutuhkan perawat, perawat terlihat panik dan sulit untuk langsung merespon keluhan pasien melainkan memilih untuk meninggalkan ruangan jaga.

Kondisi pekerjaan yang tidak memungkinkan bisa menyebabkan stres, tergantung seberapa besar kemampuan perawat dalam menerimanya. Bentuk stres yang terlihat perawat sulit untuk bekerja dengan baik, adanya pelanggaran yang dilakukan perawat seperti tidak masuk kerja, datang terlambat, pekerjaan tidak diselesaikan dengan baik atau menunda pekerjaan yang diberikan, sampai dengan kondisi fisik yang tidak sehat pada perawat. Sebagian perawat terlihat

bekerja dengan kurang maksimal seperti: bermalas-malasan, ngobrol dengan teman lain, dan bekerja apabila ada perintah dari atasan. Perawat yang bermalas-malasan merupakan ciri dari meningkatnya tingkat stres kerja. Perawat yang mengalami stres kerja tergambar dari kemampuan dalam mengingat atau mengerjakan sesuatu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan perawat mengalami keluhan fisik, didapatkan beberapa keluhan seperti pusing atau sakit kepala, nyeri leher dan punggung, kelelahan pada kaki, nyeri otot, susah tidur akibat pola tidur yang tidak teratur serta cedera fisik yang dialami saat bekerja seperti tertusuk jarum suntik. Dari segi keluhan non fisik, perawat mengeluhkan tentang kesulitan pendataan pasien yang harus dilakukan dengan ketelitian tinggi, adanya perasaan mudah panik saat jumlah pasien banyak dan dengan tingkat keparahan yang cukup tinggi serta kurang fokus. Apabila dari segi lingkungan kerja, hal yang dikeluhkan adalah adanya bau darah dalam ruangan, bau amis dan bau muntah yang terkadang mengakibatkan mual dan pusing.

Perawat mengakui bahwa pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab mereka terkadang di bebankan kepada mereka permasalahan ini menyebabkan stres pada saat bekerja, sehingga perawat cenderung menghindar dan membuat waktu yang terbuang menjadi banyak, misalnya mengambil sampel darah. Selain permasalahan tersebut perawat juga memiliki permasalahan yang menimbulkan stres kerja misalnya pada saat berjaga perawat dituntut untuk mampu menghadapi segala pekerjaan disemua bagian secara keseluruhan. Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai

beban kerja, ini merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat.

Mengukur beban kerja perawat dilakukan dari frekuensi waktu dan bobot pekerjaan dengan menggunakan alat bantu stopwatch. Perawat yang bekerja selama 8 jam harus diperhatikan apa saja pekerjaan yang mereka lakukan selama jam kerja berlangsung. Misalnya perawat bertugas mengurus surat-surat menerima 20 surat yang harus diselesaikan hari ini, dalam menyelesaikan satu surat perawat membutuhkan waktu 15 menit untuk membuka, membaca, membalas, dan mengirim surat, sehingga 20 surat yang diterima dapat diselesaikan dengan waktu 5 jam. Selanjutnya perawat membantu pasien ke kamar mandi, memberikan obat, mengimput data pasien, melengkapi registrasi pasien, ikut membantu merujuk pasien ke rumah sakit lain, mengambil sampel darah dan lain-lain. Semua aktifitas yang dilakukan perawat dihitung menggunakan stopwatch. Perawat dikatakan efisien dalam bekerja selama 8 jam melakukan semua pekerjaan yang telah ditentukan oleh rumah sakit dengan aktif dan hanya memiliki sedikit jam istirahat. Perawat yang mengalami kerja lembur atau bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan pihak rumah sakit, maka perawat mengalami beban kerja. Dengan sejumlah beban kerja yang di hadapi menjadikan perawat kadang-kadang merasa tegang, tidak bisa mengatasi kesulitan sendiri dan tidak mudah dalam mempertimbangkan suatu hal kaitannya dengan tugas sebagai seorang perawat. Beban kerja perawat juga berasal dari tuntutan kerja yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat dimana dengan jumlah pekerjaan yang banyak perawat diharuskan menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan dengan pekerjaan lainnya dalam waktu yang sama. Hampir setiap

beban kerja dapat mengakibatkan timbulnya stres kerja, tergantung bagaimana reaksi pekerja itu sendiri menghadapinya dan besarnya stres. Stres terhadap perawat akan mempengaruhi munculnya terhadap masalah kesehatan, psikologi dan interaksi interpersonal. Dalam menyelesaikan pekerjaan perawat terlihat kurang efisien karena mereka cenderung mengerjakan pekerjaan mereka kurang memprioritaskan mana pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Perawat yang melakukan aktifitas selama bekerja hanya duduk-duduk diruangan, melamun, berdiam diri, bekerja apabila ada perintah dari atasan, mendengarkan musik, ngobrol dengan teman, pergi duduk ke kantin, dan mendatangi pasien apabila keluarga pasien meminta tolong untuk melihat kondisi pasien, perawat tersebut dikatakan tidak memiliki beban kerja.

Beban kerja penting untuk diketahui sebagai dasar untuk menyesuaikan kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dan beban kerja sehingga stres kerja tidak timbul. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat.

B. Identifikasi Masalah

Gambaran stres yang nampak pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti: tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realistis, self esteem rendah. Tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar,

merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerjaan akan mengalami hal-hal seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh purwaningsi (2013) dengan judul : Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instansi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, dengan p value 0,000 (α : 0,05). Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dilakukan oleh Sari dan Rayni (2020) dengan judul: Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSI Nashrul Ummah Lamongan, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSI Nashrul Ummah Lamongan dengan $r = 0,534$ $\alpha = 0,019$ ($p < 0,05$). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wisudawan (2015) dengan judul : Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD DR Soegiri Lamong dengan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan anatar beban kerja dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang IGD RSUD DR Soegiri Lamongan dengan tingkat signifikan $r=0,000$ ($r < 0,05$).

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi permasalahan pada Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan menjadi referensi dalam bidang psikologi industri dan organisasi tentang beban kerja dan stres kerja.
- b. Diharapkan sebagai tambahan informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan edukasi tentang cara menyesuaikan beban kerja dan mengatasi stres kerja.
- b. Bagi perawat diharapkan mengupayakan perawat dalam mengatasi beban kerja yang berlebih dan menyesuaikan beban kerja agar tidak timbul terjadinya stres kerja
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi atau acuan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis, khususnya mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Gibson (dalam Rivai, 2003) Stres kerja di konseptualisasi diri beberapa titik pandang yaitu stres sebagai stimulus, serta sebagai respon dan stres sebagai stimulus dan respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus mendefinisikan sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan adanya respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberi tanggapan. Sementara itu Luthans (dalam Rivai, 2003) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervus, merasakan kecemasan yang kronis, meningkatkan

ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat rileks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat dan kesulitan dalam masalah tidur.

Caplan (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Landy (2012) memahaminya sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Robin memberikan definisi stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan Robbins (2001).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi berupa fisik, psikologis, ataupun tingkah laku antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Munandar (2011) faktor-faktor dipekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain :

a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

- 1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.
- 2) Vibrasi (getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *catecholamine*, dan perubahan dari fungsinya seseorang secara psikologikal dan neurologikal. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.
- 3) *Hygiene*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.

b. Beban kerja meliputi kategori.

- 1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.
- 2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

- 3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Ketidak berfungsi peran merupakan pembangkit stres yang meliputi :

- 1) Konflik peran. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dimana tugas yang ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya yang bertentangan secara nilai-nilai dan keyakinan pribadi sewaktu melaksanakan tugas pekerjaannya.
- 2) Ketaksaan peran. Dimana tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-unjuk pekerjaan.

d. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami

sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari berdayanya mereka dalam organisasi.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi /instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

h. Ciri-ciri individu

Tipe kepribadian individu dengan segala nilai-nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Dwiyanti, 2001) adalah:

- a. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman, dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja baik pimpinan maupun bawahan akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.
- b. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres

kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seseorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

- c. Pelecehan seksual. Sebagai kontak/komunikasi yang berhubungan atau dikontakkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stres akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada negara yang tingkat kesadaran warganya terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi namun tidak ada undang-undang yang melindunginya (Baron dan Greenberg dalam Pamungkas, 2016).
- d. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya pengertian temperatur udara, tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Disamping itu kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa

orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan yang lain (Muchinsky dalam Lantara, 2019).

- e. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaannya ketika gaya kepemimpinan para manajer cenderung neurotic, yakni seseorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain khususnya bawahan, perfeksionis, terlalu menderamatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa atau kejadian yang tidak semestinya sepele atau semacamnya, seseorang akan tidak luasa menjalankan pekerjaannya hingga akhirnya menimbulkan stres kerja (Minner dalam Lantara, 2019).
- f. Tipe kepribadian. Seseorang dengan tipe kepribadian cenderung mengalami stres dibandingkan kepribadian B berbagai ciri kepribadian ini adalah sering merasa di buru-buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabarran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan di waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap lingkungan hidup ataupun yang diraihnya, cenderung berkompetensi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe aku sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dalam pekerjaan mereka namun disisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapatkan resiko serangan atau sakit jantung (Minner dalam Lantara, 2019).

g. Peristiwa atau pengalaman pribadi. Kerja sering sebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan kematian pasangan, sekolah, anak sakit, atau gagal sekolah, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis yang dapat menghalangi karyawan dalam menghadapi masalah ataupun pelanggaran hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidak mampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini (Baron dan Greenberg, dalam Lantara, 2019).

Menurut (Robbins, 2001) ada beberapa faktor penyebab stres kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

- 1) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- 2) 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.
- 3) 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.

- 4) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan 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.

b. 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, peneliti mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- 2) 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.

- 3) 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.
- 4) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- 1) 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.
- 2) 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.

- 3) 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 uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yakni : faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, lingkungan kerja ciri-ciri, stressor lingkungan fisik, stressor kelompok, stressor individu, dan stressor organisasi.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Sari (2016) ada beberapa ciri-ciri stres dalam lingkup kognitif yang biasa muncul terlebih dahulu ketimbang gejala fisik seperti:

- a. Mudah merasa ingin marah (sensitif)
- b. Merasa putus asa saat harus menunggu
- c. Selalu merasa takut pada hal yang tidak jelas dan tanpa alasan
- d. Susah untuk memusatkan pikiran
- e. Sering merasa linglung dan bingung tanpa alasan
- f. Bermasalah dengan ingatan (mudah lupa, susah mengingat)
- g. Cenderung berfikir negatif terutama pada diri sendiri
- h. Mood naik turun (mood mudah berubah-ubah, misalnya merasa gembira tapi tidak lama kemudian merasa bosan dan ingin marah)
- i. Makan terlalu banyak meski tidak merasa lapar
- j. Merasa tidak memiliki cukup energi untuk menyelesaikan sesuatu

- k. Merasa tidak mampu mengatasi masalah dan cenderung sulit membuat suatu keputusan
- l. Emosi suka meluap-luap (baik gembira, sedih, marah, dan sebagainya)
- m. Miskin ekspresi dan kurang memiliki selera humor, kehilangan kemampuan dalam hal menanggapi situasi, pergaulan sosial, serta kegiatan-kegiatan rutin lainnya.

Menurut Luthans (2008) meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* :

- a. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
- b. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol, obat-obatan, dan susah tidur.

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2008) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu :

a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan dileher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan pernafasan.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun , stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya: mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal-hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung kepada orang lain, perasan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan prustasi.

c. Aspek Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti : tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, self esteem rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, bermasalah dalam perkawinan, cemburu berlebihan, merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal-hal seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, perfoma rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, menerima status rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, kurang orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stres kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu : fisik, psikologis dan perilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala-gejala fisiologis seperti gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, hipertensi. Aspek psikis dapat berupa gejala-gejala emosional seperti panik, gelisah, deperesi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

4. Ciri-ciri Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009) menyebutkan ciri-ciri stress yaitu:

a. Psikologis

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung.
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- 3) Sensitive dan hyper activity.
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
- 5) Komunikasi yang tidak efektif.
- 6) Perasaan terkucil dan terasing.
- 7) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
- 10) Menurunnya rasa percaya diri.

b. Fisiologis

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stres (seperti: adrenalin dan nonadrenalin).
- 3) Gangguan gastro intestinal (gangguan lambung).
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.
- 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.

- 7) Gangguan pada kulit.
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
- 9) Gangguan tidur.
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Perilaku

- 1) Menunda, dan menghindari pekerjaan.
- 2) Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas.
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Robbins & Coulter (2010) mengungkapkan tentang ciri-ciri stres sebagai berikut:

a. Fisik

Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.

b. Perilaku

Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

c. Psikologis

Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa ciri-ciri stres kerja antara lain adalah psikologis, fisik, dan perilaku.

5. Kategori Stres Kerja

Menurut Phillip L (2012), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja yaitu:

- a. Urusan stres yang dialami juga melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat menjadi penyebab stres kerja.

- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

Kategori stres kerja menurut Robbins (2001) yaitu : *Physiological*, *Psychological* dan *Behavior*.

- a. *Physiological* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- b. *Psychological* memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- c. *Behavior* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kategori stres kerja terbagi menjadi tiga yaitu *Physiological*, *Psychological* dan *Behavior*.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja (Cain, 2007). Menurut Meshkati (dalam Tarwaka, 2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan

antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Panggabean (dalam Erisman, 2015) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan di berbagai instansi negeri maupun swasta. Beban kerja diperlukan untuk menetapkan waktu bagi seseorang pekerja yang memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu pada suatu tingkat kinerja yang telah ditetapkan. Beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2010).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus dirasakan dan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya dituntut agar mampu diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Manuaba (dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - 1) 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.
 - 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut waring stresor.
- b. 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 uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja

Kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan perhitungan beban kerja sebagai berikut:

- a. Beban kerja fisik, pada beban kerja fisik fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan, yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan serta fungsi alat indra pada tubuh karyawan. Kesehatan karyawan tentunya menjadi hal yang akan menjadi pertimbangan penting bagi organisasi untuk melanjutkan atau menghentikan kerjasama.
- b. Standar daya jangkau tubuh sesuai yang ditetapkan organisasi, setiap organisasi memiliki standar masing-masing dalam menetapkan daya jangkau tubuh. misalnya, seorang sekretaris wanita yang seringkali duduk di belakang meja tentunya akan dituntut untuk dapat menjangkau minimal 59,7 cm kedepan dan 15 cm ke atas saat posisi duduk. Ketika seorang sekretaris tidak memiliki kemampuan seperti yang telah ditetapkan, dapat terjadi kelelahan kerja yang menghambat pekerjaan dan mengancam keselamatan kerja karena kekakuan otot yang terus-menerus akibat daya jangkau tubuh yang minim.
- c. Kemampuan dan kecepatan menjangkau benda-benda bergerak (untuk perusahaan yang menggunakan mesin penggerak sebagai alat bantu produksi).
- d. Kemampuan tubuh menahan beban atau menggerakkan beban tertentu yang tentunya akan berkaitan dengan kekuatan otot tangan, kaki dan tubuh.

- e. Aspek beban kerja psikis, beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental atau psikis di lingkungan kerjanya.

Menurut Munandar (dalam Tambunan, 2013), aspek beban kerja sebagai berikut:

- a. **Beban Berlebih Kuantitatif** Beban berlebih secara fisik ataupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.
- b. **Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif** Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampaui sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.
- c. **Beban Berlebih Kualitatif** Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh manusia/tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga

kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.

- d. **Beban Terlalu Sedikit Kualitatif.** Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan di mana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek beban kerja berupa beban berlebih kuantitatif, beban terlalu sedikit kuantitatif, beban berlebih kualitatif, beban terlalu sedikit kualitatif.

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba (dalam Satria, 2013) bahwa akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara

potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

Dari dampak beban kerja tersebut maka cara mencegah dan mengendalikan stres kerja menurut Sauter (dalam Prihatini, 2007) adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebih maupun beban kerja ringan.
- b. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.
- c. Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
- d. Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain.
- e. Tugas-tugas harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan kesempatan agar pekerja dapat menggunakan keterampilannya.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan dampak beban kerja menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

C. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Menurut Munandar (2011) salah satu faktor dipekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain : Beban kerja meliputi kategori beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Penghayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres. Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja, ini merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Adapun penelitian terdahulu memperoleh hasil : Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 (α : 0,05). (Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instansi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang, Purwaningsih, 2013).

Penelitian lain dengan judul: Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja Unit Airport Rescue And Fire Fighting Di Bandar Udara International SAM (Mohune, 2018) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Pekerja Unit Airport Rescue and Fire Fighting Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado.

Penelitian lain dengan judul : Hubungan antara Beban Kerja dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada *Security Check Point* di PT Angkasa Pura I Bandar

Udara Internasional Sam Ratulangi Manado (Aulia, 2019). Hasil uji statistik Spearman mendapatkan hubungan bermakna dengan korelasi positif kategori kuat antara beban kerja dengan stres kerja ($p=0,000$; $r=0,608$). Selain itu terdapat hubungan berlawanan arah (negatif) antara masa kerja dengan stres kerja ($p=0,001$; $r=-0,411$). Simpulan penelitian ini ialah pada security check point di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado terdapat hubungan bermakna yang positif antara beban kerja dengan stres kerja serta terdapat hubungan bermakna yang negatif antara masa kerja dengan stres kerja.

Penelitian selanjutnya Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen Di Suatu Fakultas. (Marliani, 2017). Terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja. Semakin besar beban kerja yang diterima maka semakin besar pula mengalami stres kerja

Penelitian terakhir yaitu : Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja (Safitri, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan beban kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan guru SMP Negeri 8 Samarinda dengan nilai $R = 0,444$ dan $P = 0,000$. Terdapat perbedaan stres kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan guru SMP Negeri 8 Samarinda dengan nilai $T = 2,861$ dan nilai $P = 0,005$.

D. Kerangka Konseptual

Karyawan

Aspek-aspek beban kerja menurut Davis dan

Newsstrom (2015)

1) Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*).

2) Waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*).

3) Sistem pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*)

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 atau menggandakan dengan cara apa pun izin

Document Accepted 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

Aspek-aspek stress kerja menurut Luthans (2013) yaitu:

- a. *Physiology* (fisiologi)
- b. *Psychology* (psikologikal)
- c. *Behavior* (tingkah laku)

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Diasumsikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja pada perawat atau sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan semakin rendah stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel-variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*) disimbolkan dengan (X) yaitu :
Beban Kerja
2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) disimbolkan dengan (Y) yaitu: Stres
Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Beban Kerja

Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus dirasakan dan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukannya dituntut agar mampu diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi berupa fisik psikologis, ataupun tingkah laku antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 175 orang perawat di RSUD Daerah Rantauprapat.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menyadari bahwa luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel. Sampel penelitian ini sebanyak 75.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel menggunakan tehnik purposive sampling dimana sampel penelitian sudah ditentukan oleh RSUD Daerah Rantauprapat. Adapun ciri-ciri sampel sebagai berikut:

- a. Perawat tetap
- b. Perawat yang bekerja di ruangan rawat inap laki-laki, perempuan, NICU dan PICU

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini diukur menggunakan skala yaitu skala beban kerja dan stress kerja.

a. Skala Beban Kerja

Davis dan Newstrom (2015), terdapat aspek yang menyebabkan terjadinya beban kerja pada seorang sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*).
- 2) Waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*).
- 3) Sistem pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*).
- 4) Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*).
- 5) Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficeient performance feedback*).
- 6) Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).
- 7) Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*).
- 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (*interpersonal and intergroup conflict*).
- 9) Suasana politik yang tidak aman (*Insecure political climate*).

10) Frustrasi (*frustration*).

11) Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja
(*differences between company's and employee's values*).

b. Skala Stres Kerja

Menurut Luthans (2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* :

- a. *Physiology* (fisiologi)
- b. *Psychology* (psikologikal)
- c. *Behavior* (tingkah laku)

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Menurut Arikunto (2006) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan

reliabel. Maka sebelum melakukan pengumpulan data, terlebih dahulu di lakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (2006) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, 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 antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

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

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

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2017). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{SD_x\}^2 + (SD_y) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}$$

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD. y = Standart deviasi total

SD. x = Standart deviasi butir

Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika r hitung $\leq r$ table maka intrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 2011). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (beban kerja) dengan satu variabel terikat (stres kerja).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{ \left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y

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

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

N = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan teknik analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap masing-masing variable penelitian. Uji asumsi yang dimaksud adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian untuk melihat apakah penelitian yang diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas (beban kerja) berkorelasi secara linier atau tidak terhadap variable terikat (stres kerja)

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variable X dan variable Y bersifat homogeny atau tidak.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dimana $r_{xy}=0,863$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) sebesar 0,780. Ini menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 78%. Hal ini membuktikan bahwa ada 22% faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti: faktor pekerjaan, tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, dan tuntutan dari luar organisasi.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 90 dan nilai rata-rata empirik 114,57 dan stres kerja yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 107,5 dan nilai rata-rata empirik 127,65.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Kepada para perawat diharapkan agar lebih mampu memanage waktu dengan baik dan membuat deadline kerja sehingga dapat menentukan skala prioritas pekerjaannya setiap hari.

2. Saran Kepada Pihak Rumah Sakit

Diharapkan dapat lebih sering mengadakan pelatihan manajemen stres bagi para karyawan dan terutama bagi perawat sehingga mereka mampu mengendalikan konflik ataupun permasalahan yang mereka hadapi masing-masing.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Bagi para peneliti lain yang berminat untuk meneliti hal yang sama diharapkan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yang belum diungkap dalam penelitian ini seperti: faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, lingkungan kerja ciri-ciri, stressor lingkungan fisik, stressor kelompok, stressor individu, dan stressor organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arisandhi, R. N. (2018). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian tata usaha dan keuangan di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Aulia, L., Kawatu, P. A., & Langi, F. L. (2019). Hubungan antara beban kerja dan masa kerja dengan stres kerja pada Security Check Point di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Medical Scope Journal*, 1(1).
- Cain, B. (2007). *A Review of the Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section. Canada.
- Cooper, Cary & Straw, Alison. 2016. *stress Management Yang Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta : Kesaint Blanc
- Davis. 2015. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dwiyanti. 2001. *Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Study tentang Anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan politik. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Erisman, A & Arini, E 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam - Perspektif Managerial dan Sosial)*, Yogyakarta: Deepublish.
- Fitri, A. M. (2013). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan Bank (studi pada karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 2(1), 18766.
- Gibson. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.

- Kusnanto. (2014). Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: EGC.
- Landy dan Becker.(2012). Motivation theory reconsidered. Article. Research in Organizational Behavior.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). Dunia Industri: Prespektif Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Luthans, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Manuaba, IAC., I Bagus, dan IB Gde. 2010. Ilmu Kebidanan, Penyakit Kandungan dan KB untuk Pendidikan Bidan. Edisi kedua. Jakarta: EGC.
- Menkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 147/Menkes/Per/I/2010 tentang Perizinan Rumah Sakit. Jakarta: Kemenkes RI; 2010.
- Mohune, P. B., Ratag, B. T., & Joseph, W. B. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja unit airport rescue and fire fighting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. *KESMAS*, 7(3).
- Muchinsky, P.M. 1999. *Psychology Applied to Work: an Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: The Dorsey Press.
- Munandar. 2001. *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pamungkas, D. G. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/Menkesper/III/2010.
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen Di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(3), 260-268.
- Philip & Duncan. (2012). *Marketing Principles and Methods*. Georgetown: Richard D. Irwin. Inc.
- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan.

- Purwaningsih, 2013. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Consept. Convensus, dan Application*, Preline Hall. Ind. Inc.
- _____. C. 2010. *Organization Behavior : Consept. Convensus, dan Application*, Preline Hall. Ind. Inc.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174-179.
- Sari, I.P dan Rayni (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di RSI Nashrul Ummah Lamongan. *Jurnal Ilmu Keperawatan, vol 12*.
- Sari; Lusia O. R. K. Pemanfaatan Obat Tradisional dengan Pertimbangan Manfaat dan Keamanannya. *Majalah Ilmu Kefarmasian*. 2015 : 3 (1). 01-07.
- Satria, W., Sidin, A. I., & Noor, N. B. (2013). *Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan patient safety di rumah sakit universitas hasanuddin tahun 2013*. UNHAS.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono.2003.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno H. 2011 *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru.
- Suwignyo. (2007). Pengaruh Manajemen Asuhan Keperawatan dan Motivasi Berprestasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama .
- Tambunan M Rudi, 2013, Pedoman penyusunan Standard operating prosedur, Edisi 2013, Penerbit Maiesta.
- Tarwaka.201. *Ergonomi Industri, Dasar- dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.

- Wahyuningsih, H. 2009. Validitas konstruk alat ukur spirituality orientation inventory (soi). *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*, 36, 2, 116-129.
- Waluyo. 2009. Psikologi Industri. Jakarta. Akademia Permata.
- Wardhono. S. 2008. Menuju Keperawatan Profesional. Semarang: Akper Depkes.
- Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Wisudawan, A. S. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Igd RSUD Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Keperawatan*, 6(2).





Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya adadibawahini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pertukaran shift membuat tubuh saya menjadi pegal-pegal				

SS S TS STS

Tanda ceklis (✓) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	Pernyataan Skala Stres Kerja	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pertukaran shift membuat tubuh saya menjadi pegal-pegal.	SS	S	TS	STS
2.	Dengan bekerja, badan saya semakin sehat.	SS	S	TS	STS
3.	Suasana di tempat kerja terasa pengap sehingga nafas saya menjadi sesak.	SS	S	TS	STS
4.	Pertukaran shift membuat tubuh saya bugar.	SS	S	TS	STS
5.	Setiap masuk kerja saya merasa badan saya semakin lemas.	SS	S	TS	STS
6.	Saya tetap memanfaatkan waktu senggang untuk tertidur.	SS	S	TS	STS
7.	Ketika saya kena jadwal jaga diruangan yang lain saya merasa lelah.	SS	S	TS	STS
8.	Tubuh saya tetap sehat meskipun saya harus bekerja di IGD.	SS	S	TS	STS
9.	Saya sering mengalami insomnia ketika akan masuk shift malam.	SS	S	TS	STS
10.	Saya bisa tertidur dimana saja.	SS	S	TS	STS
11.	Sejak bekerja saya menderita asma.	SS	S	TS	STS
12.	Meskipun saya memiliki sedikit waktu untuk beristirahat, saya tetap tertidur.	SS	S	TS	STS
13.	Saya tetap tidak bisa tidur saat piket.	SS	S	TS	STS
14.	Apabila ditegur teman saya tidak tersinggung.	SS	S	TS	STS
15.	Meskipun sudah sangat mengantuk, saya tetap sulit untuk tertidur.	SS	S	TS	STS
16.	Penyakit pernafasan saya sudah ada sejak kecil.	SS	S	TS	STS
17.	Saya marah apabila ditegur teman yang tidak berwenang dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
18.	Berada di tempat kerja membuat pernafasan saya menjadi segar.	SS	S	TS	STS
19.	Ketika bekerja fikiran saya bercabang-cabang.	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak marah apabila teman berselor dengan saya.	SS	S	TS	STS
21.	Saya tidak suka kalo teman bercanda dengan saya.	SS	S	TS	STS
22.	Saya menerima kritik untuk membangun semangat saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
23.	Saya tidak suka apabila pekerjaan saya dikritik.	SS	S	TS	STS
24.	Saat bekerja saya selalu memperhatikan alat tes kesehatan agar tidak mengalami kesalahan dalam diagnose.	SS	S	TS	STS
25.	Saat menyelesaikan pekerjaan saya lebih sering melamun.	SS	S	TS	STS

26.	Meskipun kurang istirahat, saya tetap focus dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
27.	Pekerjaan saya membuat saya sering tidak fokus.	SS	S	TS	STS
28.	Ketika memasang infus saya akan melihat dengan teliti aliran darah pasien.	SS	S	TS	STS
29.	Apabila ada apel pagi saya jarang mengikutinya	SS	S	TS	STS
30.	Saya akan meminta rekan saya untuk menggantikan sementara, apabila saya berhalangan hadir.	SS	S	TS	STS
31.	Apabila bagian lab lama mengambil sampel darah, saya langsung antisipasi.	SS	S	TS	STS
32.	Saya bersedia bekerja di igd.	SS	S	TS	STS
33.	Saya memilih tidak hadir apabila mengalami kendala saat pergantian infuse.	SS	S	TS	STS
34.	Apabila alat tensi otomatis rusak, saya akan mengukur secara manual.	SS	S	TS	STS
35.	Saya menghindari untuk ditugaskan di ruangan lain.	SS	S	TS	STS
36.	Saya tetap bertanggung jawab dan bersedia untuk ditugaskan ke ruangan mana saja.	SS	S	TS	STS
37.	Saya sering absen apabila ditugaskan pada ruangan lain dalam waktu yang lama.	SS	S	TS	STS
38.	Saya akan datang ke RS lebih awal karena akan apel pagi.	SS	S	TS	STS
39.	Pekerjaan yang saya miliki di limpahkan ke orang lain.	SS	S	TS	STS
40.	Saya mampu bekerja dibagian apa saja.	SS	S	TS	STS
41.	Saya memilih melayani pasien secara pribadi dibandingkan bersama teman saya.	SS	S	TS	STS
42.	apabila ada masalah dirumah sakit saya akan langsung menyelesaikan.	SS	S	TS	STS
43.	Apabila ada masalah dikantor saya memilih untuk tidak masuk.	SS	S	TS	STS
44.	Dengan bekerja sama, tugas mengatasi pasien akan lebih mudah.	SS	S	TS	STS
45.	Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya.	SS	S	TS	STS
46.	Saya sanggup mengemban tanggung jawab yang diberikan.	SS	S	TS	STS
47.	Jika pasien meminta obat, saya akan mengatasinya dengan menanyakan kepada dokter melalui telepon.	SS	S	TS	STS
48.	saya tidak berani menghubungi dokter untuk menanyakan obat pasien.	SS	S	TS	STS
49.	Apabila ada kendala dalam penggunaan alat kesehatan saya akan meninggalkannya.	SS	S	TS	STS
50.	saya akan menanyakan kepada atasan apabila mengalami kendala dalam penggunaan alat kesehatan.	SS	S	TS	STS

NO	Pernyataan Skala Beban Kerja	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	SS	S	TS	STS
2.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun tergolong sulit.	SS	S	TS	STS
3.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.	SS	S	TS	STS
4.	Meskipun tugas yang diberikan mendadak, saya tetap menyelesaikannya.	SS	S	TS	STS
5.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.	SS	S	TS	STS
6.	Pekerjaan yang diberikan setiap hari tidak begitu banyak.	SS	S	TS	STS
7.	Saya mengalami kesulitan apabila hasil diagnose belum keluar sementara pasien sudah harus ditolong.	SS	S	TS	STS
8.	Saat hasil diagnose belum keluar, saya akan memberikan obat anti nyeri kepada pasien sambil menunggu hasil.	SS	S	TS	STS
9.	Meskipun tugas jaga sudah sangat memakan waktu, kami tetap diberikan tugas administrasi.	SS	S	TS	STS
10.	Tugas administrasi penginputan saya selesaikan pada saat jam senggang.	SS	S	TS	STS
11.	Tugas yang diberikan membuat saya menjadi malas menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
12.	Sebanyak apapun porsi pekerjaan yang diberikan saya tetap mampu menyelesaikan.	SS	S	TS	STS
13.	Apabila tidak menggunakan APD dalam bekerja, kami akan dikenakan sanksi.	SS	S	TS	STS
14.	Kami tidak pernah diawasi dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
15.	Rumah sakit menuntut untuk mematuhi protocol kesehatan.	SS	S	TS	STS
16.	Meskipun rumah sakit tidak menuntut mematuhi protocol kesehatan, saya tetap mengikuti peraturan.	SS	S	TS	STS
17.	Semua perawat bekerja dengan pengawasan yang ketat.	SS	S	TS	STS
18.	Saya tetap menggunakan APD di are kerja.	SS	S	TS	STS
19.	Pekerjaan yang diberikan kepada perawat melebihi porsi yang sebenarnya, sehingga membuat perawat kelabakan melayani pasien.	SS	S	TS	STS
20.	Ketika menghadapi banyak tuntutan dari pasien atau keluarga pasien, perawat akan menahan diri untuk tidak emosi.	SS	S	TS	STS

21.	Pekerjaan yang diberikan terkadang bukan porsi sebagai perawat.	SS	S	TS	STS
22.	Saya memiliki keterampilan sejak saya menjadi perawat.	SS	S	TS	STS
23.	Apabila menghadapi keluarga pasien yang tidak memahami saya akan memarahinya.	SS	S	TS	STS
24.	Perawat akan bersedia ditugaskan dimana saja.	SS	S	TS	STS
25.	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan perawat.	SS	S	TS	STS
26.	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
27.	Tidak semua teori yang saya dapatkan pada saat pendidikan bisa saya terapkan.	SS	S	TS	STS
28.	Setiap perawat dituntut memiliki keyakinan untuk dapat melaksanakan tugastugasnya dengan baik.	SS	S	TS	STS
29.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pembagiannya.	SS	S	TS	STS
30.	Jadwal dan waktu bekerja perawat sudah sesuai dengan aturan yang ada.	SS	S	TS	STS
31.	Apabila di pindah tugaskan kebagian lain, saya memilih untuk cuti karena saya tidak menyukai teman kerjanya.	SS	S	TS	STS
32.	Keinginan ingin menyelamatkan jiwa pasien menjadi salah satu motif perawat bersedia bertugas dengan sepenuh hati.	SS	S	TS	STS
33.	Pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu akan tertunda apabila alat medis tidak mencukupi.	SS	S	TS	STS
34.	Perawat beserta tim akan memberikan rasa aman, mensosialisasikan hasil diagnosa kepada pasien sebagai bentuk memberikan kepuasan kepada pasien.	SS	S	TS	STS
35.	Bekerja menjadi perawat menurut saya hanya akan membuat saya semakin tidak ada tujuan hidup.	SS	S	TS	STS
36.	Dalam menyelesaikan pekerjaan dan melayani pasien, dibutuhkan tim kerja yang solid yang mampu bekerjasama dengan baik.	SS	S	TS	STS
37.	Menurut saya, teman kerja tidak bisa diajak kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
38.	Saya dan teman kerja sering karaoke untuk menghilangkan penat.	SS	S	TS	STS

39.	Saya merasa bekerja dengan tim akan semakin tidak focus.	SS	S	TS	STS
40.	Perawat akan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai jumlah pasien yang datang.	SS	S	TS	STS
41.	Proses pelayanan dan tindakan tidak sesuai dengan SOP.	SS	S	TS	STS
42.	Pelaksanaan kerja yang sesuai dengan merupakan pembuktian sebagai perawat.	SS	S	TS	STS
43.	Penggunaan lampu di ruangan mengganggu pandangan saya saat bekerja.	SS	S	TS	STS
44.	Pekerjaan membuat saya semakin sering bergerak dengan itu saya akan semakin sehat.	SS	S	TS	STS
45.	Selama ini saya merasa apa yang saya pelajari pada masa sekolah/kuliah tidak sesuai dengan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
46.	Pelayanan kesehatan kepada pasien diberikan sesuai dengan jam kerja atau jadwal.	SS	S	TS	STS
47.	Pekerjaan yang datang terus menerus membuat saya menjadi stres.	SS	S	TS	STS
48.	Atasan memberikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.	SS	S	TS	STS
49.	Selama ini saya merasa atasan saya memberikan perintah yang tidak jelas.	SS	S	TS	STS
50.	Meskipun yang dipelajari beda dengan yang dilapangan, saya tetap mengusahakannya.	SS	S	TS	STS
51.	Volume pekerjaan yang banyak sehingga membuat perawat membutuhkan waktu extra untuk menyelesaikannya bahkan harus lembur.	SS	S	TS	STS
52.	Meskipun tenaga perawat sangat kurang, saya tetap menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	SS	S	TS	STS
53.	Selama ini saya merasa tenaga perawat disini sangat kurang.	SS	S	TS	STS
54.	Perawat merasa tertantang untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

Reliability**Scale: Skala Beban Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	54

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BK1	2,71	1,050	75
BK2	3,25	,660	75
BK3	3,09	,640	75
BK4	3,00	,771	75
BK5	3,13	,664	75
BK6	3,15	,485	75
BK7	3,12	,519	75
BK8	3,24	,732	75
BK9	3,05	,868	75
BK10	2,80	,959	75
BK11	3,16	,698	75
BK12	3,07	,622	75
BK13	3,33	,741	75
BK14	3,17	,778	75
BK15	3,08	,632	75
BK16	2,99	,707	75
BK17	2,73	,920	75
BK18	2,96	,813	75
BK19	3,07	,553	75
BK20	2,95	,634	75
BK21	3,05	,695	75
BK22	3,23	,727	75
BK23	3,19	,711	75
BK24	3,33	,622	75
BK25	3,25	,773	75
BK26	3,08	,632	75
BK27	3,27	,445	75

BK28	2,84	,546	75
BK29	2,97	,569	75
BK30	2,57	,975	75
BK31	2,79	,412	75
BK32	3,00	,000	75
BK33	3,01	,726	75
BK34	3,09	,738	75
BK35	3,29	,731	75
BK36	3,67	,475	75
BK37	3,48	,644	75
BK38	3,64	,629	75
BK39	3,45	,501	75
BK40	3,24	,430	75
BK41	3,19	,392	75
BK42	2,77	,559	75
BK43	2,71	,731	75
BK44	2,56	,758	75
BK45	2,77	,709	75
BK46	3,31	,464	75
BK47	3,15	,672	75
BK48	3,43	,825	75
BK49	3,13	,794	75
BK50	2,75	,773	75
BK51	2,84	,679	75
BK52	2,96	,556	75
BK53	2,67	,777	75
BK54	2,48	,828	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	162,51	85,253	,431	,828
BK2	161,96	87,796	,524	,829
BK3	162,12	88,080	,518	,829
BK4	162,21	91,900	,150	,843
BK5	162,08	90,588	,391	,838
BK6	162,07	94,577	-,011	,847
BK7	162,09	94,383	,006	,847
BK8	161,97	91,459	,394	,841
BK9	162,16	87,055	,426	,830
BK10	162,41	95,030	-,066	,856
BK11	162,05	93,051	,087	,846
BK12	162,15	90,830	,394	,838
BK13	161,88	90,648	,349	,839
BK14	162,04	92,174	,329	,844
BK15	162,13	94,306	,000	,848
BK16	162,23	94,205	,000	,849

BK17	162,48	91,658	,325	,845
BK18	162,25	92,354	,309	,845
BK19	162,15	93,884	,049	,846
BK20	162,27	93,333	,080	,845
BK21	162,16	92,190	,353	,843
BK22	161,99	89,500	,340	,835
BK23	162,03	86,432	,588	,825
BK24	161,88	92,485	,354	,843
BK25	161,96	91,823	,355	,843
BK26	162,13	92,658	,336	,843
BK27	161,95	92,024	,391	,839
BK28	162,37	92,480	,384	,842
BK29	162,24	93,401	,390	,845
BK30	162,64	104,423	-,535	,880
BK31	162,43	98,383	-,470	,857
BK32	162,21	94,711	,000	,845
BK33	162,20	91,703	,378	,842
BK34	162,12	87,837	,457	,830
BK35	161,92	86,642	,554	,826
BK36	161,55	90,386	,454	,835
BK37	161,73	90,144	,339	,836
BK38	161,57	94,086	,019	,848
BK39	161,76	90,293	,437	,835
BK40	161,97	93,891	,076	,845
BK41	162,03	95,270	-,093	,848
BK42	162,44	92,088	,315	,841
BK43	162,51	88,388	,421	,832
BK44	162,65	88,257	,413	,832
BK45	162,44	90,736	,357	,839
BK46	161,91	89,626	,554	,832
BK47	162,07	85,901	,671	,822
BK48	161,79	86,008	,524	,825
BK49	162,08	93,075	,366	,847
BK50	162,47	95,036	-,061	,852
BK51	162,37	95,210	-,072	,851
BK52	162,25	97,543	-,286	,856
BK53	162,55	87,224	,474	,829
BK54	162,73	88,009	,387	,832

mean hipotetik : $(36 \times 1) + (36 \times 4) : 2 = 90$

Reliability**Scale: Skala Stres Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	2,72	,763	75
SK2	2,68	,872	75
SK3	2,69	,870	75
SK4	2,71	,927	75
SK5	2,75	,887	75
SK6	2,87	,777	75
SK7	2,85	,672	75
SK8	2,87	,741	75
SK9	2,72	,863	75
SK10	2,84	,871	75
SK11	2,83	,876	75
SK12	2,87	,827	75
SK13	2,89	,847	75
SK14	2,69	,854	75
SK15	2,71	,897	75
SK16	2,97	,788	75
SK17	2,88	,770	75
SK18	2,93	,844	75
SK19	2,77	,781	75
SK20	2,80	,637	75
SK21	2,77	,727	75
SK22	2,79	,859	75
SK23	2,87	,859	75
SK24	2,95	,751	75
SK25	2,92	,731	75
SK26	2,92	,850	75
SK27	2,92	,897	75
SK28	2,72	,894	75

SK29	2,93	,827	75
SK30	2,91	,791	75
SK31	2,91	,720	75
SK32	2,91	,808	75
SK33	2,89	,746	75
SK34	2,95	,634	75
SK35	2,95	,655	75
SK36	2,87	,827	75
SK37	2,92	,801	75
SK38	2,79	,793	75
SK39	2,87	,827	75
SK40	2,99	,862	75
SK41	2,95	,613	75
SK42	3,05	,613	75
SK43	2,83	,665	75
SK44	3,01	,668	75
SK45	2,97	,592	75
SK46	2,93	,759	75
SK47	2,89	,689	75
SK48	3,13	,741	75
SK49	2,99	,707	75
SK50	2,92	,653	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	140,72	378,123	,423	,940
SK2	140,76	370,239	,604	,938
SK3	140,75	368,354	,664	,938
SK4	140,73	365,820	,694	,938
SK5	140,69	374,026	,480	,939
SK6	140,57	376,059	,485	,939
SK7	140,59	378,327	,478	,939
SK8	140,57	373,680	,595	,938
SK9	140,72	372,042	,555	,939
SK10	140,60	367,189	,699	,938
SK11	140,61	370,132	,605	,938
SK12	140,57	370,032	,646	,938
SK13	140,55	371,062	,597	,938
SK14	140,75	373,327	,522	,939
SK15	140,73	372,982	,505	,939
SK16	140,47	370,766	,655	,938
SK17	140,56	372,520	,611	,938
SK18	140,51	372,037	,569	,939
SK19	140,67	372,414	,605	,938
SK20	140,64	378,882	,484	,939
SK21	140,67	378,063	,448	,939

SK22	140,65	374,067	,496	,939
SK23	140,57	375,302	,458	,939
SK24	140,49	374,848	,545	,939
SK25	140,52	376,145	,515	,939
SK26	140,52	370,442	,614	,938
SK27	140,52	367,415	,671	,938
SK28	140,72	376,231	,411	,940
SK29	140,51	372,740	,559	,939
SK30	140,53	373,252	,569	,939
SK31	140,53	377,982	,456	,939
SK32	140,53	370,306	,653	,938
SK33	140,55	375,251	,535	,939
SK34	140,49	377,767	,531	,939
SK35	140,49	377,280	,533	,939
SK36	140,57	376,680	,433	,939
SK37	140,52	372,658	,581	,938
SK38	140,65	374,851	,514	,939
SK39	140,57	374,870	,491	,939
SK40	140,45	369,440	,637	,938
SK41	140,49	391,253	-,015	,942
SK42	140,39	391,240	-,014	,942
SK43	140,61	387,484	,128	,941
SK44	140,43	389,572	,348	,942
SK45	140,47	387,387	,152	,941
SK46	140,51	386,037	,156	,941
SK47	140,55	385,440	,798	,941
SK48	140,31	387,297	,118	,941
SK49	140,45	382,873	,386	,940
SK50	140,52	389,794	,041	,942

mean hipotetik : $(43 \times 1) + (43 \times 4) : 2 = 107,5$



NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		BebanKerj a	StresKerja
N		75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	114,57	127,65
	Std. Deviation	10,259	19,337
Most Extreme Differences	Absolute	,143	,112
	Positive	,143	,086
	Negative	-,068	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		1,237	,968
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194	,306

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
StresKerja * BebanKerja	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%



LAMPIRAN D
UJI LINIERITAS ALAT UKUR PENELITIAN

Report

StresKerja

BebanKerja	Mean	N	Std. Deviation
98	119,25	4	22,780
99	144,00	1	.
101	154,00	1	.
102	106,00	1	.
103	126,00	2	4,243
105	88,00	1	.
106	121,40	5	27,718
107	128,33	3	17,616
108	140,00	2	5,657
109	135,00	4	5,354
110	110,50	4	20,825
111	117,20	10	21,002
112	108,50	2	13,435
113	109,33	3	17,098
114	143,33	3	7,024
115	97,00	1	.
116	107,33	3	17,243
118	132,33	3	17,243
119	143,00	1	.
120	93,00	1	.
122	97,00	1	.
123	135,33	3	17,156
124	129,00	2	5,657
125	95,00	1	.
126	131,00	4	7,118
127	135,00	2	5,657
130	136,00	1	.
134	122,50	2	2,121
138	131,00	3	13,856
140	101,00	1	.
Total	122,65	75	19,337

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
StresKerja * BebanKerja		(Combined)	13767,437	29	474,739	1,537	,096
	Between	Linearity	64,344	1	64,344	,208	,000
	Groups	Deviation from Linearity	13703,093	28	489,396	1,584	,083
	Within	Groups	13903,550	45	308,968		
	Total		27670,987	74			





LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS ALAT UKUR PENELITIAN

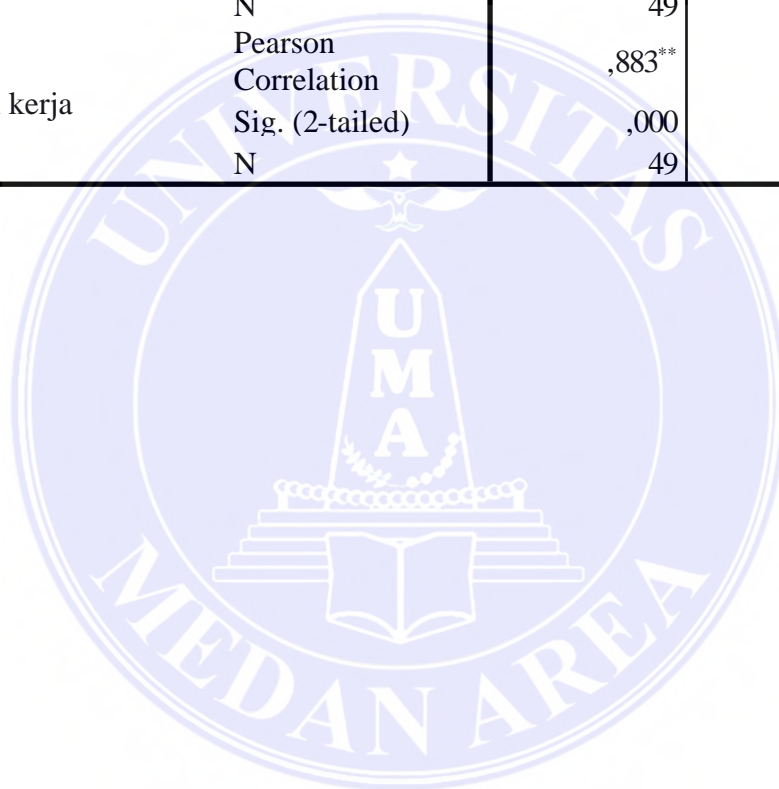
Measures of Association

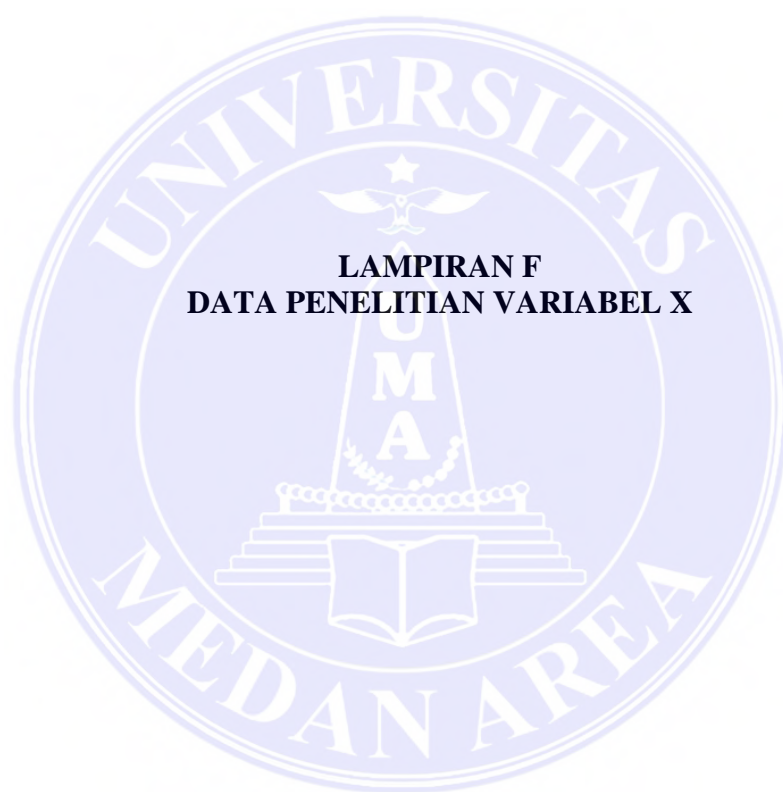
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Strees kerja * beban kerja	,883	,780	,952	,907

Correlations

Correlations

		Stress kerja	Beban kerja
Strees kerja	Pearson Correlation	1	,883**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
Beban kerja	Pearson Correlation	,883**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49





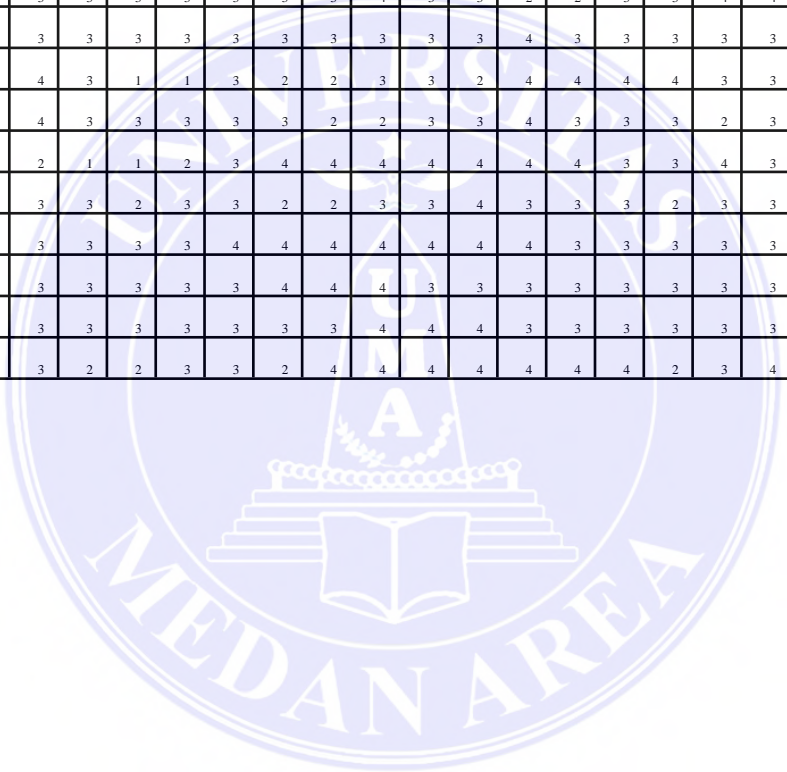
**LAMPIRAN F
DATA PENELITIAN VARIABEL X**

Dedek Ariani - Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat...

NO	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	37	38	39	40	41	42	43	44	45					
1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3				
2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4				
3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2			
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	
5	1	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	
6	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3		
7	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4		
8	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
9	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
10	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3		
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
13	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
14	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
15	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	
16	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3		
17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
18	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
20	1	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	
21	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3		
22	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
23	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
24	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
25	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3		
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
28	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
29	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
30	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	

31	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3					
32	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4			
33	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2			
34	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2		
35	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3			
36	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3			
37	1	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
38	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
39	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
40	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3		
41	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3		
42	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
43	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
44	1	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3			
45	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4		
46	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
47	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
48	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	
49	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3		
50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
51	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
52	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
53	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3			
54	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
55	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
56	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2
57	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	
58	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	
59	1	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3		

61	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3			
62	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2			
63	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2			
64	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3			
65	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3			
66	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3		
67	1	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	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	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2		
68	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
69	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
70	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2		
71	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
72	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2		
73	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
74	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
75	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3		





DATA PENELITIAN VARIABEL Y

no	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	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50			
1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3			
2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3		
4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3			
5	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4	4			
6	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3			
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4		
8	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2		
9	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
10	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
11	4	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	
12	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
13	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3		
14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
15	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	
16	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
18	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	
19	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3		
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	
21	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4
22	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
23	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	
24	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3
25	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4		
26	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
27	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	

28	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3									
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3							
30	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2								
31	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2					
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4								
33	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3									
34	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3							
36	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3						
37	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2								
38	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2						
39	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	4		
40	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
41	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3					
42	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3				
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3				
44	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2							
45	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2						
46	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4						
47	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3						
48	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3					
49	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3			
50	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3					
51	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2				
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2				
53	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4						
54	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3					
55	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
56	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3			
57	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2				
58	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2

59	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2		
60	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3				
61	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3							
62	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	4	3	2	2	2	3	4	1	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3								
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3		
64	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	1	1	2		
65	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2					
66	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
67	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	4				
68	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3		
69	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	4	4	3	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
70	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3				
71	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2					
72	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3				
73	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4				
74	2	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2					
75	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	4	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3				



LAMPIRAN G
SURAT PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 737/FPSI/01.10/XII/2020 Medan, 08 Desember 2020
Lampiran :-
Hal : Pengambilan Data

Yth. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Rantau Prapat
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Dedek Ariani
NPM : 148600255
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Rumah Sakit Umum Daerah Rantau Prapat, Jl. K.H. Dewantara 129, Rantau Prapat** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Rantau Prapat"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Rumah Sakit** yang **Bapak/Ibu pimpin**.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

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
- Mahasiswa Ybs

Document Accepted 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

 **PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU**
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RANTAUPRAPAT
Jalan Ki Hajar Dewantara No. 129 Telp/Fax (0624) 327832
RANTAUPRAPAT-21415

MOTTO : "MEMBERIKAN PELAYANAN TERBAIK "

SURAT KETERANGAN
Nomor : 445/16687/RSUD-RAP/2020

Yang Bertandatangan di Bawah ini :

Nama : **Yoherna, S.Kep. Ners**
Jabatan : **Ka. Bid SDM & Peningkatan Mutu RSUD Rantauprapat**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **DEDEK ARIANI**
NIM : **148600255**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Universitas : **Medan Area**
Fakultas : **Psikologi**
Judul Skripsi : **"Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat".**

Dengan ini di izinkan untuk melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat,
Berdasarkan Surat dari Universitas Medan Area Nomor : 734/FPSI/01.10/XII/2020.

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Rantauprapat, 15 Desember 2020
An. Direktur RSUD Rantauprapat
Ka. Bid SDM & Peningkatan Mutu


Yoherna, S.Kep. Ners
NIP : 19661107 19893 2 002



PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RANTAUPRAPAT
Jalan Ki Hajar Dewantara No. 129 Telp/Fax (0624) 327832
R A N T A U P R A P A T - 21415

MOTTO : "MEMBERIKAN PELAYANAN TERBAIK "

SURAT KETERANGAN

Nomor : 445 /16694 /RSUD-RAP/2020

Yang Bertandatangan di Bawah ini :

Nama : **Yoherna, S.Kep. Ners**
Jabatan : **Ka. Bid SDM & Peningkatan Mutu RSUD Rantauprapat**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **DEDEK ARIANI**
NIM : **148600255**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Universitas : **Medan Area**
Fakultas : **Psikologi**
Judul Skripsi : **"Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat"**.

Benar telah selesai melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Rantauprapat pada tanggal 15 Desember sampai dengan 31 Desember 2020, Berdasarkan Surat dari Universitas Medan Area Nomor : 734/FPSI/01.10/XII/2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat di gunakan seperlunya.

Rantauprapat, 31 Desember 2020
An. Direktur RSUD Rantauprapat
Ka. Bid SDM & Peningkatan Mutu



Yoherna, S.Kep. Ners
NIP : 19661107 19893 2 002

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