

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
PEGAWAI TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS LUBUK  
PAKAM KAB. DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
Memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH  
NAJA AGNESYA  
19.860.0289**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 16/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/23

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
PEGAWAI TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS LUBUK  
PAKAM KAB. DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
Memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

## HALAMAN PENGESAHAN


JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES  
KERJA PADA PEGAWAI TENAGA  
KESEHATAN DI PUSKESMAS TURIK PAKAM  
KAB. DELI SERDANG

NAMA : NAJA AGNESYA

NO STAMBUK : 19.860.0289


FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
**M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi**  
Pembimbing



  
**Prof. Hasanuddin, Ph.D**  
Dekan

  
**Laili Alfita, S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog**  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Sidang: 27 September 2023

## HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 27 September 2023



Naja Agnesya

19.860.0289

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

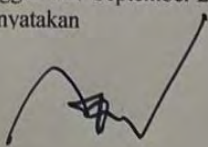
Nama : Naja Agnesya  
NPM : 19.860.0289  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demikian 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  
PEGAWAI TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS LUBUK PAKAM  
KAB. DELI SERDANG”**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 27 September 2023  
Yang menyatakan

  
Naja Agnesya  
19.860.0289

## ABSTRAK

### HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS LUBUK PAKAM KAB. DELI SERDANG

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stress kerja pada pegawai tenaga kesehatan di puskesmas lubuk pakam. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 72 pegawai serta sampel yang digunakan sebanyak 36 pegawai. Dalam penentuan sampel, teknik yang digunakan adalah teknik purposive sample. Teknik digunakan untuk pengumpulan data adalah menggunakan skala, dimana skala psikologis ini berbentuk kuesioner, yaitu skala beban kerja dengan skala stress kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja dilihat dari nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) = 0,785 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja semakin tinggi beban kerja semakin tinggi stress kerja pegawai. Kontribusi beban kerja terhadap stress kerja dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,616 yang artinya kontribusi beban kerja terhadap stress kerja sebesar 61,6%. Dalam penelitian ini beban kerja pada pegawai tenaga kesehatan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (67,42) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (55). Selanjutnya diketahui bahwa stress kerja pada pegawai tenaga kesehatan juga tergolong tinggi, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (83,61) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (70).

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, Pegawai Tenaga Kesehatan

## **ABSTRACT**

### ***THE CORRELATION OF WORKLOAD WITH WORK STRESS IN HEALTH WORKERS AT PUSKESMAS LUBUK PAKAM KAB. DELI SERDANG***

*The aim of this research is to determine the correlation between workload and work stress among health workers at the Lubuk Pakam Community Health Center. This research method is a quantitative method. The population of this research was 72 employees and the sample used was 36 employees. In determining the sample, the technique used is a purposive sampling technique. The technique used for data collection is to use a scale, where this psychological scale is in the form of a questionnaire, namely a workload scale with a work stress scale. Based on the results of the analysis using the correlation analysis method, it is known that there is a significant positive correlation between workload and work stress seen from the coefficient value ( $R_{xy}$ ) = 0.785 with  $p = 0.000 < 0.050$ , meaning that there is a significant positive correlation between workload and work stress. The higher the workload, the higher the employee's work stress. The contribution of workload to work stress can be seen from the coefficient of determination ( $R^2$ ), namely 0.616, which means the contribution of workload to work stress is 61.6%. In this study, the workload for health workers was classified as high, based on the empirical average value obtained (67.42) which was greater than the hypothetical average value (55). Furthermore, it is known that work stress among health workers is also relatively high, this is based on the empirical average value obtained (83.61) which is greater than the hypothetical average value (70).*

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Health Workers*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 12 Agustus 2001 dari ayah Utomo Wahyudi Putra, S.Sos, M.M dan ibu Siswaniati, S.H. Penulis merupakan putri kedua dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2019 Penulis lulus dari SMA Negeri 2 Medan lalu pada tahun yang sama yaitu tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.





## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan kuasa-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang”**. Penulisan skripsi ini di tulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing yang telah memberikan masukan dan arahan selama pengerjaan skripsi ini, terima kasih juga penulis ucapkan kepada ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua sidang, ibu Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris serta bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku penguji, terima kasih atas masukan bapak dan ibu berikan. Terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang telah memberikan semangat, motivasi, perhatian dan dukungan dalam segala bentuk dan doa yang dipanjatkan untuk penulis. Disamping itu terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh rekan-rekan yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini. Kemudian terima kasih penulis sampaikan kepada Pegawai Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Medan, 27 September 2023

**Naja Agnesya**  
**19.860.0289**

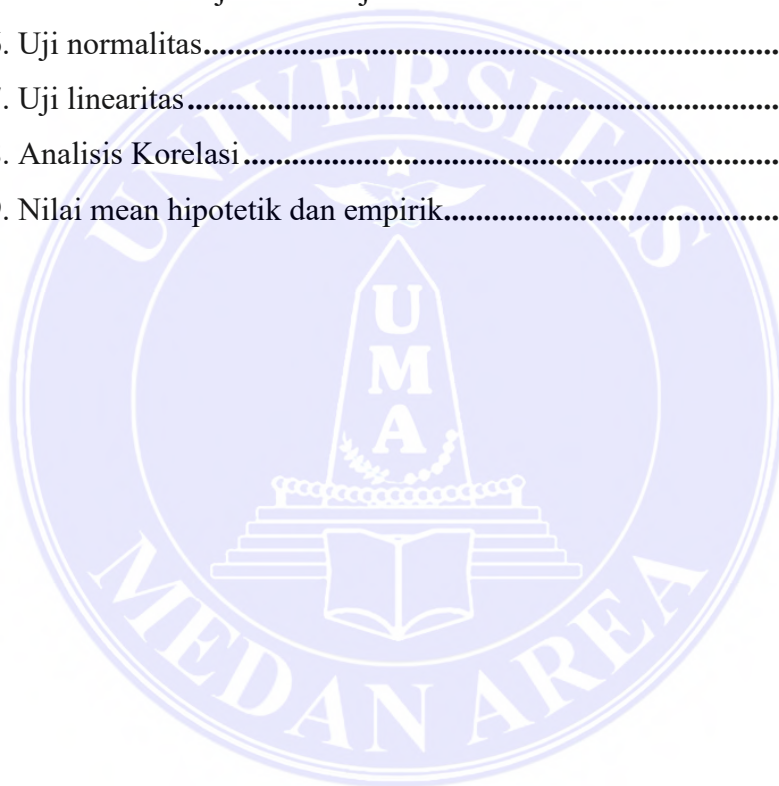
## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>not defined.</b>	
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian .....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat penelitian .....	8
II TINJAUAN PUSTAKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Stres Kerja .....	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja .....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	10
2.1.3 Aspek-aspek Stres Kerja.....	11
2.2 Beban Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Beban Kerja .....	13
2.2.2 Aspek-aspek Beban Kerja.....	14
2.3 Pegawai Tenaga Kesehatan .....	15

2.4 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja.....	16
2.5 Kerangka Konseptual .....	20
III METODOLOGI PENELITIAN .....	21
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	21
3.1.1 Waktu Penelitian .....	21
3.1.2 Tempat Penelitian.....	21
3.2 Bahan dan Alat Penelitian .....	22
3.3 Metodologi Penelitian .....	22
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur .....	23
3.3.3 Metode Analisis Data .....	24
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Teknik pengambilan sampel .....	25
3.4.3 Sampel .....	26
3.5 Prosedur Kerja.....	26
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	26
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian .....	27
IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	29
4.1 Hasil Penelitian .....	29
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	29
4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
4.1.3 Hasil Analisis Data.....	33
4.1.4 Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik.....	35
4.2 Pembahasan .....	37
V SIMPULAN DAN SARAN.....	42
5.1 Simpulan .....	42
5.2 Saran .....	43
DAFTAR PUSTAKA .....	45

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Rincian Populasi .....	25
Tabel 2. Penyebaran skala Beban Kerja.....	30
Tabel 3. Penyebaran skala Stres Kerja.....	30
Tabel 4. Skala Beban Kerja setelah uji validitas.....	31
Tabel 5. Skala Stres Kerja setelah uji validitas .....	32
Tabel 6. Uji normalitas.....	33
Tabel 7. Uji linearitas.....	34
Tabel 8. Analisis Korelasi.....	34
Tabel 9. Nilai mean hipotetik dan empirik.....	36



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	20
Gambar 2. Kurva normal variabel Beban Kerja.....	37
Gambar 3. Kurva normal variabel Stres Kerja.....	37



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam bidang substansi administrasi sangat berperan penting dalam mengatur dan juga mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Pemerintah yaitu pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Pelayanan publik merupakan tanggung jawab Pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi Pemerintah, baik itu di pusat, di daerah dan juga di lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pelayanan publik berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa.

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan publik dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan program pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang dalam upaya mencapai Visi “Deli Serdang yang maju sejahtera dengan masyarakat yang religius dan rukun dalam kebhinnekaan”.Keberhasilan pencapaian visi tersebut sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas.

Menurut Depkes (Sari, 2019) Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Tanjaya (Putra & Sumitro, 2009) Kemajuan industri dan organisasi yang pesat sekarang ini mengakibatkan kondisi tersebut menilai pentingnya unsur sumber daya manusia di dalamnya. Di antara semua sumber daya, manusia merupakan harta kekayaan terpenting dan mempunyai kontribusi yang paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Tepeci (Islamiati & Hardianto, 2021) mengemukakan bahwa sebuah organisasi mampu bergerak secara efektif apabila didukung oleh para pegawainya. Dapat tercapainya suatu keberhasilan dan kesuksesan serta kepuasan pasien juga tidak terlepas dari sumber daya manusia atau pegawai tenaga kesehatan yang terdapat di dalam suatu instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia instansi atau perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang sudah di rencanakan karena sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menentukan dan membantu dalam mengembangkan serta kesuksesan dalam suatu instansi tersebut.

Beberapa pekerjaan atau bidang tertentu memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda terhadap stres kerja. Menurut Koinis, et al., (2015) pekerjaan dalam bidang kesehatan merupakan salah satu dari enam bidang profesi yang sangat rentan terkena stres. Pada umumnya, tenaga kesehatan lebih rentan mengalami stres dan

kelelahan karena mereka bertanggung jawab atas keselamatan hidup manusia dan apabila terjadi kekeliruan dalam tindakan dapat berdampak serius pada pasien yang mereka tangani.

World Health Organization (WHO) menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. The American Institute of Stress menyatakan bahwa penyakitpenyakit yang berhubungan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Survey atas pekerja tenaga perawat pelaksana di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34% berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres ditempat kerja (Nurfitriani & Fajrillah, 2016).

Institute Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) di Amerika Serikat mencatat bahwa sejak tahun 90-an dari seluruh biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja, sebesar 80% dikeluarkan untuk penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (Work Related Diseases) yaitu "Stress Related Disorder" (ICD-9-309) sedangkan di Inggris (UK) tercatat sebesar 71% manajer yang mengalami gangguan kesehatan fisik maupun mental akibat stres kerja dan juga dijumpai di Australia (Ibrahim et al., 2016).

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune Kecamatan Lingkungan Barat Minahasa Utara dengan sampel yang diambil adalah total populasi yang berjumlah 49 orang tenaga kesehatan dengan menggunakan uji analisis regresi sederhana dengan tingkat kemaknaan 95% atau  $p.value = 0,05$ . Terdapat Hasil analisis tentang pengaruh stres pada tenaga kesehatan rata-rata yang mengalami stres karena memiliki lebih dari satu tanggung



jawab sehingga pada saat bekerja dapat menyebabkan kesalahan-kesalahan kecil terjadi. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap keberhasilan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Mubune, pegawai yang mengalami stress kerja juga dapat mengalami gangguan kesehatan dan dapat menyebabkan tingkat konsentrasinya akan menurun sehingga secara kualitas dan kuantitas kinerja akan menurun.

Stres kerja yang terlalu tinggi dapat berakibat pada timbulnya ketegangan emosi yang akan menyebabkan ketidakmampuan pegawai dalam bekerja secara maksimal dan efektif. Menurut Rivai (Setiyana, 2013) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Romli (Widyastuti, 2015) juga mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu tersebut berada.

Stres kerja merupakan tekanan yang dapat timbul akibat beban kerja yang harus ditanggung oleh seseorang. Menurut Sulsky dan Smith (Suaryansyah, 2021). Stress kerja dapat disebabkan oleh tingginya beban kerja, lingkungan pekerjaan yang kurang baik sehingga menambah beban fisik dan mental seseorang. Sedarmayanti (Baharuddin & Taufir, 2020) juga menyatakan bahwa stres merupakan hasil dari tuntutan yang melebihi kapasitas individu untuk memenuhi kebutuhan.

Tekanan yang berlebihan dapat berdampak buruk pada individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sehari-harinya. Dampaknya dapat terjadi pada

penurunan kinerja mereka dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi tempat mereka bekerja. Maka dari itu untuk menciptakan pelayanan yang bermutu dan memuaskan pasien dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan, pegawai tenaga kesehatan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi, keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi serta memberikan perawatan dengan cepat, tepat dan cermat agar dapat mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

Fenomena ini juga penulis lihat terjadi pada pegawai tenaga kesehatan Puskesmas Lubuk Pakam Kab.Deli Serdang, hal ini dapat penulis lihat dan juga amati secara langsung penyebab bagaimana stres kerja dapat terjadi dan dialami pada beberapa pegawai tenaga kesehatan Puskesmas Lubuk Pakam Kab.Deli Serdang. Dimana penulis juga melakukan penguatan dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai tenaga kesehatan yang penulis temui pada Senin, 19 Desember 2022 di Pelataran Puskesmas Lubuk Pakam Kab.Deli Serdang. Dari wawancara tersebut penulis mendapatkan beberapa hasil terkait Stres Kerja yang dialami oleh beberapa pegawai tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil dari beberapa wawancara yang penulis lakukan, menyatakan bahwa terdapat berbagai penyebab yang mendorong mereka mengalami stress kerja.

Stress yang sering terjadi ialah stress yang diakibatkan beban kerja yang bertambah seiring berjalannya waktu di karenakan puskesmas akan menjalankan reakreditasi dengan banyak nya berkas dan juga dokumen yang harus di selesaikan dengan deadline waktu yang di tentukan sehingga menyebabkan pekerjaan rutin pegawai menjadi menumpuk. Kemudian masalah dihadapi pegawai di karenakan adanya perkembangan sistem kerja yang saat ini di keluarkan berbasis aplikasi

sehingga sebagian pegawai ketidakmampuan mengikuti perkembangan yang ada. Hal ini dapat dilihat dari tuntutan pekerjaan yang bertambah seperti jadwal kerja yang padat, tuntutan kerja, tugas-tugas yang banyak menekan pegawai tenaga kesehatan.

Stress yang dialami oleh pegawai tenaga kesehatan ditunjukkan dengan adanya pegawai merasa mudah marah ketika diganggu oleh rekan kerja, pegawai merasakan cemas ketika bekerja, memijat kepala karena pusing akibat kerjaan tak kunjung selesai, tidak jarang pada saat bekerja pegawai juga tertidur dikarenakan kurang waktu tidur, selain itu ciri fisik yang mengalami sakit kepala dilihat dari ada pegawai yang memijat kepalanya, ciri psikologis yang kestabilan emosi terganggu dilihat dari mudah marahnya pegawai jika ditanyai terkait kerjaan, serta ciri perilaku yang mana pegawai tertidur saat bekerja. Melalui beban kerja yang melimpah merupakan salah satu faktor yang memungkinkan untuk mengurangi tingkat pada stres kerja.

Menurut Greenberg (2012) beban kerja merupakan tuntutan tugas atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan (Irawati & Carrollina, 2017). Menurut Hart (dalam Zahroh, 2018) beban kerja muncul dari interaksi antara persyaratan tugas, tugas yang dilaksanakan, keterampilan dan perilaku manusia untuk mencapai performa tertentu. Setiap beban kerja yang diterima oleh individu harus seimbang dengan kemampuan fisik maupun psikologis individu yang menerima beban (Tereluan, Bawotong & Hamel, 2016).

Tenaga kesehatan bahkan bekerja melebihi *shift* yang seharusnya, ditambah lagi ruang gerak masyarakat dan juga tenaga kesehatan menjadi lebih terbatas sehingga mempengaruhi capaian kinerja dari tenaga kesehatan. Menurut

Kementrian Kesehatan Indonesia tenaga kesehatan khususnya Puskesmas di samping harus melaksanakan tugas yang ada juga menjadi pusat pelayan primer memiliki tugas untuk melaksanakan lacak khusus, pemantauan orang tanpa gejala serta memberikan pelayanan rutin kepada masyarakat. Tuntutan pekerjaan, keterbatasan waktu, ruang gerak dan fasilitas ini tentunya mengakibatkan tenaga kesehatan mengalami kelelahan secara fisik maupun mental (Artiningsih & Chisan, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang dari penelitian ini maka penulis tertarik melakukan kajian lebih dalam lagi mengenai hubungan efikasi diri dengan stress kerja yang ada pada pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Lubuk Pakam Kab.Deli Serdang.Dalam hal ini, penulis membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai tenaga kesehatan di puskesmas lubuk pakam kab. Deli serdang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai tenaga kesehatan di puskesmas lubuk pakam kab. Deli Serdang?”

## **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai tenaga kesehatan di puskesmas lubuk pakam kab. Deli Serdang.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari landasan teori yang di kemukakan dalam bab ini, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai tenaga kesehatan, dengan asumsi bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pada pegawai maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, Sebaliknya semakin rendah beban kerja yang diberikan pada pegawai maka semakin rendah tingkat stres kerja yang akan dirasakan pegawai tenaga kesehatan di puskesmas Lubuk Pakam Kab.Deli Serdang.

## 1.5 Manfaat penelitian

### 1.5.1 Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu psikologi.

### 1.5.2 Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dijadikan kerangka acuan sumber informasi, terutama pada karyawan mengenai beban kerja dan stres kerja terhadap pegawai tenaga kesehatan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Stres Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Astianto, 2014). Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang (Sinambela, 2016).

Menurut Gibson (1987) stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Siagian (2008), dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011), menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan padapeluang, tuntutan, atau sumber daya terkait dengan apa yang dihasratkan individu itu dan hasilnya tidak pasti dan penting.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi emosional dari pegawai ketika bekerja.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2010: 28) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi stres kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat,
- b. Waktu kerja yang mendesak,
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah,
- d. Iklim kerja yang tidak sehat,
- e. Autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab,
- f. Konflik kerja,
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Wibowo (2013) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain:

- a. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

- b. Konflik peran. Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.
- c. Pengembangan karier. Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan, namun yang paling umum terjadi adalah dengan adanya beban kerja yang diberikan secara berlebih kepada pegawai.

### **2.1.3 Aspek-aspek Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2011) stres menampakkan diri dengan berbagai cara. Akibat stres dapat dikelompokkan dalam tiga aspek-aspek stres :

- a. Aspek fisiologis
  1. Sakit kepala,
  2. Tekanan darah tinggi,
  3. Sakit jantung.
- b. Aspek Psikologis
  1. Kecemasan,
  2. Depresi,
  3. Menurunnya tingkat kepuasan kerja.



c. Aspek Perilaku

1. Perubahan tingkat produktivitas,
2. Kemangkiran,
3. Perputaran Karyawan

Menurut Schultz dan Schultz (dalam Almasitoh, 2011), mengelompokkan aspek-aspek stres kerja, yaitu:

- a. Aspek fisiologis, hal itu dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.
- b. Aspek psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, rasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup, yang lebih berat lagi ketika stres itu sudah terlanjur akut dapat menyebabkan seseorang tersebut melakukan tindakan bunuh diri untuk meluapkan stres kerja.
- c. Aspek perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak

memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur atau mengetahui pegawai mengalami stres kerja terdapat aspek-aspek stres kerja yaitu aspek fisik/fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

## 2.2 Beban Kerja

### 2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Junaidi (2015) beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari perusahaan yang terkait dimana seseorang bekerja. Sedangkan menurut Hariyono, dkk (dalam Kes Mes, 2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

Menurut Ambar (dalam Apriani, 2013) beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu. Sedangkan menurut Gibson (dalam Chandra, 2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Groenewegen dan Hutten (dalam Apriani, 2013) beban kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam melakukan aktivitas selama jam kerja. Sedangkan menurut Menpan (dalam Apriani, 2013: 273) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kapasitas seseorang atau kelompok yang harus diselesaikan dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.

### 2.2.2 Aspek-aspek Beban Kerja

Menurut Ambar (dalam Apriani, 2013) aspek-aspek dalam beban kerja antara lain:

- a. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan, Apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi dasar pada karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya pun tidak akan maksimal.
- b. Aspek dukungan seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut, Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik, maka hasil pengerjaannya pun akan maksimal.
- c. Aspek waktu dan kondisi yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut, Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stres kerja dan Apakah tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan telah dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya dilakukan oleh seorang karyawan.

Menurut Pudijiraharjo et al (dalam Tunggareni, 2013) melihat beban kerja

dalam dua aspek, yaitu:

- a. Beban kerja *subyektif*: ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan beban kerja yang diajukan tentang perasaan kelebihan kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.
- b. Beban kerja *obyektif*: keadaan nyata yang ada di lapangan, dilihat dari keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek beban kerja meliputi beberapa hal-hal diantaranya adalah aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan, aspek dukungan seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut dan aspek waktu dan kondisi yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut.

### 2.3 Pegawai Tenaga Kesehatan

Berdasarkan Kemenkes Republik Indonesia (dalam Siregar & Romadhona 2018) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 menyebutkan bahwa tenaga kesehatan Jurnal Kesehatan Manarang yang bekerja berdasarkan standar ketenagaan di Puskesmas minimal memiliki 9 jenis tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan di Puskesmas Indonesia terdiri dari sembilan yang terdiri dari dokter umum, dokter gigi, perawat, bidan, petugas kesehatan masyarakat, petugas kesehatan lingkungan, petugas farmasi, petugas gizi, dan petugas, ahli teknologi laboratorium medik (ATLM). Jumlah Puskesmas sebanyak 10.272 unit yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia.

Tenaga kesehatan atau biasa juga disebut juga dengan (*health professional* atau *healthcare professional*) adalah orang-orang yang secara profesional memberikan pelayanan kesehatan setelah menempuh

pendidikan dan pelatihan formal dalam disiplin ilmu tertentu. Seorang tenaga kesehatan juga bisa merupakan seorang ahli kesehatan masyarakat. Dalam setiap bidang keahlian, para praktisi sering diklasifikasikan menurut tingkat dan spesialisasi pendidikan dan keterampilannya.

Wahyuni (2014) Dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014, tenaga kesehatan didefinisikan sebagai setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

#### **2.4 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja**

Stres kerja adalah sebuah beban atau tekanan perasaan yang dialami oleh karyawan atau bahkan oleh siapa pun yang bekerja, dan penyerapan atau respon seseorang terhadap lingkungannya, stres juga dapat diartikan sebuah kondisi dimana seseorang mengalami sebuah ketegangan dan beban yang berpengaruh terhadap emosional dan pikiran orang tersebut, ini juga berpengaruh terhadap interaksi seseorang terhadap orang lain, kemampuan interaksi positif atau negatif seseorang berbeda-beda tergantung respon orang tersebut terhadap lingkungan kerjanya. Respon yang berbeda-beda itu nantinya akan dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui seseorang tersebut dalam kondisi stres kerja didalam pekerjaannya atau tidak, dan selain respon ada juga perilaku yang akan kita ketahui sebagai tanda-tanda stres kerja.

Robbins dan Judge (2011), menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang

hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan Robbins menyatakan bahwa stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Menurut Ringgo menyatakan bahwa stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman (Almasitoh, 2011).

Stres kerja meliputi beberapa hal-hal diantaranya adalah deviasi fisiologis, deviasi psikologis dan deviasi perilaku. Hal-hal tersebut dapat diuraikan sebagai tolak ukur atau sebagai skala pengukuran nantinya dalam mengetahui seberapa besar stres kerja yang diderita oleh seseorang. Menurut Wijono (dalam Wulandari., Wibowo, 2013) menyebutkan faktor – faktor lain dari stres kerja yang dapat mempengaruhi individu diantaranya faktor yang berkaitan dengan pekerjaan individu, peluang partisipasi, tanggung jawab, faktor – faktor organisasi, perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, *locus of control*, kepribadian tipe A dan B, harga diri, *fleksibilitas* atau kaku dan kemampuan.

Hasil penelitian yang dilakukan Junaidi (2015) menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja mempunyai hubungan yang signifikan. Beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari lembaga terkait di mana seseorang bekerja, hanya saja kadang seseorang sering melakukan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga jika suatu pekerjaan tersebut mendesak dan deadline maka pegawai tersebut memacu dirinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut akibatnya pegawai tersebut merasa kelelahan dan mengalami stres.

Stres dapat terjadi karena respon dari ketegangan yang disebabkan oleh fisik, emosi, sosial, ekonomi, pekerjaan atau keadaan, peristiwa serta pengalaman

yang sulit untuk bertahan (Nasir dan Muhith, 2011). Stres yang terlalu banyak membuat kinerja seseorang menurun dan cenderung tidak produktif, tetapi stres yang sedikit akan membantu seseorang memusatkan perhatian dan kinerja seseorang (Noordiansah, 2010).

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres (Hidayat, 2011). Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah. Sehingga, ketika seorang perawat terkena stres maka kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun, pada akhirnya akan mendatangkan keluhan dari pasien (Nurmalasari, 2012).

Selain itu, menurut Mangkunegara (2010) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Gibson, dkk (2013), menyatakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual atau proses psikologis merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Jadi stres kerja merupakan sebuah beban atau tekanan perasaan yang dialami karyawan atau siapa pun yang bekerja.

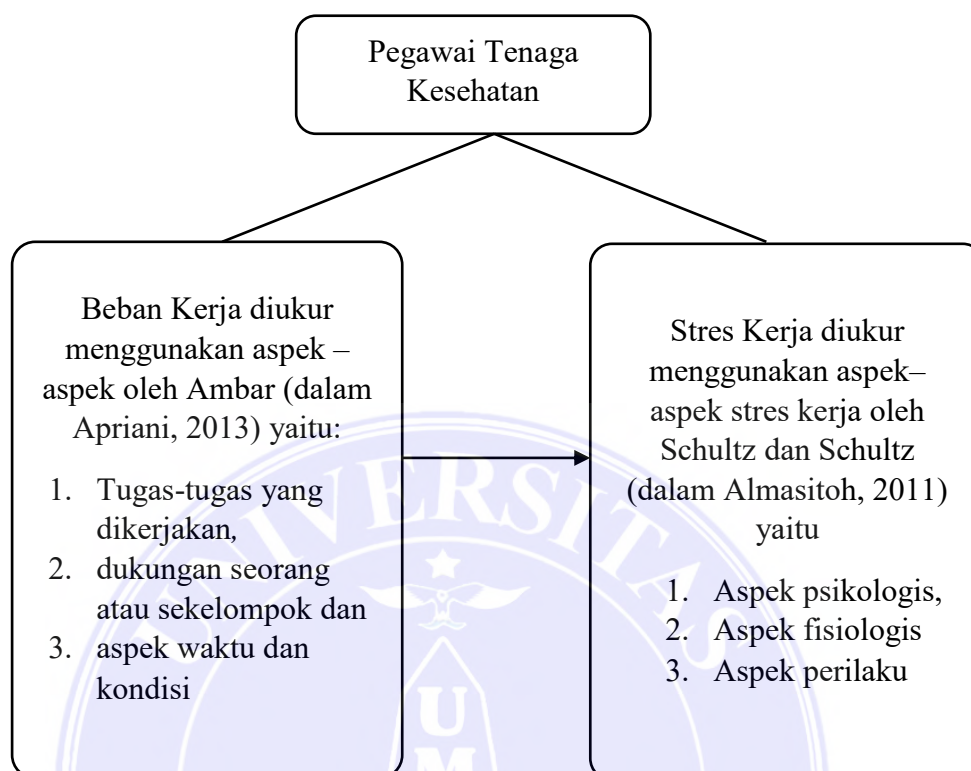
Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi stres yang dihadapi. Menurut Siagian (2002) secara sosial budaya, pegawai wanita yang bermoral tinggi akan memiliki tugas tambahan. Berdasarkan pemikiran bahwa

perawat perempuan akan lebih teliti, lebih sabar, lebih menghargai, lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga tidak jarang pimpinan akan memberikan tugas tambahan karena merasa yakin pasti akan diselesaikan dengan baik. Setiap orang pernah stres dan akan mengalaminya, akan tetapi kadarnya berbeda-beda serta dalam jangka waktu yang tidak sama (Hardjana, 2004).

Pekerjaan yang diberikan berbeda dari skill atau bidang ilmu yang dikuasai karyawan, itu juga termasuk dalam beban kerja. Tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi dasar pada karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya tidak akan maksimal, orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakan karyawan dengan dukungan yang baik, maka hasil pekerjaan karyawan akan maksimal, waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stres kerja, tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan telah dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja yang semestinya dilakukan oleh seorang karyawan.



## 2.5 Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11 Juli sampai dengan tanggal 15 Juli 2023 pada pegawai tenaga kesehatan puskesmas lubuk pakam yang beralamat Jl. Diponegoro Gg. Wakaf, Kec. Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20511. Pegawai yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 36 orang

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Puskesmas Lubuk Pakam merupakan puskesmas non rawat inap yang sudah terakreditasi dasar dan berlokasi di Jl. Diponegoro Gg. Wakaf, Kec. Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20511.

Adapun kelurahan yang ada di wilayah kerja Puskesmas Lubuk Pakam yaitu: Paluh Kemiri, Petapahan, Jati Sari, Pagar Merbau, Syahmad, Lubuk Pakam I, Lubuk Pakam I & II, Lubuk Pakam Pekan, Bakaran Batu, dan Sekip. Puskesmas Lubuk pakam memiliki visi dan misi sebagai berikut:

**VISI:**

"Deli serdang yang maju sejahtera dengan masyarakatnya yang religius dan rukun dalam kebhinnekaan."

**MISI:**

1. Meningkatkan Sumberdaya Manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang mampu Memanfaatkan Ilmu Pengetahuan dan Tekhnologi.

2. Meningkatkan Kemandirian dalam memantapkan Struktur Ekonomi yang kokoh berlandaskan keunggulan Kompetitif
3. Meningkatkan Sarana dan Prasarana sebagai pendukung Pertumbuhan Ekonomi yang Berorientasi kepada kebijakan Tata Ruang Serta Berwawasan Lingkungan
4. Meningkatkan Tatanan Kehidupan Masyarakat yang Religius barbudaya dan Berakhlakul Karimah, Berlandaskan Keimanan Kepada Tuhan Yang Maha Esa serta dapat Memelihara Kerukunan, Ketentraman dan Ketertiban
5. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Pemerintah untuk mewujudkan Tata Pemerintah yang baik dan bersih (Good and Clean Governmance) berwibawa dan bertanggung jawab

### **3.2 Bahan dan Alat Penelitian**

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala beban kerja dan skala stress kerja.

### **3.3 Metodologi Penelitian**

Pada penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan (dalam Sugiyono, 2016). Subjek dalam penelitian ini tenaga kesehatan di puskesmas lubuk pakam dengan jumlah 36 orang.

### 3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan menggunakan dua skala alat ukur yaitu skala beban kerja dengan skala stress kerja. Penelitian ini menggunakan jenis skala Likert dengan 4 pilihan jawaban. Skala likert disusun dari dua kategori item, yaitu item yang mendukung (favourable) dan item yang tidak mendukung (unfavourable) serta menyediakan 4 alternatif jawaban yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). (Sugiyono, 2014).

### 3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan ketepatan dan kecermatan sesuatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar,2012). Adapun kriteria yang digunakan  $r$  kritis pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan rumus teknik korelasi *product moment dari pearson* yang perhitungannya menggunakan SPSS v.23.0. (Azwar, 2012)

#### b. Uji realibilitas

Konsep dari reabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliable dapat juga dikatakan

keterpercayaan, keterandalan, keajegan, 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 aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2012). Uji realibilitas dalam penelitian ini, maka peneliti akan menggunakan *Cronbach Alpha* dari *Cronbach* yang perhitungannya menggunakan SPSS v.21.

### 3.3.3 Metode Analisis Data

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, 2013). Metode analisa data yang digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja yang menggunakan teknik analisis korelasi dengan taraf kesalahan 5%. Maksud korelasi dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi.

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2006). Bila sig lebih besar dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear. Uji linearitas dianalisis menggunakan *SPSS versi 23.0 for Windows*.

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai tenaga kesehatan yang berada di Kabupaten Deli Serdang yang seluruhnya berjumlah 72 orang yang terdiri dari 69 orang pegawai asn dan 3 orang pegawai non-asn, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1. Rincian Populasi**

No	Bagian	Tenaga Kesehatan	Jumlah
1	Unit Gawat Darurat	Dokter Umum	3
2	Pemeriksa Kesehatan Umum	Dokter Umum	2
3	Pemeriksaan Gigi dan Mulut	Dokter Gigi	5
4	Kesehatan Ibu dan Anak (KIA/KB)	Bidan	10
5	Persalinan	Bidan	20
6	Imunisasi	Perawat	15
7	Pemeriksaan TB Paru	Dokter Sp. Paru	2
8	Pemeriksaan HIV	Analisis Kesehatan	2
9	Farmasi	Apoteker	7
		Analisis Farmasi	3
<b>Total</b>			<b>69</b>

#### 3.4.2 Teknik pengambilan sampel

Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan beberapa kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2014). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tenaga kesehatan dan sudah bekerja lebih dari 5 Tahun. Pegawai yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, sudah merasa bosan, dan mengalami stres karena banyaknya program-program yang harus dikerjakan.

### 3.4.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dengan kata lain, sampel merupakan subjek penelitian yang dapat mewakili dari seluruh populasi penelitian yang dinilai representatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

## 3.5 Prosedur Kerja

### 3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

#### a. Persiapan administrasi

Penelitian diadakan di Puskesmas Lubuk Pakam yang beralamat di Jl. P. Diponegoro, Petapahan, Kec. Lubuk Pakam, Kab. Deli Serdang Sumatera Utara 20518. Penelitian dilakukan pada tanggal 11 Juli 2023 sampai tanggal 15 Juli 2023 peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari koordinator pihak puskesmas dengan membawa surat penelitian yang bernomor 1589/FPSI/01.10/VII/2023 yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian dengan nomor surat 440/1499/PKM-LP/VII/2023 yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di Puskesmas Lubuk Pakam.

#### b. Persiapan alat ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam

penelitian ini adalah skala Beban Kerja dan skala Stres Kerja yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek kedua variabel.

### 3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11 Juli sampai dengan tanggal 15 Juli 2023 pada pegawai tenaga kesehatan puskesmas lubuk pakam yang beralamat Jl. Diponegoro Gg. Wakaf, Kec. Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20511. Pegawai yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian oleh 36 pegawai secara langsung, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala beban kerja dan stres kerja langsung pada program *Microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah Beban Kerja dan variabel terikat (Y) adalah stres kerja.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* (uji coba). Hal ini dilakukan untuk menguji item-item skala yang telah dibuat. Pada metode *tryout* (uji coba), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan dua kali, dimana responden dalam penyebaran pertama bukan merupakan sampel penelitian tetapi memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian, tujuan dilakukan uji coba untuk mengetahui item mana saja yang valid dan yang gugur. Pada penyebaran kedua, responden yang digunakan merupakan sampel penelitian dengan skala penelitian yang sudah valid.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang



digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dilihat dari nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) = 0,785 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja semakin semakin tinggi beban kerja semakin tinggi stres kerja pegawai.
2. Kontribusi beban kerja terhadap stress kerja dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,616 yang artinya kontribusi beban kerja terhadap stress kerja sebesar 61,6%.
3. Dalam penelitian ini beban kerja pada pegawai tenaga kesehatan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (67,42) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (55). Selanjutnya diketahui bahwa stress kerja pada pegawai tenaga kesehatan juga tergolong tinggi, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (83,61) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (70).

## 5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### 5.2.1 Bagi Pegawai

Diharapkan pegawai mampu menurunkan tingkat stress dalam bekerja dengan cara membuat manajemen waktu untuk mengerjakan pekerjaan agar beban kerja yang diterima menjadi berkurang. Selain itu pegawai tenaga kesehatan diharapkan mampu mengontrol diri agar tidak stress dengan menggunakan waktu istirahat dengan baik.

### 5.2.2 Bagi Puskesmas

Diharapkan pihak puskesmas dapat membagi tugas secara merata kepada pegawai agar meringatkan beban pekerjaan masing-masing pegawai. Diharapkan juga pihak puskesmas dapat membuat kegiatan yang dapat merefresh pikiran-pikiran pegawai dengan cara, membuat lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya senda gurau pada saat bekerja, agar tingkat stress pada seluruh pegawai dapat mereda.

### 5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada stress kerja pegawai dikarenakan kontribusi Beban Kerja terhadap stress kerja sudah 61,1%. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada stres kerja pegawai tenaga kesehatan dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti di lokasi yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak dan yang memiliki

karakteristik sampel yang sama atau berbeda, agar memiliki hasil yang beragam dan memberikan pembahasan lebih luas lagi terkait stress kerja pegawai tenaga kesehatan.

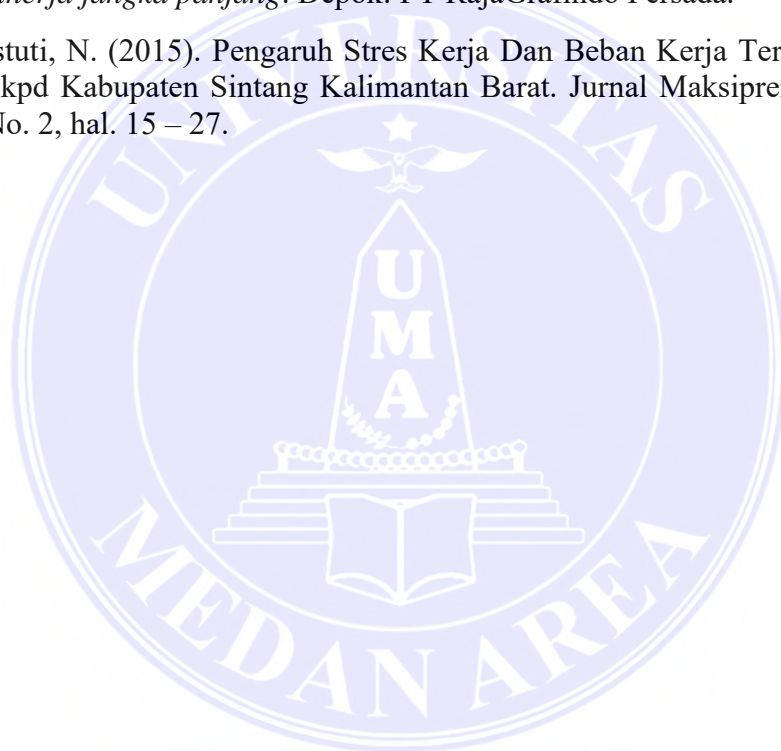


## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2012) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmiah. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.ISSN 1693-7619.VOL. 12 No. 01.
- Astianto. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*,Vol.3, No.7, 1-17
- Audia, L., Sutrisno, S., Kadir, A., & Abdurrahman, Z. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri, Penghargaan Diri, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara*. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 11(2), 124-137. <https://doi.org/10.30649/japk.v11i2.73>
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baron, R.A & Byrne, D. (2005) Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga
- Berger, et al. 2010. Performance appraisals and the impact of forced distribution: an experimental investigation. Working Paper. IZA.
- Canggih P, (2013). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Chaniago, H. (2020). Evaluasi Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Available at <https://ijabo.a3i.or.id> *International Journal Administration, Business and Organization*, 2020, Vol. 1 (3),: 16-26. E-ISSN 2721-5652.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J, Michael,P. (2001). *Organizational Stress*. New Jersey: Prentice Hall, Int.Inc
- Fajrillah, N. (2016). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, Volume 3 - Nomor 2, ISSN No 2355 5459.
- Ghufron M.N. & Risnawati R.S. (2012). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: ArRuzz Media.
- Gibson, Ivancevich, (1987). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Di terjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hardianto, Y. & Islamiati, N. (2021). Hubungan Psychological well-being dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K) 2021*, Vol. 2 (No. 3) : 301-309. p-ISSN:2721-5393,e-ISSN:2721-5385. <http://jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index>

- Hardianto, Y., & Islamiati, N. (2021). Hubungan Psychological well-being dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Honorer Puskesmas Mangunjaya Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(3), 301-309.
- Koinis A. Dkk. (2015). The impact of healthcare workers job environment on their mental-emotional health. Coping strategies: the case of a local general hospital. *Health Psychology Research*; volume 3:1984.
- Mansoor, M. dkk. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Jornal of Business Studies Quarterly*. Vol. 2, No. 3, pp 50 – 56.
- Maramis, W. F. (1980). *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Mayang Sari. 2019. Aplikasi Data Pasien Dan Penentuan Gizi Ibu Hamil Pada Puskesmas Sungai Tabuk. *Technologia*”Vol 10, No. 3, Juli-September 2019.
- Michael, Orly et. al. 2009. Job Stres and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. *International Journal of Educational Management*. Vol. 23 No. 3, pp. 266-288
- Mohammad, B & Sahlan, A. 1999. *Buletin Psikologi*, Tahun VII, No. 2. ISSN : 0854 – 7108.
- Nabila. R.I dan Arif. P.P., 2022. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Telkom Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*. vol.7 no 2 juli 2022. Hal 96-104
- Prestiana, N.D.I & Purbandini, D. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Perawat Igd Dan Icu Rsud Kota Bekasi. *Jurnal Soul*, Vol. 5, No.2.
- Rahmat Taufiq & Yulizar Baharuddin. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia – Volume 2, No.3*. e-ISSN: 2723-1305.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo.
- Romadhona, Y.S. Kemal N. Siregar. 2018. Analisis Sebaran Tenaga Kesehatan Puskesmas Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor.75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas. *Jurnal Kesehatan Manarang*. Volume 4, Nomor 2, pp. 114 – 121 ISSN 2528-5602 (Online), ISSN 2443-386.
- Setiyana, V. Y. 2013. Forgiveness Dan Stres Kerja Terhadap Perawat. ISSN: 2301-8267 Vol. 01, No.02
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni. (2019). Implementasi Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dalam Pemberian Pelayanan pada Pasien di Puskesmas Bajoe Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone. *Implementasi Undang-Undang Nomor 36*. Jurnal Al-Dustur; VOLUME 2 NO 1,
- Wenny Rahmawati<sup>1</sup> & Dwi Norma Retnaningrum. 2022. Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Diri Mempengaruhi Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Vokasi Kesehatan*. ISSN 2442-5478. <http://ejournal.poltekkes-pontianak.ac.id/index.php/JVK>
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Skpd Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. IV, No. 2, hal. 15 – 27.







**Data Penelitian Beban Kerja**

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	54
2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	63
3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	67
4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	67
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
7	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	60
8	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	71
9	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	69
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
12	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	64
13	4	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	69
14	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	72
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
17	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	58
18	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	73
19	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	71
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
22	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	2	57
23	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	74
24	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	67
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
26	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	52
27	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	59
28	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	65
29	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	75
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
32	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	59
33	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	67
34	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	72
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
36	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	52

**Data Penelitian Stres Kerja**

Subjek	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	Jumlah	
1	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	4	2	2	3	4	3	4	80
2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	77	
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	79	
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	80
5	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	4	2	62	
6	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	75	
7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	70	
8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	2	3	3	87
9	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	80	
10	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	60	
11	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	78	
12	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	74	
13	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	80	
14	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	82	
15	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	60	
16	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	74	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	65	
18	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	86	
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	1	4	3	2	2	4	2	2	81	
20	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	60	
21	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	76
22	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	67	
23	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	87	
24	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	2	4	2	85	
25	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	60	
26	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	73	
27	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
28	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	86	
29	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	4	2	2	3	3	3	3	81	
30	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	60	
31	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	74
32	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	4	4	4	2	2	2	2	77	
33	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	83	
34	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	85		
35	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	60	
36	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	74	



## LAMPIRAN – B SKALA PENELITIAN

### Skala Penelitian

**Nama** :  
**Jenis Kelamin** :  
**Lama Bekerja** :

### PETUNJUK MENERJAKAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada skalaini dengan seksama.
2. Pilihlah salah satu dari kalimat alternative jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda sendiri, dengan memberikan tanda ceklist pada pilihan jawaban berikut:
 

SS : bila pernyataan tersebut Sangat Setuju dengan diri anda  
 S : bila pernyataan tersebut Setuju dengan diri anda  
 TS : bila pernyataan tersebut Tidak Setuju dengan diri anda  
 STS : bila pernyataan tersebut Sangat Tidak Setuju dengan diri anda
3. Jawablah secara jujur dan serius, tidak ada jawaban yang salah dan semua jawaban benar asal sesuai dengan diri anda.
4. Jika sudah selesai periksa kembali jawaban anda, jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan.
5. Atas partisipasi anda saya ucapkan terimakasih banyak.

### SELAMAT MENERJAKAN

### Skala Beban Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
----	------------	----	---	----	-----

1	Disaat bekerja di tempat kerja, kepala terasa berat.				
2	Saya selalu menerima saran dan kritik dari siapa pun.				
3	Saya sering tidak bekerja tanpa izin.				
4	Saya terasa bugar ketika bekerja.				
5	Tersinggung ketika saya dikritik oleh teman kerja.				
6	Saya selalu datang kerja tepat waktu.				
7	Dada berdetak kencang saat berada diruang kerja.				
8	Saya menikmati apa pun yang saya kerjakan.				
9	Saya sering melamun saat tengah bekerja.				
10	Tidak ada gejala sesak nafas ketika berada diruang kerja.				
11	Terasa bosan jika setiap hari harus melakukan pekerjaan yang sama.				
12	Saya melakukan pekerjaan yang bermanfaat setelah semua pekerjaan selesai.				
13	Ketika membuat laporan badan terasa tanpa tenaga.				
14	Walaupun saya bekerja dalam waktu yang relatif lama saya tetap kuat.				
15	Saya tidak bisa diganggu saat pekerjaan menumpuk.				
16	Saya kuat mengetik laporan yang memakan waktu lama.				
17	Badan enggak enak rasanya jika terlalu lama mengerjakan laporan.				
18	Saya selalu tampak santai meski banyak masalah pekerjaan.				
19	Ketika berhadapan dengan atasan terasa tegang dan perut sakit.				
20	Semua pekerjaan saya selesaikan dengan semangat.				
21	Saya sering terlambat masuk kerja karena kurang bersemangat.				
22	Ketika berhadapan dengan atasan terasa tenang.				
23	Konsentrasi saya kacau ketika pekerjaan menumpuk.				
24	Saya selesaikan dengan cepat meski banyak pekerjaan yang dikerjakan.				

### Skala Stres Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Atasan tidak membagi pekerjaan dengan adil.				
2	Saya mudah akrab dan menyesuaikan dengan karyawan lain.				
3	Lingkungan dan suasana kantor membuat kurang nyaman.				
4	Semua tugas pekerjaan sudah dibagikan dengan sesuai dan adil.				
5	Saya sulit menyesuaikan dengan karyawan lain.				
6	Suasana di tempat kerja nyaman.				
7	Visi dan misi perusahaan tidak sesuai harapan saya.				
8	Hubungan saya baik dengan pekerja lainnya.				
9	Kurang suka dengan seseorang yang tidak bisa membedakan urusan pribadi dan pekerjaan.				
10	Visi dan misi perusahaan sesuai dengan harapan saya.				
11	Hubungan saya kurang baik dengan pekerja lainnya.				
12	Saya tidak masalah dengan kepribadian karyawan lain.				
13	Saya tidak mau mengeluarkan kemampuan maksimal saya untuk kepentingan perusahaan.				
14	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah dan tidak menghindar.				
15	Saya lebih memilih mengerjakan pekerjaan seorang diri.				
16	Saya menerima hasil sesuai dengan kerja keras saya.				
17	Saya menghindari karyawan lain yang membuat saya malas.				
18	Saya tidak segan untuk meminta bantuan disaat saya membutuhkan.				
19	Perusahaan tidak memberi upah sesuai dengan kerja keras saya.				
20	Saya selalu mencoba memahami pendapat karyawan lainnya.				
21	Saya sering berselisih paham dengan karyawan lain.				
22	Saya bersemangat untuk mencapai target dari perusahaan.				
23	Saya tidak menyerah dengan pendapat saya dari karyawan lain.				
24	Saya cocok dengan semua karyawan di kantor saya.				
25	Saya tidak memiliki kesempatan untuk lebih maju dalam pekerjaan saya.				

26	Mudah menyelesaikan diri dengan karyawan lainnya.				
27	Saya tidak suka ada yang ikut campur urusan saya.				
28	Perusahaan memberikan support untuk berkembang maju.				
29	Saya lebih banyak tidak cocok dengan senior.				
30	Saya sering mengajak diskusi disaat saya bingung mengambil keputusan.				







## Reliability Scale: Beban Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	24

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.47	.845	36
VAR00002	2.00	.000	36
VAR00003	2.47	.810	36
VAR00004	2.47	.845	36
VAR00005	2.58	.841	36
VAR00006	2.42	.806	36
VAR00007	2.44	.773	36
VAR00008	2.56	.877	36
VAR00009	2.53	.810	36
VAR00010	2.58	.841	36
VAR00011	2.36	.723	36
VAR00012	2.56	.773	36
VAR00013	2.58	.841	36
VAR00014	2.53	.810	36
VAR00015	2.42	.770	36
VAR00016	2.50	.845	36
VAR00017	2.53	.845	36
VAR00018	2.50	.845	36
VAR00019	2.58	.874	36
VAR00020	2.50	.811	36
VAR00021	2.47	.736	36
VAR00022	2.44	.809	36
VAR00023	2.56	.877	36
VAR00024	2.36	.762	36

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.94	86.283	.448	.868
<b>VAR00002</b>	<b>57.42</b>	<b>94.021</b>	<b>.000</b>	<b>.875</b>
VAR00003	56.94	86.683	.443	.868
VAR00004	56.94	86.740	.417	.869
VAR00005	56.83	83.800	.618	.863
VAR00006	57.00	86.000	.493	.867
VAR00007	56.97	88.542	.336	.871
VAR00008	56.86	84.809	.523	.866
VAR00009	56.89	86.559	.452	.868
VAR00010	56.83	83.857	.614	.863
VAR00011	57.06	87.825	.419	.869

VAR00012	56.86	88.980	.305	.872
VAR00013	56.83	83.800	.618	.863
VAR00014	56.89	89.873	.227	.874
VAR00015	57.00	87.714	.396	.870
VAR00016	56.92	87.793	.348	.871
VAR00017	56.89	86.559	.429	.869
VAR00018	56.92	87.907	.341	.871
VAR00019	56.83	83.400	.617	.863
VAR00020	56.92	84.936	.564	.865
VAR00021	56.94	86.340	.522	.866
VAR00022	56.97	86.942	.426	.869
VAR00023	56.86	87.094	.376	.870
VAR00024	57.06	87.368	.427	.869

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.42	94.021	9.696	24

## Reliability

### Scale: Stres Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	30

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.47	.609	36
VAR00002	2.50	.609	36
VAR00003	2.61	.645	36
VAR00004	2.58	.649	36
VAR00005	2.44	.558	36
VAR00006	2.58	.649	36
VAR00007	2.58	.649	36
VAR00008	2.00	.000	36
VAR00009	2.53	.609	36
VAR00010	2.50	.609	36
VAR00011	2.50	.609	36
VAR00012	2.56	.652	36
VAR00013	2.58	.649	36
VAR00014	2.47	.654	36
VAR00015	2.53	.609	36
VAR00016	2.50	.609	36
VAR00017	2.50	.609	36
VAR00018	2.58	.649	36
VAR00019	2.56	.607	36
VAR00020	2.44	.607	36
VAR00021	2.50	.609	36

VAR00022	2.58	.604	36
VAR00023	1.81	.525	36
VAR00024	2.56	.877	36
VAR00025	2.58	.692	36
VAR00026	2.44	.558	36
VAR00027	2.50	.609	36
VAR00028	2.53	.654	36
VAR00029	2.58	.692	36
VAR00030	2.50	.609	36

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.14	75.666	.397	.882
VAR00002	72.11	74.444	.516	.879
VAR00003	72.00	75.371	.398	.882
VAR00004	72.03	73.513	.567	.878
VAR00005	72.17	75.229	.486	.880
VAR00006	72.03	73.913	.529	.879
VAR00007	72.03	74.028	.519	.879
VAR00008	72.61	80.244	.000	.886
VAR00009	72.08	75.393	.424	.881
VAR00010	72.11	75.473	.416	.881
VAR00011	72.11	75.816	.382	.882
VAR00012	72.06	74.225	.498	.880
VAR00013	72.03	73.913	.529	.879
VAR00014	72.14	74.523	.469	.880
VAR00015	72.08	75.907	.374	.882
VAR00016	72.11	73.816	.578	.878
VAR00017	72.11	74.330	.527	.879
VAR00018	72.03	75.513	.382	.882
VAR00019	72.06	74.797	.484	.880
VAR00020	72.17	75.514	.414	.882
VAR00021	72.11	75.473	.416	.881
VAR00022	72.03	72.942	.673	.876
VAR00023	72.81	83.818	.201	.896
VAR00024	72.06	74.111	.356	.884
VAR00025	72.03	75.113	.388	.882
VAR00026	72.17	75.000	.511	.880
VAR00027	72.11	73.816	.578	.878
VAR00028	72.08	75.050	.421	.881
VAR00029	72.03	75.113	.388	.882
VAR00030	72.11	76.387	.327	.883

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.61	80.244	8.958	30

LAMPIRAN – D  
UJI ASUMSI  
(UJI NORMALITAS DAN UJI  
LINEARITAS)



### Uji Normalitas

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Stres Kerja
N		36	36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	67.42	83.61
	Std. Deviation	9.696	8.958
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.139
	Positive	.168	.115
	Negative	-.144	-.139
Test Statistic		.168	.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 <sup>c</sup>	.074 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

### Uji Linearitas

#### Means

##### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Beban Kerja	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

##### Report

#### Stres Kerja

Beban Kerja	Mean	N	Std. Deviation
48	63.78	9	7.032
50	75.00	3	1.000
52	73.50	2	.707
54	80.00	1	.
57	67.00	1	.
58	65.00	1	.
59	72.50	2	6.364
60	70.00	1	.
63	77.00	1	.
64	74.00	1	.
65	86.00	1	.
67	81.75	4	2.754
69	80.00	2	.000
71	84.00	2	4.243
72	83.50	2	2.121
73	86.00	1	.
74	87.00	1	.
75	81.00	1	.
Total	74.61	36	8.958

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	2324.750	17	136.750	5.088	.001
		Linearity	1729.758	1	1729.758	64.356	.000
		Deviation from Linearity	594.992	16	37.187	11.384	.252
	Within Groups		483.806	18	26.878		
Total		2808.556	35				

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Beban Kerja	.785	.616	.910	.828





## Correlations

Correlations			
		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Stres Kerja	Pearson Correlation	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

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









# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kualanaram 1 Medan Estate ☎ (061) 7360158 / 7360176 / 7360340 ☎ (061) 7360012 Medan 20223  
 Kampus II Jalan Tarmadua Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8221602 ☎ (061) 8226331 Medan 20172  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: uma.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1509/FPSI/01.10.VII/2023  
 Lampiran : -  
 Hal : Penelitian

10 Juli 2023

Yth. Bapak/Ibu Kepala  
 Puskesmas Lubuk Pakam  
 di  
 Tempat

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

Nama : Naja Agnesya  
 NPM : 190600209  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Puskesmas Lubuk Pakam, Jl. P. Diponegoro, Petapahan, Kec. Lubuk Pakam,

Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20518 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang"*.

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Puskesmas yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Naja Agnesya, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip





PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG  
DINAS KESEHATAN  
UPT PUSKESMAS LUBUK PAKAM

Jln. Diponegoro Kel. Lubuk Pakam Pekan Kec. Lubuk Pakam Kode Pos 20512  
HP/WA. 0821 6210 8710 Email: [puskespakam@gmail.com](mailto:puskespakam@gmail.com)



Lubuk Pakam, 15 Juli 2023

Nomor : 440/1499/PKM-LP/VII /2023  
Sifat : Biasa  
Perihal : Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian di Pusk. Lubuk Pakam.

Kepada Yth :  
Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Medan Area  
di  
Medan

Membalas surat dari Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Medan Area, tentang izin penelitian di Puskesmas Lubuk Pakam.

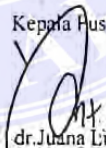
Sejalan dengan point di atas, maka dengan ini kami beritahukan bahwa Mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini .

N O	NAMA	NIM	JUDUL
1.	NAJA AGNESYA	198600289	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Tenaga Kesehatan di Puskesmas Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang.

Telah Selesai mengadakan Penelitian guna penyusunan skripsi nya, di Puskesmas Lubuk Pakam Sejak Tanggal 11 Juli 2023 s/d 15 Juli 2023.

Demikian hal ini kami sampaikan untuk dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepada Puskesmas Lubuk Pakam

  
dr. Juana Lusianti  
NIP. 19780116 200904 2 004

Tembusan:

1. Dinas Kesehatan
2. Yang bersangkutan
3. Peringgal