



**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM  
SINAR HUSNI MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**RIRI OETARI  
NIM : 11 832 0181**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2015**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24

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
- Access From (repository.uma.ac.id)15/3/24

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Sinar Husni Medan

Nama Mahasiswa : RIRI OETARI

No. Stambuk : 11 832 0181

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

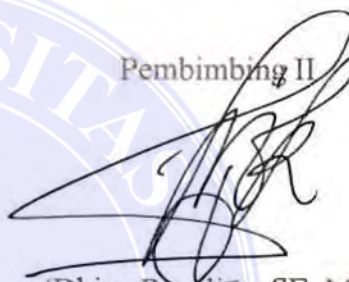
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(H. Amrin Mulia U Nst, SE.,MM)

Pembimbing II



(Dhian Rosalina, SE.,MM)

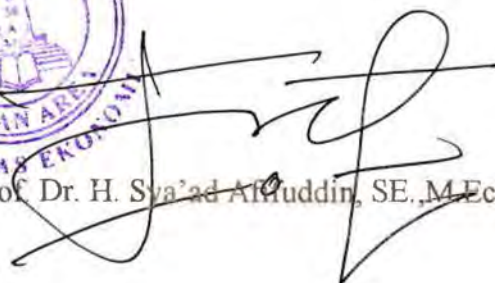
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Alhuddin, SE.,MEc)

Tanggal Lulus :

2015

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24

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  
Access From (repository.uma.ac.id)15/3/24



## ABSTRAK

### Riri Oetari. 11.832.0181. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Sinar Husni Medan".

Pada suatu perusahaan kemajuan organisasi tidak akan terlepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Didalam badan usaha harus ada struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada RSU Sinar Husni Medan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum Sinar Husni Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 65 orang. pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi. untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat dengan nilai variabel stres kerja sebesar ( $2,417 > 1,669$ ), sedangkan untuk variabel kepuasan kerja juga berpengaruh secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai ( $34,781 > 3,15$ ).

**Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja , Kinerja Perawat**



## DAFTAR ISI

## HALAMAN

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>

### **BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar belakang masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6

### **BAB II : LANDASAN TEORITIS**

A. Landasan Teoritis .....	7
1. Kinerja .....	7
1.1 Definisi Kinerja .....	7
1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	8
1.3 Indikator kinerja.....	10
2. Stres kerja .....	11
2.1 Pengertian Stres Kerja .....	11
2.2 Faktor-faktor penyebab Stres Kerja .....	12
2.3 Dampak Stres Kerja .....	14
2.4 Indikator Stres Kerja.....	15

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24



1. Kepuasan Kerja .....	16
1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	16
1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
1.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	21
A. Hubungan Antar Variabel .....	22
B. Penelitian Terdahulu .....	23
C. Kerangka Konseptual .....	23
D. Hipotesis .....	24
 <b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian .....	25
B. Populasi dan Sampel .....	26
C. Definisi Operasional Variabel .....	27
D. Jenis dan Sumber Data .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	30
F. Teknik Analisis Data .....	31
 <b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	35
1. Deskripsi Data Perusahaan .....	35
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	37
3. Uraian Tugas, Wewenang, Dan Tanggung Jawab .....	40
4. Penyajian Data Responden .....	51
5. Penyajian Data Angket Responden .....	54

A. Pembahasan .....	80
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat .....	80
2. Pengaruh Keouasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat .....	82

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu perusahaan kemajuan organisasi tidak akan terlepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM menjadi moto utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatan dan upaya pencapaian tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Menurut, H.Sadili Samsudin (2010:16) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk ataupun sistem didalam suatu badan usaha atau organisasi yang mengatur, mengendalikan dan menetapkan bagi setiap tenaga kerja atau karyawan untuk melakukan berbagai aktivitas dan kegiatan yang telah disusun oleh suatu aturan-aturan yang telah disepakati antara pihak tenaga kerja ataupun karyawan terhadap badan usaha/organisasi. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia merupakan suatu alat untuk menggerakkan orang-orang yang ada didalam badan usaha ataupun orang yang telah direncanakan sesuai dengan tingkat pengetahuan keterampilan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja yang ada didalam badan usaha ataupun organisasi.

Didalam badan usaha harus ada struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki



karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:9) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Menurut Siagan, 2007) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Menurut, Robbin (2006: 318), stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu diharapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi.

Menurut, Ashar Sunyoto Munandar (2008), Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor intrinsik pekerjaan, konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karier, serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor intrinsik pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasa berlebihan bagi seorang karyawan. banyaknya jumlah pekerjaan yang

harus diselesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara disisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi. Adapun faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan, misalnya antara hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan yang buruk. Hal ini terjadi apabila banyak nilai-nilai yang bersifat negatif seperti tekanan persaingan, kurang saling mendukung, dan kurangnya arahan dari atasan didalam hubungan kerja.

Selain stres kerja, hal lain yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. T.Hani Handoko (2008) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Menurut, Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang

menunjang atau mendukung. Selain itu kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Ashar Sunyoto Munandar, 2008).

Pada bagian keperawatan terdapat suatu masalah yang sering di hadapi RSUD Sinar Husni Medan. Masalah stres kerja yang dialami perawat yaitu pada saat perawat bekerja di area yang sama dengan waktu bersamaan karena perawat kurang memahami pekerjaan yang diberikan secara tiba-tiba, kemudian banyaknya beban kerja yang dimiliki perawat baik itu dari tugas-tugas dan tanggung jawab perawat terhadap pasien juga menjadi sumber utama dari stres bagi perawat.

Selain stres kerja perawat juga mengalami masalah kepuasan kerja yaitu perawat merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan, seperti gaji yang berfungsi sebagai penentu dalam kepuasan kerja yang memberikan suatu derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan sebagaimana gaji diberikan, Jika gaji dipersiapkan secara adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerja, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu, maka akan ada kepuasan kerja bagi perawat yang menjalankan tugas-tugasnya, kemudian kurangnya kenyamanan di tempat kerja. Akibat dari masalah ini yaitu kinerja akan menurun seperti perawat tidak mengeluarkan potensi yang dimiliki dan perawat tidak mau bekerja sama dengan perawat lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini mengambil obyek pada Rumah Sakit Umum Sinar Husni yang merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang bergerak dibidang jasa pelayanan medis. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan untuk



menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Dalam melaksanakan pelayanan pada bagian keperawatan merupakan Sumber Daya Manusia yang lebih banyak bertemu dan berhubungan secara langsung dengan pasien kemudian beban kerja yang tinggi, bekerja dengan tidak mengenal waktu akan dapat menimbulkan masalah tersendiri. Tentunya para perawat tidak terlepas dari pengaruh stres kerja serta kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengajukan judul: **“Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Sinar Husni Medan”.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSU Sinar Husni Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSU Sinar Husni Medan?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSU Sinar Husni Medan?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada RSUD Sinar Husni Medan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sinar Husni Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sinar Husni Medan.
3. Untuk mempengaruhi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Sinar Husni Medan.

### D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan kepuasan kerja dan stres kerja.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai dampak dan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang sehubungan dengan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Landasan Teoritis

##### 1. Kinerja

###### 1.1 Pengertian Kinerja

Menurut, Mathnis dan Jackson (2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memperoleh gaji sesuai dengan yang diharapkan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, jabatan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan, mendapatkan bantuan perencanaan karier serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

(Menurut Edy Sutrisno 2010:172) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
- b. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk atau jasa.



- c. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.
- d. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari rekan kerjanya.

(Menurut Mahsum 2009:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

(Menurut Sembiring 2012:82) kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja (output) dari suatu proses (konversi) tentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (resources), data dan informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (output).

## 1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mengurangi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang dibutuhkan sesuai dengan keadaan tertentu.

(Menurut Hasibuan 2005:94) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja,
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan
3. Tingkat motivasi seorang pekerja.

(Menurut Wirawan 2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu:

a. Faktor internal pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai tersebut berkembang.

Faktor-faktor bawaan misalnya:

1. Bakat
2. Sifat pribadi
3. Keadaan fisik dan kejiwaan

Sedangkan faktor-faktor yang diperoleh misalnya:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Etos kerja
4. Pengalaman kerja
5. Motivasi kerja

### b. Faktor-faktor lingkungan internal pegawai

Dalam melaksanakan tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, sistem kompensasi, iklim kerja organisasi, strategi organisasi, serta dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan faktor lingkungan internal organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

### c. Faktor lingkungan eksternal pegawai

Faktor lingkungan eksternal pegawai adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan budaya masyarakat.

## 1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam melihat kemampuan seorang karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan suatu instansi. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.



(Mangkunegara 2009:75), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu: “kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap kooperatif.”

a. **Kualitas kerja.**

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

b. **Kuantitas kerja**

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kualitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. **Dapat tidaknya diandalkan.**

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d. **Sikap kooperatif**

Mencerminkan sikap yang menunjukkan kerja sama yang baik diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

## **2. Stres kerja**

### **2.1 Pengertian Stres Kerja**

(Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2008:157) Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dampak dari *sindrom*, antara lain

emosi tidak stabil perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. (Melayu Hasibuan 2009:204) mengemukakan bahwa stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres kerja perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis,. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Hal yang hampir sama dikemukakan (Muchlas 2008:494) yang mengatakan bahwa stres kerja merupakan tekanan hidup yang dirasakan seseorang yang menyebabkan hambatan, proses berfikir, lebih emosional, dan gangguan pada kondisi fisik. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan individu merasa tertekan, apabila individu mengalami stres secara langsung akan mempengaruhi kinerja di dalam organisasi. Tentu saja hal ini dapat merugikan perusahaan karena hasil dari kinerja kurang maksimal dan akan merugikan dirinya sendiri.

## 2.2 Faktor-faktor penyebab stres kerja

(Menurut Robbins 2006) menyatakan bahwa ada banyak faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja, diantaranya :

a. **Tuntutan tugas**

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. **Tuntutan peran**

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 sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. **Tuntutan Antar Pribadi**

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. **Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.



e. **Kepemimpinan Organisasi**

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan mereka memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

f. **Tingkat Hidup Organisasi**

Organisasi berjalan melalui siklus yang didirikan kemudian tumbuh menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu pada siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidak pastian yang berbeda. Stres penderung paling kecil dalam tahap dewasa dimana ketidakpastian berada pada titik rendah.

### **2.3 Dampak Stres Kerja**

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:62) dampak dari stres kerja terbagi dua yaitu:

a. **Dampak Negatif**

Dampak negatif ditinjau dari efek ditinjau dari efek stres terhadap kesalahan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh.

Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

**b. Dampak positif**

Dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karir karena stressor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

## **2.4 Indikator Stres Kerja**

(Menurut Handoko 2008)) indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

Didalam pekerjaan (*on-the-job*) :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan.

Diluar pekerjaan (*of-the-job*) :

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Masalah-masalah fisik
- c. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- d. Masalah-masalah pribadi lainnya.

### 3. Kepuasan Kerja

#### 3.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. (Menurut Martoyo, 2007: 142). Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

(Menurut Wexley & Yukl 2005: 105) kepuasan kerja adalah "*the way an employee feels about his her job*". Ini berarti kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaan", yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang



dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut Robbin and Judge (2007:107), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi dan suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Kepuasan kerja rendah menimbulkan dampak negatif, sebaliknya kepuasan kerja tinggi sangat membantu dan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, tidak hanya bagi perusahaan tapi juga pekerja itu sendiri.

Kondisi seperti inilah yang diharapkan oleh setiap manajemen perusahaan maupun organisasi termasuk dalam hal ini adalah pihak rumah sakit. Diharapkan, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari para perawat, akan membawa dampak kepada hasil kerjanya, yakni berupa pelayanan kesehatan terhadap para pasiennya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya agar memperoleh apa yang diharapkan

dalam bekerja. Apabila pihak Rumah Sakit memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja sehingga kinerja perawat akan semakin tinggi pula.

Terdapat Tiga macam Teori Kepuasan menurut Wesley & Yulk (2005: 186) :

1) *Discrepancy Theory*

Teori ini dipelopori oleh Porter (2007: 117). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2) *Equity Theory*

Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain (As'ad 2004: 125). Teori ini mengidentifikasi elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu :

a. *Inputs* : Segala sesuatu yang berharga dirasakan karyawan sebagai masukan terhadap pekerjaannya (misalnya ketrampilan dan pengalaman, dll).

b. *Outcomes* : Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (misalnya gaji, insentif, dll).

c. *Comparisons Persona* : Perbandingan antara input dan outcomes yang diperolehnya.

### 3) *Two Factor Theory*

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada prinsipnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang continue (As'ad, 2004: 108). Berdasarkan hasil penelitian Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu :

a. Kepuasan Intrinsik atau motivator, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari : prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*) dan pengembangan potensi individu.

b. Kepuasan Ekstrinsik atau *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti : Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), *supervision tehcnical*, upah (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*) *job security* dan status.

## 1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawan sudah puas. Kepuasan kerja karyawan tidak mutlak



dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut pendekatan teori Maslow tentang kebutuhan manusia, bila dilihat dari hierarki kebutuhan manusia, dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material, dalam hal ini gaji merupakan kebutuhan manusia atau karyawan yang terendah.

Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas, terdapat satu unsur yang dijumpai pada ciri-ciri intrinsik yaitu tantangan mental (Locke, 2005: 309). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2004: 128).

Beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja (Menurut As'ad, 2003: 195) adalah :

- 1) Faktor hubungan antar karyawan:
  1. Hubungan antara manajer dengan karyawan
  2. Faktor fisik dan kondisi kerja
  3. Hubungan sosial diantara karyawan

4. Sugesti dari teman sekerja
  5. Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, usia seseorang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.
  - 3) Faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja.

### 1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

(Menurut Filippo 2002:255) menerangkan indikator-indikator tentang kepuasan kerja, yaitu:

#### 1. Gaji

#### 2. Hasil kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24

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  
Access From (repository.uma.ac.id)15/3/24

3. Sarana dan fasilitas

4. Kenyamanan

Indikator-indikator kepuasan kerja diatas merupakan generalisasi dari teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli lainnya.

## **B. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja**

(Menurut T.Hani Handoko 2008) bahwa stres dapat membantu atau berfungsi, stres juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

### **2. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja**

(Menurut Henry Simamora 2006) bahwa dalam suatu organisasi karyawan harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada diluar tugas formulanya. suatu organisasi tentunya harus memperhatikan kebutuhan mereka, kebutuhan karyawan bukan hanya terkait dengan gaji tetapi juga bagaimana perasaan mereka dengan lingkungan kerja (hubungan dengan rekan kerja serta dengan pekerjaan). para karyawan harus diberikan suatu dorongan berupa motivasi agar karyawan mau bertahan dan tetap bekerja dengan baik.



### C. Penelitian Terdahulu

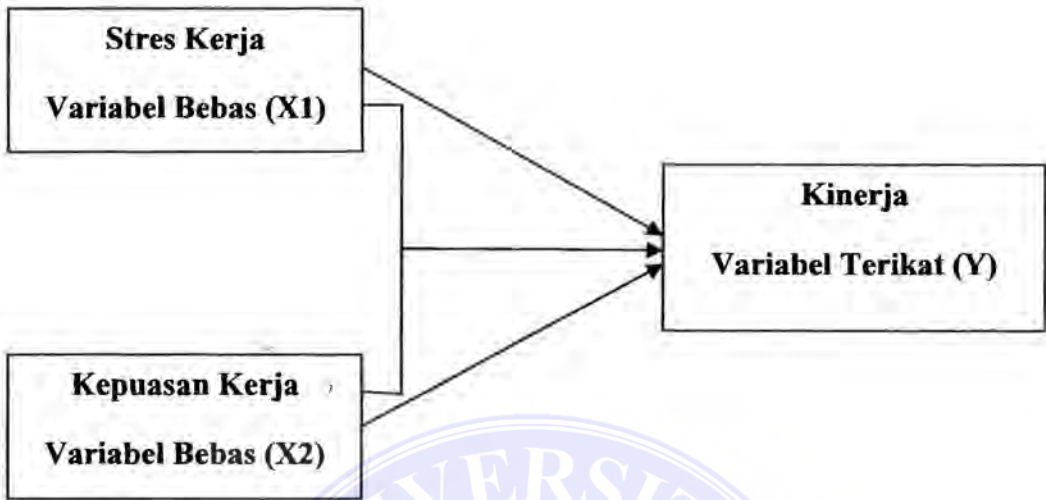
**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama	Judul	Variabel	Responden	Hasil Penelitian
1.	Luthfan Atmaji	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Agung-Semarang).	X1 = Stres Kerja X2= Kepuasan Kerja Y = Kinerja	Seluruh perawat RS Sultan Agung Semarang	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Perawat, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
2.	Wahyu Kartika	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di RS Jiwa Prof. Soeroyo Magelang.	X1 = Beban kerja X2= Karakteristik Tugas X3 = Gaya Kepemimpinan.	Seluruh perawat di Rs Jiwa Prof. Soeroyo Magelang.	Bahwa F hitung sebesar 12,802 dengan signifikansi 0,000. Karena $F < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara beban kerja, karakteristik tugas dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

### D. Kerangka Konseptual

Agar lebih memahami dan terarahnya kelanjutan penulisan skripsi ini serta perlu dirumuskan kerangka konseptual. Dapat dituliskan bahwa dengan adanya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya. Berikut skema kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar II.1 berikut ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

### E. Hipotesis

(Menurut Sugiyono 2009:51) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada RSU Sinar Husni Medan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat pada RSU Sinar Husni Medan.
3. Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSU Sinar Husni Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menurut (Sugiyono 2012:11), penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

##### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian bertempat di Rumah Sakit Umum Sinar Husni, Yang beralamat di: Jl.Peteran Gg Utama Pasar V Helvetia Medan.

##### 3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan

Tabel 3.1  
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■	■	■	■																				
Persiapan seminar proposal							■																	
Pengumpulan data									■	■	■	■												
Analisis data													■	■	■	■								
Penyelesaian tesis dan pembimbingan tesis																	■	■	■	■				
Seminar Hasil																					■	■	■	■
Pengajuan sidang tesis dan pembuatan laporan hijau																								



## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

(Menurut Sugiyono 2012:72), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik untuk kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum Sinar Husni Medan yang berjumlah 182 orang.

### 2. Sampel

(Menurut Sugiyono 2010:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi itu.

Dari jumlah populasi yang ada maka peneliti menggunakan metode *purosive sampling*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran proporsi

$e$  = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan

sampel yang masi dapat ditolerir atau diinginkan.

$$n = \frac{182}{1+182(0,1^2)} = \frac{182}{2,82} = 64,539 = 65$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diatas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 65 orang. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. (Menurut Sugiyono 2011) adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya. Pelaksanaan *purposive sampling* memiliki kriteria responden sebagai berikut:

1. Pendidikan responden minimal dari tamatan D3 dan S1
2. Responden minimal sudah bekerja selama 5 tahun ke atas.
3. Usia responden minimal lebih dari 26 tahun ke atas.

## C. Definisi Operasional variabel

### 1. Defenisi variabel penelitian

(Menurut Sugiyono 2010:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen ( variabel terikat).

## 2. Variabel independen (variabel bebas)

(Menurut Sugiyono 2010:59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Stres kerja (variabel  $X_1$ )
- b. Kepuasan kerja (variabel  $X_2$ )
- c. Kinerja perawat (variabel Y)

## 3. Variabel Dependen (variabel terikat)

(Menurut Sugiyono 2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 3.2**  
**Defenisi oprasional variabel dan indikatornya**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Stres kerja (X1)	suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang.  Mangkunegara(2008:157)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja yang berlebihan .</li> <li>2. Tekanan dan desakan waktu.</li> <li>3. Umpan balik mengenai pelaksanaan kerja yang tidak memadai.</li> <li>4. Kemenduaan peranan.</li> <li>5. Konflik antar pribadi dan kelompok.</li> </ol>	Likert



Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	Dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.  Martoyo (2007:142)	1. Gaji 2. Hasil kerja 3. Sarana dan fasilitas 4. Kenyamanan	Likert
Kinerja (Y)	Hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah diterapkan oleh organisasi,  Edy Sutrisno (2010:172)	1. kuantitas 2. kualitas 3. pengembangan kreatifitas 4. berintegrasi satu sama lainnya 5. kesanggupan beban menjalankan tugas	Likert

Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2014

#### D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

##### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebar. Data tersebut berupa tanggapan dari para perawat Rsu Sinar Husni Medan.

##### 2. Data skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan-laporan, gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

### E. Teknik Pengumpulan Data

(Menurut Sugiyono 2010:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. (Sugiyono 2010:199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. (Menurut Sugiyono 2010:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dalam fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert:

**Tabel 3.2**  
**Tabel instrumen skala likert**

NO	Item Instrumen	Skor
1	sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. (Menurut Sugiyono 2010:172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuisisioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal di Rumah Sakit Umum Sinar Husni. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS Statistic 19.0 for windows. (Parulian 2011:2-1) SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

#### a. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode produk momen pearson (Bivariate Pearson), (Parulian 2011:3-2) mengatakn metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) :instrumen tidak valid.



## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha *Cronbach's* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

## 2. Uji Regresi Ganda

(Menurut Sugiyono 2010:277) mengatakan analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk tiga prediktor (variabel independen) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja karyawan
a	=	Konstanta
$b_1, b_2$	=	Koefisiensi regresi
$X_1$	=	Stres kerja
$X_2$	=	Kepuasan kerja
e	=	Standart error (tingkat kesalahan)

Uji statistik yang digunakan adalah model regresi ganda dimana penelitian uji regresi ganda ini menggunakan alat bantu SPSS statistic 17.0 for windows untuk mempermudah penelitian.

### 3. Uji hipotesis secara simultan (uji F)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu SPSS statistic 19.0 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

#### a. Melihat tabel ANOVA

Melihat berapa nilai F hitung, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (taraf signifikan 5%),  $df_1$  dan  $df_2$ , maka akan diperoleh nilai F tabel.  $H_0$  diterima bila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  dan  $H_0$  ditolak bila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ .

#### 4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Ghojali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu SPSS Statistic 19.0 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

##### a. Melihat tabel one-sample test

Melihat nilai t dengan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung.

#### 5. Uji koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

(Ghozali 2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu *SPSS statistic 17.0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

##### a. Melihat tabel model *Summary*

Melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 atau  $> 0,5$  maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau  $< 0,5$  maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Data penelitian ini setelah dianalisis dan dievaluasi berdasarkan analisis-  
analisis dan pengujian maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSU Sinar Husni Medan. Peneliti telah melakukan observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden RSU Sinar Husni Medan. Diperoleh hasil uji t variabel stres kerja yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}(2,417 > 1,669)$ .
2. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSU Sinar Husni Medan. Diperoleh hasil uji t variabel kepuasan kerja yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}(5,270 > 1,669)$ .
3. Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rsu Sinar Husni Medan. Diperoleh hasil uji f yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}(34,781 > 3,15)$ .
4. Berdasarkan nilai adjusted R square sebesar 0,514 berarti 51,4% faktor – faktor kinerja perawat dapat dijelaskan oleh stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 48,6% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu:

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa stres kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat, apabila stres kerja dapat terkontrol dengan baik maka kinerja perawat dapat ditingkatkan.
2. Hendaknya Rumah Sakit perlu memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja dikarenakan dapat mempengaruhi kinerja perawat. Jika beban kerja yang diberikan terlalu banyak maka dapat menimbulkan stres kerja dan karyawan merasa jenuh atas pekerjaan yang dibebankan. Begitu juga dengan kepuasan kerja Hendaknya pihak Rumah Sakit dapat memperhatikan kebutuhan perawat baik itu dari penghasilan, hasil kerja, kenyamanan dan lain sebagainya, tetap memberikan semangat (motivasi) dan reward yang merupakan salah satu solusi agar perawat lebih mencintai lagi pekerjaannya. oleh karena itu diharapkan pada pihak Rumah Sakit untuk dapat memperhatikan dan bertindak secara tegas agar semua kegiatan dapat terlaksana dan tercapai dengan baik untuk masa yang akan datang.
3. Karyawan (perawat) sebaiknya dapat memberikan masukan yang sifatnya membangun kepada pimpinan atau atasan. Hal ini

berguna agar dapat tercapainya kinerja yang baik dimasa yang akan datang.

4. Bagi peneliti lain, semoga dapt dijadikan referensi dengan menambah variabel yang telah diteliti oleh peneliti.





## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. **Evaluasi Kinerja SDM**. Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama.
- ....., 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan**, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- As'ad Mohammad. 2004. **Pisikologi Industri**. Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Anata, Lina dan Elitan, Lena. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern**. Bandung: Alfabeta.
- Edwin B.Filippo. 2002. **Personel Manajemen (Manajemen Personalia)**, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Edisi kedua, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Yogyakarta.
- ....., 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Locke,E.A, 2005. **Esensi Kepemimpinan** (terjemahan Aris Ananda), Spektrum, Jakarta.
- Makmuri Muchlas. 2008. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Perss.
- Munandar, Asbar Sunyoto. 2008. **Pisikologis Industri dan Organisasi**. Jakarta: UI Press  
Sadili. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Melayu S.P. Hasibuan.2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis & Jackson. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 1 & 2, PT. Salemba Empat Patria, Jakarta.
- Mahsum, Mohammad, 2009. **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**. Edisi Ketiga. BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Michael E.A, Porter. 2007. **Strategi Bersaing (competitive Strategy)**, Kharisma Publishing Group, Bandung.

- Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. & Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**. alih bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi III, Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Budaya Organisasi**. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sembiring, Masana. 2012. **Budaya Dan Krisisi Organisasi**, Cetakan Pertama, Fokus Media, Bandung.
- Sadali Samsudin. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketiga, Pustaka Setia, Bandung
- Sugiyono. 2004. **Statistika Untuk Penelitian**, CV Alfabeta., Bandung.
- ....., 2010. **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)**, Cetakan Ke-15, Alfabeta, Bandung.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, 2005. **Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan**, Alih Bahasa M.Shobarudin, Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmaji, Luthfan. 2011. **Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Study Pada Rumah Sakit Islam Agung Semarang)**.
- Kartika, Wahyu. 2009. **Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Perawat Pada RS Jiwa Prof.Soeroyo Magelang**.
- <http://ejournal.gunadarma.ac.id/files/journals/7/articles/264/public/264-785-1-PB.pdf>