



**HUBUNGAN PENGELOLAAN STRES KERJA DENGAN KINERJA  
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG  
TANGERANG SELATAN**

Skripsi

Dibuat oleh  
Agres Rekha Muntaha  
0211-14-205

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2019**

## ABSTRAK

Agres Rekha Muntaha NPM 021114205. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Dewi Atika dan Anggota Komisi Pembimbing Angka Priatna.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Stres Kerja dengan kinerja perawat pada Rumah sakit permata pamulang tangerang selatan. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja dengan kinerja perawat pada rumah sakit permata pamulang.

Penelitian mengenai Stres Kerja dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan yang beralamatkan di Jl. Raya Siliwangi No.1A, Kec. Benda Baru Pamulang, Kota Tangerang Selatan Banten. Rumah Sakit Permata Pamulang yang digunakan oleh penulis berupa penelitian Kuantitatif dan menggunakan data primer serta data skunder, dengan metode observasi, dan kuesioner yang dibagikan kepada 49 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, koefisien determinasi dan uji hipotesis korelasi yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 23

Hasil penelitian ini mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat. Dimana, hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,749 artinya Stres Kerja dengan Kinerja Perawat pada Rumah sakit permata pamulang tangerang selatan memiliki hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 56,1% artinya hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja perawat 56,1% sedangkan 43,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Stres Kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 11,6968 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,67793 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,6968 > 1,67793$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat

Kata kunci : Stres Kerja dengan Kinerja Perawat

**HUBUNGAN PENGELOLAAN STRES KERJA DENGAN KINERJA  
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG  
TANGERANG SELATAN**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN PENGELOLAAN STRES KERJA DENGAN KINERJA  
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG  
TANGERANG SELATAN**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Kamis, Tanggal : 16 / Mei / 2019

Agres Rekha Muntaha

0211 14 205

Menyetujui

Ketua Sidang,



(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE., M.Si)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE., MM)

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2019**

**Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulisan dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan HidayahNya. Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW, yang telah menerangi dunia dengan ilmu pengetahuan dan dakwah beliau yang tiadaandingannya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN PENGELOLAAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG TANGERANG SELATAN”.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan penulis namun penulis tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan dan menyajikan makalah ini dengan sebaik-baiknya. Dan dengan adanya kekurangan tersebut maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis secara langsung atau tidak langsung telah mendapatkan bimbingan, pengarahan, bantuan dan dukungan yang sangat berharga dari banyak pihak sehingga skripsi ini dapat selesai. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Ketut Sunarta, AK., M.M., CA., PIA., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M., selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Dewi Atika, S.E., M.SI., selaku Ketua Komisi Pembimbing, & Bapak Angka Priatna, S.E., M.M., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang senantiasa sabar dalam membimbing, selalu memberikan pencerahan dan selalu memberikan motivasi bagi penulis.
6. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Yang telah memberi ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam penyusunan seminar proposal ini.
7. Pimpinan dan karyawan *RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG TANGERANG SELATAN*, terimakasih telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran dalam penyusunan seminar proposal ini
8. Khususnya keluarga tercinta : Alm papaku yang dari awal kuliah selalu berjuang demi anak terakhir menjadi sarjana,terimakasih kepada mamahku yang terus memberikan doa,semangat,dukungan dll,terimakasih kepada kaka pertamaku Agnes Muntaha,dan terimakasih kepada kaka Perempuanku Anneke Putri yang selalu memberi semangat,dan kaka ipar ka Kiky andrafiana ,keponakan tercinta Athira&Asya,yang selalu menghibur disela pusing melanda pikiran, keluarga

yang terus memberi semangat dan kasih sayang tulus serta dukungan moril maupun material dari awal hingga saat ini.

9. Sahabat-sahabat saya Gorengan Manajemen, Dibawah Pohon Rindang Dalam, Team BSA Meat&Farm dan kelas E manajemen angkatan 2014 terima kasih atas cerita, cinta dan cita – cita selama masa perkuliahan yang sangat berarti bagi penulis.

Dalam penulisan seminar skripsi ini, penulis menyadari masih belum sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga menambah wawasan bagi yang membutuhkannya. Akhir kata penulis berharap agar penulisan ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan referensi bacaan bagi semua pihak yang ingin mengetahui lebih lanjut pembahasan dalam penulisan ini.

Bogor, September 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian .....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2. Stres .....	11
2.2.1. Pengertian Stres.....	11
2.2.2. Jenis-jenis Stres Kerja .....	12
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	13
2.2.4. Tahapan Stres .....	13
2.2.5. Indikator Stres .....	13
2.3. Kinerja.....	15
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.3.3. Indikator Kinerja .....	16
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	17
2.4.1. Penelitian Sebelumnya .....	17
2.4.2. Kerangka Pemikiran .....	20
2.5. Hipotesis Penelitian.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian.....	22



3.2.	Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	22
3.2.1.	Objek Penelitian .....	22
3.2.2.	Unit Analisis.....	22
3.2.3.	Lokasi Penelitian .....	22
3.3.	Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	22
3.3.1.	Jenis Penelitian.....	22
3.3.2.	Sumber Data Penelitian .....	23
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	23
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	24
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	25
3.6.1.	Data Primer .....	25
3.6.2.	Data Sekunder .....	26
3.7.	Uji Kualitas Data.....	26
3.7.1.	Uji Validitas .....	26
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	28
3.8	Metode Pengolahan / Analisis Data .....	29
3.8.1.	Analisis Deskriptif/Kualitatif .....	29
3.8.2	Analisis Kuantitatif .....	30
3.8.2.1	Korelasi Spearman Rank.....	30
3.8.2.2	Analisis Koefisien Determinasi .....	31
3.8.3.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.....	33
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan .....	33
4.1.2	Visi,Misi dan Motto .....	33
4.1.3	Struktur Organisasi.....	34
4.2	Profil Responden.....	35
4.3	Hasil dan Pembahasan .....	37
4.3.1	Stres Kerja di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan .....	37
4.3.2	Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan .....	46
4.3	Analisis Kuantitatif .....	54
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	57
5.2	Saran.....	57

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Pasien Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan Tahun 2016-2017 .....	2
Tabel 2	: Target Perawat di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan Tahun 2016-2017 .....	3
Tabel 3	: Fakto-Faktor Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.....	4
Tabel 4	: Data Keluhan Pasien Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.....	4
Tabel 5	: Penilaian Kinerja Perawat Permata Pamulang Tangerang Selatan Tahun 2016-2017 .....	5
Tabel 6	: Penelitian Sebelumnya.....	17
Tabel 7	: Operasionalisasi Variabel .....	23
Tabel 8	: Uji Validitas Stres Kerja (X) .....	27
Tabel 9	: Uji Validitas Kinerja Perawat (Y) .....	27
Tabel 10	: Kriteria penilaian terhadap koefisien.....	28
Tabel 11	: Uji Reabilitas Stres Kerja .....	29
Tabel 12	: Uji Reabilitas Kinerja Perawat .....	29
Tabel 13	: Skala Likert.....	30
Tabel 14	: Kriteria Penilaian Kuesioner.....	30
Tabel 15	: Interval Koefisien Koefisien.....	31
Tabel 16	: Profil Responden Rumah Sakit Permata Pamulang Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 17	: Profil Responden Rumah Sakit Permata Pamulang Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 18	: Rumah Sakit Permata Pamulang Perawat Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 19	: Mayoritas Total Data Responden .....	37
Tabel 20	: Tingkat kecemasan perawat dalam merawat pasien .....	38
Tabel 21	: Ketika perawat menghadapi pasien dengan kondisi kritis, tangan perawat suka berkeringat .....	39
Tabel 22	: Kehilangan konsentrasi karena perbedaan instruksi Dokter dalam melaksanakan pekerjaan .....	39
Tabel 23	: Tingkat tuntutan pimpinan kepada karyawan.....	40
Tabel 24	: Tingkat kepedulian pimpinan terhadap kondisi perawat.....	41
Tabel 25	: Manager keperawatan membantu dalam menilai kebutuhan internal perawat.....	41
Tabel 26	: Promosi jabatan di unit tempat perawat bekerja sangat objektif,yaitu berdasarkan prestasi dan kualitas .....	42
Tabel 27	: Pembagian tugas perawat dengan jelas sesuai dengan kebutuhan ruangan.....	43
Tabel 28	: Kordinasi antar unit Rumah sakit ini berjalan dengan baik.....	43
Tabel 29	: Diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam kebijakan yang ada .	44
Tabel 30	: Hasil Distribusi Frekuensi Stres Kerja.....	45

Tabel 31	: Cepat dan tanggap terhadap tugas baru yang diberikan .....	46
Tabel 32	: Bekerja semaksimal mungkin agar tidak terjadi kesalahan .....	46
Tabel 33	: Pekerjaan terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan .....	47
Tabel 34	: Hasil pekerjaan perawat lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu .....	48
Tabel 35	: Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .....	48
Tabel 36	: Selalu menginformasikan perkembangan pasien kepada teman sejawat saat pergantian dinas .....	49
Tabel 37	: Perawat melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan	50
Tabel 38	: Perawat rutin membuat catatan asuhan keperawatan secara ringkas dan jelas.....	50
Tabel 39	: Perawat berani mengambil resiko atas apa yang dikerjakan .....	51
Tabel 40	: Perawat melakukan pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditentukan.....	52
Tabel 41	: Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.....	52
Tabel 42	: Hasil analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat.....	53
Tabel 43	: Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	54
Tabel 44	: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Konstalasi Penelitian .....	21
Gambar 2	Kurva Hasil Pengujian Hipotesi Korelasi .....	32
Gambar 3	Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4	Grafik data responden berdasarkan jenis kelamin.....	36
Gambar 5	Grafik data responden berdasarkan usia.....	36
Gambar 6	Grafik data responden berdasarkan pendidikan .....	37
Gambar 7	Histogram Stres kerja.....	45
Gambar 8	Histogram Kinerja Perawat .....	54
Gambar 9	Kurva Uji Hipotesis Statistik.....	56

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dalam persaingan dan juga mempunyai peran penting dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya perusahaan harus selalu dievaluasi agar selalu tercipta sebuah keharmonisan dalam bekerja dan di kelola dengan baik. Melalui pengelolaan sumber daya yang baik diharapkan akan mendukung perkembangan perusahaan agar menjadi lebih baik dan mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat. Dan apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka banyak karyawan yang kurang baik dan karyawan kurang bermutu dalam bekerja sehingga perusahaan tidak akan berkembang dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. (Hasibuan 2012;23)

Kinerja paling besar dipengaruhi oleh kemampuan dan kemauan dari setiap individu karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam pekerjaannya akan membantu mewujudkan tujuan dari rumah sakit dan karyawan yang memiliki kemauan dalam pekerjaannya akan selalu ingin belajar dan pantang menyerah dalam segala situasi dan kondisi yang akan terjadi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Anwar prabu 2013;67)

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan dalam melakukan perbaikan, yang salah satunya memahami kebutuhan yang ada dan memperbaiki kondisi internal sekaligus bertujuan memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan menghadapi stres terhadap karyawan.

Stress adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut (Marihhot Tua Efendi Hariandja 2009;303)

Stres merupakan sebuah respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik individu atau proses psikologi yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau

kejadian yang membebankan tututan fisik dan psikologis pada diri seseorang. Menurut (Robert Kreitner&Angelo Kinicki 2014;289)

Pada era globalisasi, Rumah Sakit di Indonesia sudah hampir merata diseluruh wilayah Indonesia. Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas agar mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya. Rumah sakit adalah suatu alat organisasi yang terdapat tenaga medis profesional yang terorganisir dan sarana kedokteran dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkesinambungan serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (*American Hospital Association* dalam Widiarta dkk, 2016). Sehingga, rumah sakit merupakan suatu tempat dimana terdapat tenaga medis yang profesional dan terorganisir dalam memberikan pelayanan kesehatan serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien

Rumah sakit harus berusaha menjaga dan meningkatkan mutunya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Dalam menjaga mutu rumah sakit, diharapkan penyelenggaraan pelayanannya dengan kinerja yang optimal dari karyawan atau tenaga medis di rumah sakit tersebut. Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*) (Sinambela, 2016:484).

Kota Tangerang saat ini banyak sekali Rumah Sakit, salah satunya yaitu Rumah Sakit Permata yang berada di Pondok Benda Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan merupakan Rumah Sakit tipe C di Kota Tangerang Selatan. Rumah Sakit ini menyediakan pelayanan secara umum dan berusaha memberikan pelayanan yang baik. Berikut data pengunjung Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan tahun 2016 – 2017:

Tabel 1  
Pasien Rumah Sakit Permata Pamulang  
Tahun 2016-2017

Rekapitulasi	Tahun		Tahun	
	2016	Perawat	2017	Perawat
UGD	6177	6	6419	6
Poli	30.124	6	35.118	6
Ranap 2	617	6	444	6
Ranap 3	735	6	582	6
Ranap 4	432	6	393	6
Perina	134	6	289	6
Pediatrik	260	6	173	6
Vk	250	6	325	6
Ku	12	1	15	1
Odc	2	-	3	-
Jumlah	<b>38.749</b>	49	<b>43.782</b>	49

Sumber : Rumah Sakit Permata Pamulang 2017

Berdasarkan tabel diatas untuk bagian UGD pada tahun 2016 1 perawat bisa menangani pasien sebanyak 86 orang, sedangkan pada tahun 2017 perawat bisa menangani 89 orang. Pada bagian POLI tahun 2016 1 perawat bisa menangani 418 orang, sedangkan pada tahun 2017 1 perawat bisa menangani 490. Pada bagian RANAP2 tahun 2016 1 perawat bisa menangani 9 orang, sedangkan tahun 2017 perawat bisa menangani 7 orang. Sedangkan RANAP3 tahun 2016 10 orang, sedangkan pada tahun 2017 8 orang. Sedangkan RANAP4 tahun 2016 6 orang, sedangkan pada tahun 2017 6. Sedangkan PERIANA tahun 2016 menangani 2 orang, sedangkan pada tahun 2017 menangani 4 orang. Sedangkan PEDIATRIK pada tahun 2016 menangani 4 orang. Sedangkan pada tahun 2017 perawat bisa menangani 2 orang. Sedangkan VK tahun 2016 menangani 3 orang, sedangkan pada tahun 2017 menangani 5 orang. Sedangkan KU pada tahun 2016 1 orang, dan pada tahun 2017 perawat bisa menangani 1 orang. Dan ODC pada tahun 2016 bisa menangani 1 orang, sedangkan pada tahun 2017 menangani 1 orang.

Tabel 2  
Target Perawat Dirumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan  
Pada Tahun 2016-2017

Ruangan	Tahun 2016		Tahun 2017	
	Target	Tercapai	Target	Tercapai
UGD	60	86	75	89
POLI	300	418	350	490

Sumber : Rumah Sakit Permata Pamulang 2017

Pihak rumah sakit permata pamulang memiliki target untuk setiap perawat yang ada, pihak rumah sakit juga memberikan target kepada setiap perawat untuk menangani pasien yang sudah di tentukan oleh pihak rumah sakit. Pihak rumah sakit fokus memberikan target kepada 2 ruangan yaitu 1 ruangan UGD dan 2 ruangan POLI. Karena pada data rekap di rumah sakit 2 ruangan itulah yang selalu mendapatkan perawatan pasien yang masuk pada rumah sakit permata pamulang.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah rekapitulasi pengunjung Rumah Sakit Permata Pamulang pada tahun 2016 terdapat 38.749 sedangkan pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi 43.782. Lalu berbanding terbalik dengan jumlah perawat yang ada pada setiap ruangan di rumah sakit pada tahun 2016 berjumlah 49 dan pada tahun 2017 berjumlah 49. Lalu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf HRD pada tanggal 1 Februari 2018 diketahui bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit tersebut tergolong masih rendah, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung, karyawan kurang cekatan dalam melayani permintaan pasien, ini akibat dari meningkatnya kenaikan jumlah pengunjung Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

Maka, salah satu dari keberhasilan rumah sakit dalam mencapai tujuannya yaitu mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja perawatnya dengan beban kerja yang sesuai agar mampu memberikan jasa pelayanan yang berkualitas.

Setelah melakukan survei awal terhadap penilaian perawat di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan sebanyak 30 orang, peningkatan jumlah pengunjung Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan ini disebabkan oleh beberapa faktor kinerja perawat yang membuat karyawan kurang ramah terhadap pengunjung dan kurang cekatan dalam melayani permintaan tamu. Berikut adalah faktor-faktor penilaian stress kerja pada karyawan Rumah Sakit Permata Pamulang :

Tabel 3  
Faktor-faktor Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

No	Faktor Stres Kerja	Jumlah Jawaban	Persentase
1.	Kompensasi kerja	6	20%
2.	Kepuasan kerja	4	13,3%
3.	Beban kerja	6	20%
4.	Stres kerja	10	33,3%
5.	Motivasi kerja	4	13,3%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Survey awal pada Rumah Sakit Permata Pamulang

Data tersebut dapat diketahui bahwa Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan masih memiliki penilaian yang kurang terkait dengan stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari pra survei penelitian diatas mengenai stres kerja dengan hasil 33,33% karyawan mengeluhkan tentang stres kerja di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan. Stress kerja adalah tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan.(Tulus Winarsunu,2008:84)

Hal lain yang menyebabkan stres kerja diperkuat oleh adanya keluhan pasien yang telah berkunjung ke Rumah Sakit Pamulang Tangerang, berikut adalah data keluhan pada tahun 2016 – 2017.

Tabel 4  
Data Keluhan Pasien di Rumah Sakit Pamulang Tangerang Selatan 2016 – 2017

Data Keluhan Pasien	Tahun 2016	Tahun 2017
Antrian tunggu obat	21	23
Antrian tunggu dokter	20	22
Antrian panggil	17	19
Antrian administrasi	15	10
Antrian rawat inap	10	16
Jumlah	83	90

Sumber : Rumah Sakit Pamulang Tangerang Selatan, diolah tahun 2018



Data tersebut dapat diketahui bahwa Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan memiliki keluhan yang meningkat dari pasien setiap tahun nya. Hal ini dapat dilihat dari pra survei penelitian diatas mengenai stress kerja dengan hasil 83 pada tahun 2016 dan pada tahun 2017 sebanyak 90 pasien mengeluhkan tentang kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

Tabel 5  
Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan  
Tahun 2016-2017

Nama	2016				2017			
	Disiplin	Absen	Tindakan SOP	Inisiatif	Disiplin	Absen	Tindakan SOP	Inisiatif
Auristela S	8	8	7	6	8	8	7	6
Azka aqilla	8	7	7	7	7	8	7	7
Anita M	7	8	7	7	8	7	8	7
Aneria abila	8	8	8	7	8	8	8	8
Anna sabila	8	7	7	6	7	8	7	7
Anneke putri	7	8	7	7	8	7	7	8
Aurel riska	8	8	8	7	8	8	8	8
Azelia putri	8	8	7	7	8	8	8	6
Bagus anjas	7	7	7	7	7	7	8	6
Bella nabila	7	8	7	6	8	7	7	7
Benita P	7	6	7	7	6	7	7	7
Bianca A	8	8	7	6	8	8	7	6
Bricia ananda	7	8	7	6	8	7	7	6
Cynthia S	7	7	7	6	7	7	8	8
Cika santika	7	7	8	7	7	8	7	7
Cinta azel	7	8	7	7	8	7	8	6
Christian evans	7	8	8	8	8	8	7	7
Denada I	7	8	8	7	8	8	8	7
Dewi yuningsih	7	8	8	7	8	7	7	7
Dandi arisandi	8	8	7	7	8	8	7	8
Davira kansa	8	8	8	8	8	8	8	7
Dinda octavia	7	8	8	8	8	7	8	6
Dinda siregar	8	7	8	8	7	8	8	8
Dewi putri	7	7	8	8	7	7	8	8
Dianda niken	7	8	8	7	8	7	7	7
Dian handayani	8	8	8	7	8	8	7	6
Dyah maria	8	8	7	7	8	8	8	8
Devi yulia	8	8	8	8	8	8	8	7
Evita	8	8	7	7	8	8	8	7
Fransiska tiara	8	8	8	7	8	8	8	8
Ghina yulan	8	8	7	8	8	8	7	6
Hanny mustika D	7	8	8	8	8	7	7	6
Henni pertiwi	8	8	7	7	8	8	7	6

Nama	2016				2017			
	Disiplin	Absen	Tindakan SOP	Inisiatif	Disiplin	Absen	Tindakan SOP	Inisiatif
Ines kurniasih	8	7	8	8	7	8	7	6
Ina oktavia	8	8	7	8	8	8	7	7
Karin dewi	7	8	8	7	8	7	8	6
Kansa septia	8	8	8	8	8	8	8	8
Lusi yusri	7	8	8	8	8	7	8	8
Losi niken	8	8	8	7	8	8	8	7
Mawar cahya	8	8	8	7	8	8	7	6
Meytha pratiwi	7	8	7	7	8	7	7	6
Mesika adel	7	8	8	8	8	7	7	7
Nabila mutiara	7	8	8	8	8	7	8	7
Nadya karind	8	7	8	8	7	8	8	8
Octafia indri	8	7	7	8	7	8	8	6
Resti yustiagani	7	7	8	8	7	7	7	8
Syifa adillah	7	8	8	7	8	7	8	7
Zelina afisa	8	7	7	8	7	8	7	6

Sumber : Rumah Sakit Pamulang Tangerang Selatan 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat penilaian Kinerja Perawat selama dua tahun yaitu pada tahun 2016 & 2017 di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan. Pada setiap penilaian terdapat beberapa indikator seperti perilaku karyawan yang di dalamnya terdapat disiplin, absensi, tindakan SOP dan inisiatif kerja. Nilai yang digunakan untuk memberikan nilai pada setiap karyawan yaitu : 1 > 5 kurang baik. 6 > 7 cukup baik & 8 > 10 sangat baik.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2015:67).

Maka dari uraian permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG TANGERANG SELATAN”**.

## 1.2 Identifikasi masalah dan Perumusan

### 1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan di atas, permasalahan yang terjadi adalah:

1. Adanya peningkatan jumlah pengunjung pada tahun 2017 di Rumah Sakit Permata Pamulang, Tangerang Selatan sementara perawat yang tidak bertambah.
2. Bertambahnya faktor stres kerja yang mengakibatkan kinerja perawat pada RS tidak sesuai dengan yang di harapkan pihak Rumah Sakit Permata Pamulang.

3. Terjadinya fluktuasi pada penilaian kinerja perindividu yang tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan pihak Rumah Sakit Permata Pamulang.

### **1.2.2 Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Stress Kerja di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan?
2. Bagaimana Kinerja Perawat di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan?
3. Bagaimana hubungan antara Stress Kerja dengan Kinerja Perawat pada Rumah sakit Permata Pamulang, Tangerang Selatan?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penulis melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara Stres kerja dengan kinerja perawat. Stres kerja di akibatkan karena minimnya jumlah perawat yang ada,tekanan yang di dapatkan dari keluhan setiap pasien pada rumah sakit permata pamulang tanggerang selatan, sehingga dapat dikatakan bahwa maksud penelitian ini untuk meminimalisir tingkat stres yang selalu meningkat dan menyarankan agar ditambah jumlah perawat sehingga stres kerja terhadap perawat dapat berkurang.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Stress Kerja di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui Kinerja Perawat di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Stres kerja dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi ataupun perusahaan mengenai pentingnya kinerja perawat yang diterapkan pada perusahaan tersebut agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan stres kerja dan kinerja perawat
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bahwa kinerja perawat itu mampu menjadi pembuka kunci bagi suksesnya tujuan organisasi atau perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Emron Edision, Yohny Anwar, Imas Komariyah (2016:10). Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Gary Dessler (2008:2). *“Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.”*

Menurut Snel dan Bohlander (2010:4). *“Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization’s objectives.”*

Menurut Ike (2008:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Pengguna konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi.

Menurut Rachmawati (2008:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara oleh Arif (2016:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja.

Menurut Yani M (2012:1) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian MSDM diatas secara sederhana adalah mengelola manusia. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber

daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, adapun tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

1. Panggabean (2007: 15) menyatakan bahwa: Secara umum, fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian prestasi, kompensasi (gaji, insentif dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja
2. Menurut Samsudin (2006:33-36) menyebutkan, “aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan”. Diantaranya mencakup:
  - a. Perencanaan sumber daya manusia
  - b. Seleksi
  - c. Pelatihan dan pengembangan
  - d. Penilaian prestasi kerja
  - e. Kompensasi
  - f. Pemeliharaan keselamatan tenaga kerja
  - g. Hubungan karyawan

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari 7 fungsi yaitu : (1) perencanaan, (2) seleksi, (3) pelatihan dan pengembangan, (4) penilaian prestasi kerja, (5) kompensasi, (6) pemeliharaan keselamatan kerja, (7) hubungan karyawan.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh perusahaan termasuk tujuan sumber daya manusia yang merupakan asset terpenting dalam perusahaan guna mencapai tujuan tertentu.

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Notoatmodjo (2009:86) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

a. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personel (*Personnel Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

Menurut Rachmawati (2017:14) “tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan”

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas organisasi melalui tujuan masyarakat, tujuan organisasi, tujuan fungsi, tujuan personel.

## 2.2 Stres

### 2.2.1 Pengertian Stres

Stres adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-maraha, agresif,

tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Hasibuan, (2012:204).

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simpton* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanandarah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan Siagian (2010:157).

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Menurut (Dr. Hani Handoko, M.B.A 2014:200)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut (Handoko 2009:200)

Stress adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut (Marihut Tua Efendi Hariandja 2009:303)

Stres merupakan sebuah respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik individu atau proses psikologi yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang membebani tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang. Menurut (Robert Kreitner & Angelo Kinicki 2014:289)

Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, serta dapat berdampak pada emosional karyawan yang menyebabkan agresif dan tidak relax dalam melakukan pekerjaan.

### **2.2.2 Jenis-jenis stress kerja**

Vithzal R (2014:724) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu :

- a. Eustress, yaitu hasil respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat Performance yang tinggi.
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan kinerja dan kematian



ketidak hadirannya yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan kinerja dan kematian.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:157) penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang menyebabkan stres pegawai antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya.

### **2.2.4 Tahapan Stress**

1. Stres pada seseorang berdampak karena proses yang terjadi sehingga memberikan dampak negatif jika dibiarkan akan berdampak pada jangka panjang seseorang, adapun tahapan stres menurut Martaniah dkk, 1991(dalam Rumiani, 2006) menyebutkan bahwa stres terjadi melalui tahapan Tahap 1 : stres pada tahap ini justru dapat membuat seseorang lebih bersemangat, penglihatan lebih tajam, peningkatan energi, rasa puas dan senang, muncul rasa gugup tapi mudah diatasi.
2. Tahap 2 : menunjukkan kelelahan, otot tegang, gangguan pencernaan.
3. Tahap 3 : menunjukkan gejala seperti tegang, sulit tidur, badan terasa lesu dan lemas.
4. Tahap 4 dan 5 : pada tahap ini seseorang akan tidak mampu menanggapi situasi dan konsentrasi menurun dan mengalami insomnia.
5. Tahap 6 : gejala yang muncul detak jantung meningkat, gemetar sehingga dapat pula mengakibatkan pingsan

### **2.2.5 Indikator Stres**

Indikator - indikator dari stres kerja menurut Stephen P Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006, 796 - 797) yaitu :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi

## 5. Kepemimpinan organisasi

Tingkatan stres adalah penilaian terhadap berat ringannya stres yang dialami seseorang. Menurut *Psychology Foundation of Australia* (2010) dalam Susi Purwati (2012 : 16) mengungkapkan bahwa ditemukan tingkatan stres menjadi tiga bagian antara lain :

### 1. Stres ringan

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi secara teratur yang dapat berlangsung beberapa menit atau jam. Situasi seperti banyak tidur, kemacetan atau dimarahi dosen. Stressor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain bibir sering kering, kesulitan bernafas (sering terengah - engah), kesulitan menelan, merasa goyah, merasa lemas, berkeringat berlebihan ketika temperature tidak panas dan tidak setelah beraktivitas, takut tanpa alasan yang jelas, tremor pada tangan, dan merasa sangat lega jika situasi berakhir (*Psychology Foundation of Australia*, 2010);

### 2. Stres sedang

Stres ini terjadi lebih lama, antara beberapa jam sampai beberapa hari. Misalnya masalah perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan teman atau pacar. Stressor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain mudah marah, bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi, sulit untuk beristirahat, merasa lelah karena cemas, ketegangan otot, mudah tersinggung, gelisah, dan tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi ketika sedang mengerjakan sesuatu hal (*Psychology Foundation of Australia*, 2010);

### 3. Stres berat

Stres berat adalah situasi kronis yang dapat terjadi dalam beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan dengan dosen atau teman secara terus - menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, dan penyakit fisik jangka panjang. Makin sering dan lama situasi stres, makin tinggi risiko stres yang ditimbulkan. Stressor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain merasa tidak dapat merasakan perasaan positif, merasa tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan, merasa tidak ada hal yang dapat diharapkan di masa depan, sedih dan tertekan, putus asa, merasa tidak berharga sebagai seorang manusia, berpikir bahwa hidup tidak bermanfaat (*Psychology Foundation of Australia*, 2010);

Menurut *Cooper* (**Rivai & Mulyadi, 2009:314**) indikator stres yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan, yaitu Jadwal bekerja. Stres karena peran, yaitu ketidakjelasan peran.
2. Faktor interpersonal, yaitu kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
3. Perkembangan karier, yaitu keamanan pekerjaannya.
4. Struktur organisasi, yaitu ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
5. Tampilan rumah-pekerjaan, yaitu Stres karena memiliki dua pekerjaan.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Robbins oleh Edy Sutrisno (2011: 180) kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Soekidjo Notoatmodjo, 2009;124)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011;94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja, apabila kerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soenadji Nitisemito (2006;109) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang di berikan.
2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Pelatihan dan promosi.
4. Rasa aman di masa depan (dengan addanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja.
6. Hubungan dengan pemimpin.

Menurut M. Ma'ruf Abdullah (2014:3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran,tujuan,misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perusahaan skema strategis (stratigic planning) suatu organisasi. Menurut (Irham Fahmi,2013;2)

Irianto oleh Edy Sutrisno (2013: 171), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Kinerja adalah keluhan yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut (Wirawan 2009;5)

Dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh setiap individu dan memberikan manfaat bagi suatu kelompok ataupun organisasi. Dengan kinerja yang baik dari setiap karyawan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap berjalannya organisasi atau perusahaan.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yang memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013:14) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor Individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor Organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

### **2.3.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja yang harus dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menurut Wirawan (2009:166) yaitu :

1. Keterampilan kerja penguasaan karyawan mengenai prosedur (metode/teknik/tatacara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
2. Kualitas pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan.
3. Tanggung jawab, kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
4. Prakarsa, kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
5. Disiplin kerja, kesedian dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan urusan dinas.
6. Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
7. Kuantitas pekerjaan, kemampuan pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya atau dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013: 75), indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja dengan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
2. Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang berikan perusahaan.

Kinerja adalah hasil nyata dari kerja yang dilakukan oleh karyawan, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja meliputi, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

**Tabel 6**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Publikasi	Judul	Variabel	Variabel Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
1	Abd Rahman,Lusia Salmawati,Ignasius Putu Suatama.2012	Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara palu.	Independe: stres kerja  Dependent: kinerja karyawan	Dengan ini indikator Stres  :1.Tuntutan atau tekanan dari atasan. 2.Ketegangan dan kesalahan. 3.Menurunnya interpersonal 4.Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan. 5.Jumlah pekerjaan yang lebih.  Dengan ini indikator Kinerja:	Metode analisi yang di pakai adalah metode korelasi product moment	Variabel yang menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang inap rumah sakit Bhayangkara palu adalah lingkungan kinerja fisik (p=0,029), peran individu dalam organisasi (p=0,007), variabel yang menunjukkan tidak ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat adalah variabel hubungan kerja (p=0,0634).

				1.Kemampuan 2. Motivasi. 3.Dukungan yang diterima.		
2	Enny Nurcahyani,Dyah Widodo,Yanti Rosdiana 2017	Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang inap rumah sakit panti waluya sawahan malang	Independent tingkat stres kerja  Dependent : kinerja perawat	Dengan ini indikator Stres Kerja : 1.Tuntutan tugas. 2.Tuntutan peran. 3.Tanggung jawab. 4.Tuntutan antar pribadi.  Dengan ini indikator kinerja perawat: 1.Kualitas. 2.Tanggung jawab. 3.Kerja sama	Metode analisi yang di pakai adalah metode korelasi product moment	Berdasarkan hasil penelitian,mayoritas responden memiliki tingkat stres ringan sebanyak 108 orang (99,1%), sedangkan kinerja sebagai besar reponden memiliki kinerja yang (0,000<0,05) dan $r = -0,474$ menyimpulkan bahwa ada tingkat moderat korelasi antara tingkat dari stres kerja dengan kinerja perawat di ruang inap panti waluya sawahan Rumah Sakit Malang
3	Komarudin 2015	Hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai pada PT.Herona Express kantor pusat pamuang	Independent stres kerja  Dependent : kinerja pegawai	Dengan ini indikator Stres Kerja : 1. Faktor lingkungan. 2.faktor organisasi. 3. Faktor individu  Dengan ini indikator kinerja pegawai : 1. Kualitas. 2. Ketepatan waktu. 3.efektifitas 4.kemandirian	Metode analisi yang di pakai adalah metode korelasi product moment	Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif sedangkan teknik pengumpulan data dengan teknik Wawancara, Kuesioner dan Observasi., teknik kuesioner dilakukan dengan cara menyebar angket kepada 75 pegawai untuk mengumpulkan data dengan meminta setiap pegawai menjawab setiap pertanyaan yang tertera pada angket, teknik observasi dengan melakukan pengamatan

						<p>langsung kepada pegawai yang sedang bekerja.</p> <p>Berdasarkan analisis yang penulis lakukan, terdapat hubungan yang kuat antara stress kerja dengan kinerja pegawai dengan melalui perhitungan analisis Korelasi Product Moment, maka diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,601 dengan demikian terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel (X) dengan (Y). Untuk mengetahui besarnya hubungan digunakan Koefisien Determinasi (KD) yang diperoleh 36,12% hal ini membuktikan bahwa besarnya hubungan stress kerja terhadap kinerja pegawai dan sisanya (100% - 36,12%) sebesar 63,88% dipengaruhi beberapa faktor lain. Berdasarkan hasil Uji Signifikan maka</p> <p><math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math>  yaitu <math>6,423 &gt; 1,993</math>  yang artinya bahwa <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, maka stress kerja (X) mempunyai</p>
--	--	--	--	--	--	---

						hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
--	--	--	--	--	--	--

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran.

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi utama organisasi yang menjadi sumber perencanaan dari setiap organisasi, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya di sesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan.

Perkembangan yang memiliki faktor kualitas manajemen yang baik dan di dukung oleh sumber daya yang berkualitas. Perusahaan tidak terlepas dari perangkat sumber daya manusia jkarena sumber daya manusia merupakan pelaksana yang melaksanakan kegiatan, aturan, maupun operasional dalam perusahaan.

Pada dasarnya, perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya agar perusahaan tersebut berkembang pesat, akan tetapi mereka sering tidak menyadari bahwa karyawan dalam melaksanakan kegiatannya menemui berbagai faktor yang menghambat karyawan dalam bekerja, faktor yng yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja ialah stres

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:314) indikator stres kerja yaitu berupa 1)kondisi pekerjaan, 2)faktor interpersonal, 3)perkembangan karier, 4)struktur organisasi, 5)tampilan rumah pekerjaan.

Kinerja berasal dari job performance atau actual performance atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai, indikator menurut Mangkunegara (2013:75) yaitu 1)kualitas, 2)kuantitas, 3)pelaksanaan tugas, 4)tanggung jawab.

Sebenarnya stres memiliki hubungan dengan kinerja, stres dapat sangat membantu, tetapi juga dpat berperan salah atau merusak kinerja, secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja dapat mendorong atau mengganggu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Bila ada stres , tantangan-tantangan kerja juga tidak ada maka tingkat stres akan rendah. Sejalan dengan tingkatnya stres terhadap karyawan maka tingkat stres pun cenderung tinggi. Karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan sumber daya manusia dalam memenuhi berbagai persyaratan.

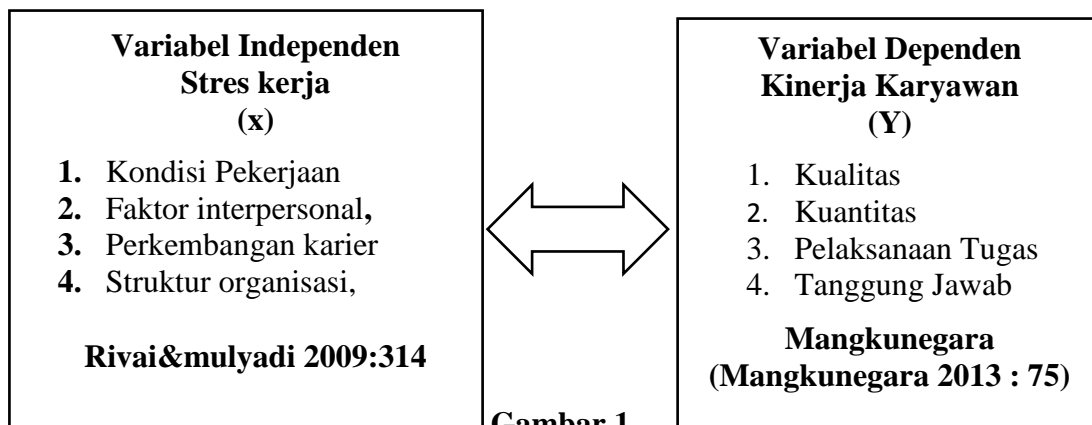
Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh komarudin, bahwa hasil penelitian meenunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara variabel stres dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahawa stres yang tinggi dapat diikuti pula dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi.



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas peneliti menyimpulkan dalam bentuk konstalasi penelitian sebagai berikut.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

**Konstalasi Penelitian :**



**Gambar 1**

**Konstalasi Penelitian**

**2.5 Hipotesis Penelitian**

**Hipotesis 1** : Diduga stres kerja rumah sakit permata pamulang cukup tinggi

**Hipotesis 2** : Diduga kinerja perawat pada rumah sakit permata pamulang cukup baik.

**Hipotesis 3** : Diduga terdapat hubungan yang kuat dan positif antara stres kerja dengan kinerja perawat pada rumah sakit permata pamulang

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan oleh penulis berupa penelitian Kuantitatif yaitu untuk mengetahui seberapa besar hubungan Stres Kerja sebagai variabel X dengan Kinerja Perawat sebagai variabel Y

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah stres kerja sebagai variabel bebas dengan indikator Kondisi Pekerjaan Faktor interpersonal, Perkembangan karier Struktur organisasi, Tampilan rumah-pekerjaan. Kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas/terikat dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu respon yang diperoleh dari responden setiap individu pada Perawat. Individu dalam penelitian pada Rumah Sakit Permata Pamulang berjumlah 49 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Rumah Sakit Permata Pamulang yang berlokasi di Jl. Raya Siliwangi No.1A, Kec. Benda Baru Pamulang, Kota Tangerang Selatan Banten. Rumah Sakit Permata Pamulang.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini kuantitatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu stres kerja dengan kinerja perawat, meliputi:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan survei, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan;
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuesioner tersebut.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer :

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian yaitu Perawat di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan;

2. Data sekunder :

Data sekunder yaitu data-data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel.7.

#### Operasionalisasi Variabel

Hubungan Stres kerja Dengan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Pamulang divisi perawat

Variabel	Indikator	Ukuran	Sakala
<b>Stress Kerja</b> (Independet Variabel);	1. Kondisi pekerjaan	1. Tingkat kecemasan perawat dalam merawat pasien 2. Ketika perawat menghadapi pasien dengan kondisi kritis, tangan perawat suka berkeringat 3. Kehilangan konsentrasi karena perbedaan instruksi Dokter dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	2. faktor interpersonal	1. Tingkat tuntutan pimpinan kepada karyawan 2. Tingkat kepedulian pimpinan terhadap kondisi perawat	Ordinal
	3. Perkembangankarir	1. Manager keperawatan membantu dalam menilai kebutuhan internal perawat 2. Promosi jabatan di unit tempat perawat bekerja sangat objektif,yaitu berdasarkan prestasi dan kualitas kerja	Ordinal
	4. struktur organisasi	1. Pembagian tugas perawat dengan jelas sesuai dengan	Ordinal

		kebutuhan ruangan 2. Kordinasi antar unit di rumah sakit ini berjalan dengan baik	
Kinerja Perawat (Dependent variabel);	1. Kualitas	1. Cepat tanggap terhadap tugas baru yang di berikan 2. Bekerja semaksimal mungkin agar tidak terjadi kesalahan 3. Pekerjaan terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Hasil pekerjaan perawat lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal
	3. Pelaksanaan tugas	1. Selalu menginformasikan perkembangan pasien kepada temen sejawat saat pergantian dinas 2. Perawat melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan 3. Perawat rutin membuat catatan asuhan keperawatan secara ringkas dan jelas	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	1. Perawat berani mengambil resiko atas apa yang dikerjakan 2. Perawat melakukan pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditentukan. 3. Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan sampel yang diambil untuk melaksanakan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan sebanyak 49 orang. Dalam teknik pengambilan yang dilakukan adalah sampling jenuh atau sensus karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Karena unit analisis yang penulis gunakan adalah individu, lalu total seluruh perawat Rumah Sakit Permata Pamulang adalah 49 karyawan, maka penulis mengambil sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus karena semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 49 karyawan, peneliti menggunakan *non probability sampling*

Menurut sugiyono (2016:82) “*non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap

unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*'

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

##### 1. Survey

Survey yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan menanyai orang melalui daftar pertanyaan atau kuesioner yang terstruktur yang bertujuan untuk memperoleh informasi seperti pendapat atau penilaian yang di ungkapkan dalam menjawab pertanyaan. Metode pengumpulan data ini dibagi menjadi 2 yaitu;

##### 2. Wawancara

Wawancara yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu perawat pada Rumah Permata Pamulang guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

##### 3. Kusioner

Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah perawat pada Rumah Permata Pamulang sebanyak 49 orang.

Dalam metode pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek dalam penelitian ini objek yang dimaksud adalah stres kerja dan kinerja karyawan.

##### 4. Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan yaitu Stres kerja dengan kinerja karyawan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

### 3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Rumah Permata Pamulang.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengoreksi skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Masrun menyatakan “item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi Rank Spearman adalah:

a. Korelasi Rank Spearman

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))} \text{dimana } d^2 = \sum R(X_i) - R(Y_i)^2$$

Keterangan :

$r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman

$n$  = Ukuran sampel

$di$  = Selisih setiap pasangan rank

$R$  = Ranking

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah alat uji yaitu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Corrected Item-Total Corelation*. Sedangkan r-tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus  $df = n - 2$ . Dimana jumlah sampel yang digunakan  $N = 30$ , dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = n - 2$ , sehingga nilai r-tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

## b. Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Tabel 8  
Uji Validitas Stres Kerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan
1	0,543	0,361	Valid
2	0,659	0,361	Valid
3	0,386	0,361	Valid
4	0,242	0,361	Tidak Valid
5	0,658	0,361	Valid
6	0,378	0,361	Valid
7	0,253	0,361	Tidak valid
8	0,702	0,361	Valid
9	0,689	0,361	Valid
10	0,426	0,361	Valid
11	0,673	0,361	Valid
12	0,734	0,361	Valid

Diolah oleh program SPSS 23

Dilihat dari lampiran Uji Instrumen menunjukkan hasil dari pengolahan melalui program SPSS 23 dari 12 pernyataan Stres Kerja pernyataan yang valid rhitung > rtabel.dan yang tidak valid terdapat 2 item pernyataan, yaitu nomer 4 dan nomor 7 karena rhitung<rtabel.

## c. Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat

Tabel 9  
Uji validitas Kinerja Perawat

Pertanyaan	R hitung	R tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Kesimpulan
1	0,627	0,361	Valid
2	0,360	0,361	Valid
3	0,515	0,361	Valid
4	0,821	0,361	Valid
5	0,585	0,361	Valid
6	0,178	0,361	Tidak Valid
7	0,664	0,361	Valid
8	0,717	0,361	Valid
9	0,627	0,361	Valid
10	0,405	0,361	Valid
11	0,555	0,361	Valid
12	0,668	0,361	Valid

Diolah oleh program SPSS 23

Dilihat dari lampiran Uji Instrumen menunjukkan hasil dari pengolahan melalui program SPSS 23 dari 12 pernyataan Kinerja Perawat pernyataan yang valid rhitung > rtabel. dan yang tidak valid terdapat 1 item pernyataan, yaitu nomer 6 karena rhitung < rtabel.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal consistency, yaitu dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,6$  sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\leq 0,6$ .

(Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_i$  = Reliabilitas tes secara keseluruhan

k = Banyak butir soal (item)

$\sum S_i^2$  = Jumlah varian skor tiap item

$S_t^2$  = Varian Skor

(Sugiyono, 2014, 365)

Tabel 10

Kriteria penilaian terhadap koefisien  $\alpha$  Cronbach sebagai berikut :

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 \leq \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha \geq 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan SPSS versi 23 :

1. Uji Reabilitas Stres Kerja

Uji reabilitas dapat dilihat pada kolom *Cronbach's alpha*, bahwa atau case yang valid berjumlah 12, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk Stres Kerja sebesar 0,842.



Tabel 11  
Uji Reabilitas Stres Kerja  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	10

Sumber data : *output* SPSS23, diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* Stres Kerja sebesar 0,842. Karena nilai di atas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable atau dapat di andalkan.

## 2. Uji Reliabilitas Kinerja Perawat

Uji reabilitas dapat dilihat pada kolom *Cronbach's alpha*, bahwa atau case yang valid berjumlah 12, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk Kinerja Perawat sebesar 0,844

Tabel 12  
Uji Reabilitas Kinerja Perawat

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	11

Sumber data : *output* SPSS 23, diolah 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* Kinerja Perawat sebesar 0,844. Karena nilai di atas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliable atau dapat di andalkan.

## 3.8 Metode Pengolahan/ Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat.

### 3.8.1 Analisis Deskriptif / Kualitatif

Analisis Deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan. Menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari Frequencies, Descriptive, Explore, Crosstabs dan Ratio. Analisis-analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam software pengolahan data statistik yang sering digunakan. Salah satu program olah data yang sering digunakan ialah SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Skala pengukuran, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, adapun bobot nilai jawaban skala likert adalah sebagai berikut:

Tabel. 13  
Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju/ selalu/ sangat positif	5
Setuju/ sering/ positif	4
Ragu-ragu/ kadang-kadang/ netral	3
Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negative	2
Sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat negatif	1

Sumber: Unaradjan (2013: 147)

Total dari nilai jawaban setiap item pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100$$

Tabel. 14  
Kriteria Penilaian Kuesioner  
Keterangan:

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat negative
20% - 40%	Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negative
40% - 60%	Ragu-ragu/ kadang-kadang/ netral
60% - 80%	Setuju/ sering/ positif
80% - 100%	Setuju/ selalu/ sangat positif

Sumber : Unaradjan (2013: 147)

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang termakna dan teruji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya. :

#### 3.8.2.1 Korelasi Spearman Rank

Korelasi Spearman Rank digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikat hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan: 1.  
 $r_s$  = Nilai Korelasi Spearman  
 $d$  = Selisih antara X dan Y  
 $n$  = Jumlah Pasangan (data)

Untuk dapat menafsirkan hasil dari perhitungan koefisien korelasi yang ditemukan maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel. 15  
Interval Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013:214)

### 3.8.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksud untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai stres kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja perawat sebagai variabel dependen pada Rumah Permata Pamulang Tangerang Selatan. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinasi  
r = Nilai Koefisien Korelasi

Presentasi koefisien determinasi itu diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

### 3.8.2.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji satu arah adalah sebagai berikut:

Hipotesis Statistik:

- Menemukan  $H_0$  dan  $H_a$   
 $H_0 : \rho \leq 0$ , yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.  
 $H_a : \rho > 0$ , yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
- Menentukan uji t (t test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi dengan rumus:

$$t_h = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{1-r^2}$$

Keterangan:

$t_h = t$  hitung

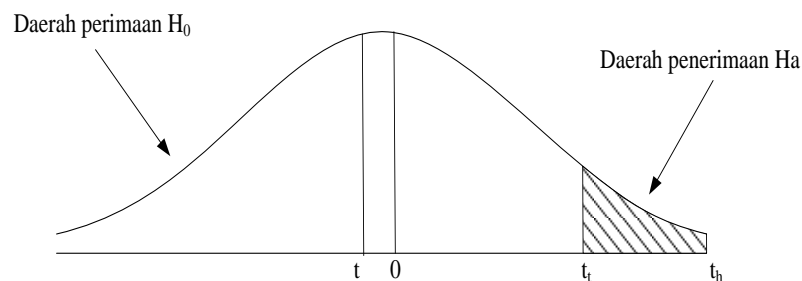
$r =$  koefisien korelasi

$n =$  banyaknya responden

(sugiyono,2014,230)

Mencari (Tabel t) menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

- a) Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 
  - Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara stres kerja dengan Kinerja Perawat.
- b) Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ 
  - Artinya ada hubungan yang nyata antara stres kerja dengan Kinerja Perawat.



Gambar 2  
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Permata Pamulang**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan**

RS Permata Pamulang didirikan di atas tanah seluas 5.259 m<sup>2</sup> berada di Jl. Siliwangi No. 1A, Pamulang, Tangerang Selatan. Lokasi RS Permata Pamulang cukup strategis sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat di wilayah Bogor, Tangerang, Jakarta Selatan dan sekitarnya. Fasilitas yang lengkap, layanan yang berkualitas dan professional, tenaga yang berkompeten dan berpengalaman di bidangnya, serta gedung yang elegant, bersih dan nyaman menjadi nilai lebih dari Rumah Sakit Permata Pamulang yang mengutamakan kualitas dan keselamatan pasien.

Dengan komitmen untuk senantiasa memberikan yang terbaik, langkah kami tidak akan berhenti dalam menjawab tantangan kemajuan zaman dan tuntutan masyarakat yang semakin maju dalam bidang kesehatan. Rumah Sakit Permata Pamulang akan terus menerus membenahi diri agar dapat terus tumbuh dan berkembang menjadi instansi kesehatan professional yang handal dengan mengedepankan mutu layanan paripurna bagi pasien.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi :

1. Rumah sakit yang mengutamakan pelayanan kepada semua lapisan masyarakat melalui tenaga kerja yang terlatih dan profesional.

Misi :

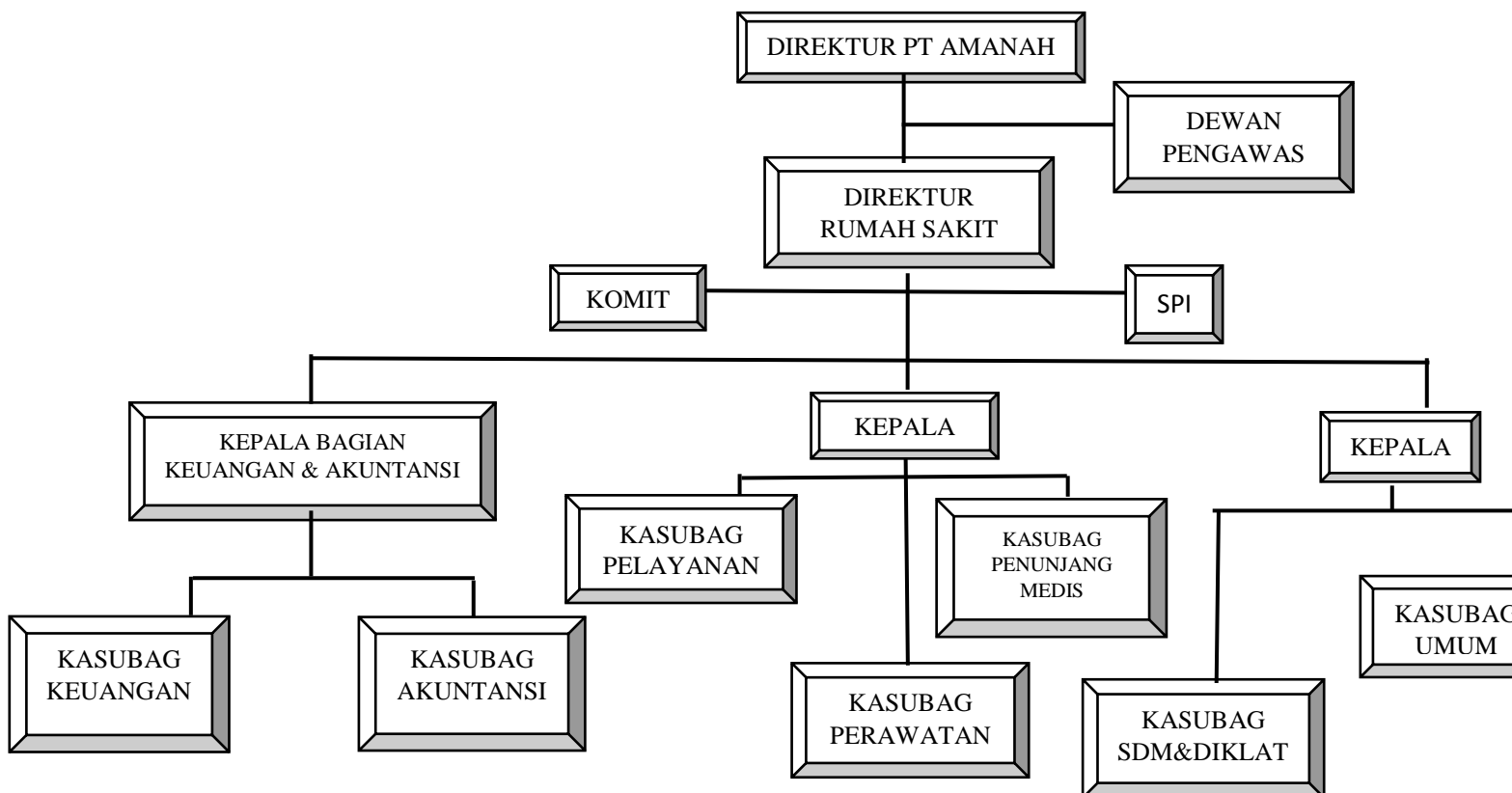
1. Mengembangkan potensi tenaga kerja secara keseluruhan demi tercapai pelayanan kesehatan yang baik.
2. Menyediakan dan mengembangkan secara terus menerus seluruh sarana dan prasarana penunjang pelayanan.
3. Berkerjasama dengan berbagai pihak agar dapat lebih memuaskan jaringan pelayanan.

Motto :

1. Menghargai setiap pribadi, melayani dengan sepenuh hati.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sebuah kerangka kerja formal dengan komponen yang tersusun secara hierarki fungsional. Secara umum terdapat dua komponen dalam organisasi, yaitu komponen manusia dan komponen non-manusia, manusia merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, sementara komponen non-manusia dalam organisasi. Struktur organisasi dibentuk sesuai dengan tujuan dan kondisi masing-masing organisasi.



Gambar 3

Sumber : Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan, yaitu sebagai berikut :

1. Direktur PT AMANAH
  - a) Bertanggung jawab langsung pada pemilik Rumah Sakit
  - b) Diangkat dan dipekerjaan langsung oleh Rumah Sakit
  - c) Bersama pemilik Rumah Sakit Direktur mengangkat kepala bagian
  - d) Direktur merupakan penanggung jawab penuh terhadap kemajuan atau kemunduran manajemen Rumah Sakit.
2. Dewan pengawas
  - a) Fungsi Audit
  - b) Fungsi Konsultasi

- c) Fungsi manajemen
- 3. Komite – komite
  - a) Memberikan saran kepada Direktur RS
  - b) Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan pelayanan medis
- 4. SPI
  - a) Untuk menyakinkan pengelola system manajemen sesuai dengan aturan dan perundangan yang berlaku
  - b) Untuk menyakinkan sistem pengelolaan dan pelaporan keuangan
- 5. Kepala bagian Akuntansi&Keuangan
  - a) Melakukan analisis terhadap laporan keuangan dan laporan akuntansi manajemen perusahaan
  - b) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan bidang keuangan sesuai target yang ditentukan
  - c) Mengkoordinasikan penyusunan rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP)
- 6. Kasubag Pelayanan,Kasubag Penunjang Medis,Kasubag Perawat
  - a) Memimpin penyusunan rencana kerja bidang administrasi,pelayanan, serta pengembangan menyesuaikan renstra rumah sakit
  - b) Merumuskan kebijakan-kebijakan untuk pelaksanaan oprasional di pelayanan medis dan keperawatan
- 7. Kasubag SDM diklat,Kasubag Umum
  - a) Bertanggung jawab membuat sistem dipegawaian
  - b) Bertanggung jawab terhadap keberadaan organisasi-organisasi pegawaian yang ada di dalam perusahaan

#### 4.2 Profil Responden

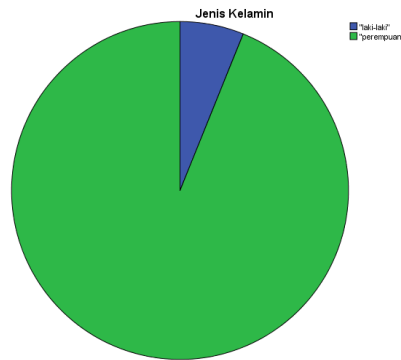
Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin,usia dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang bagian Perawat

##### 1. Jenis kelamin Responden

Tabel 16  
Profil Responden Rumah Sakit Permata Pamulang  
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Laki-Laki	3	6,1
2	Perempuan	46	93,9
Jumlah		49	100 %

Sumber : Data primer, diolah 2019



Ganbar 4.

Grafik data responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan jenis kelamin Perempuan di Rumah sakit permata pamulang tangerang selatan bagian keperawatan lebih besar dengan presentase 93,3%.

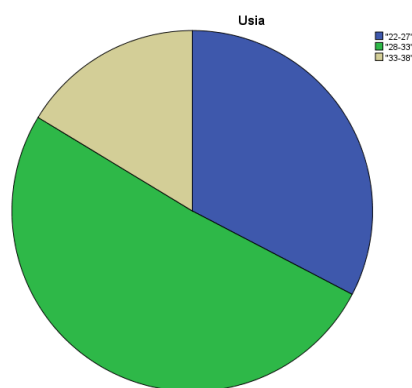
## 2. Usia Responden

Tabel 17

Profil Responden Rumah Sakit Permata Pamulang Berdasarkan Usia

No	Kategori Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
1	22-27 Tahun	16	32,6
2	28-33 Tahun	25	51
3	33-38 Tahun	8	16,4
Jumlah		49	100

Sumber : Data Primer, diolah 2019



Gambar 5.

Grafik data responden berdasarkan usia

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan usia 28-33 tahun di Rumah sakit permata pamulang tangerang selatan bagian keperawatan lebih besar dengan presentase 51%.

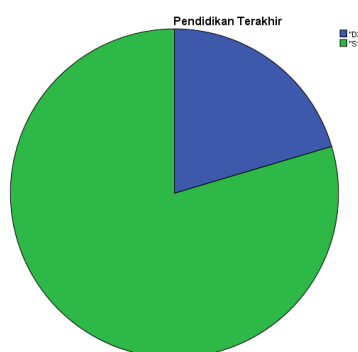


### 3. Pendidikan Responden

Tabel 18  
Rumah Sakit Permata Pamulang Perawat Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	D3	39	79,6
2	S1	10	20,4
	Jumlah	49	100

Sumber : Data Primer, diolah 2019



Gambar 6.

Grafik data responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah perawat pendidikan terakhir mayoritas D3 di Rumah sakit permata pamulang tangerang selatan bagian keperawatan lebih besar dengan presentase 79,6%.

### 4. Mayoritas Total Data Responden

Tabel 19.  
Mayoritas Total Data Responden

No	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis kelamin	Perempuan	46
2	Usia responden	28-33	25
3	Pendidikan terakhir	D3	39

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Berdasarkan data diatas menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan usia 28-33 tahun dengan pendidikan terakhir yaitu D3 yang berjumlah 39 orang.

## 4.3 Hasil dan Pembahasan

### 4.3.1 Stres Kerja di Rumah Sakit Permata Pamulang

Perusahaan yang berkembang dan mampu bersaing sangat tergantung bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Stres kerja berdampak tidak baik bagi perawat, jika perawat mendapatkan tekanan yang melebihi dari

kemampuannya maka perawat akan mengakibatkan stres kerja yang mengakibatkan turunnya kinerja seorang perawat.

Peneliti telah menguji validitas dan reliabilitas dengan jumlah responden sebesar 49 dan pertanyaan mengenai Stres Kerja sebanyak 12, dengan hasil valid 10 butir dan reliabel. Untuk perhitungan kuesioner peneliti menggunakan skala likert.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Stres Kerja pada Rumah Sakit Permata Pamulang yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

#### 1. Kondisi Pekerjaan

Tabel 20  
Tingkat kecemasan perawat dalam merawat pasien

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	10	5	50	20,4
Setuju	26	4	104	53,1
Kurang Setuju	9	3	27	18,4
Tidak Setuju	4	2	8	8,2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		189	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 20,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 53,1 responden menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 18,4 menjawab kurang setuju, sebanyak 4 orang responden atau 8,2 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,1 pada pertanyaan “Tingkat kecemasan perawat dalam merawat pasien”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{189}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 77,14\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77,14% mengindikasikan Tingkat kecemasan perawat dalam merawat pasien.

Tabel 21  
Ketika perawat menghadapi pasien dengan kondisi kritis, tangan perawat suka berkeringat

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	11	5	55	22,4
Setuju	28	4	112	57,1
Kurang Setuju	5	3	15	10,2
Tidak Setuju	4	2	8	8,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,0
Jumlah	49		191	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 11 orang responden atau 22,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang responden atau 57,1 responden menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10,2 menjawab kurang setuju, sebanyak 4 orang responden atau 8,2 menjawab tidak setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,0 menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57,1 pada pertanyaan “Ketika perawat menghadapi pasien dengan kondisi kritis, tangan perawat suka berkeringat”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{191}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 77,95\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77,95% mengindikasikan Ketika perawat menghadapi pasien dengan kondisi kritis, tangan perawat suka berkeringat.

Tabel 22  
Kehilangan konsentrasi karena perbedaan instruksi Dokter dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	12	5	60	24,5
Setuju	29	4	116	59,2
Kurang setuju	5	3	15	10,2
Tidak Setuju	2	2	4	4,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,0
Jumlah	49		196	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 24,5% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 59,2% menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10,2% menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4,1% menjawab tidak setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,0% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 59,2% pada pertanyaan “Kehilangan konsentrasi karena perbedaan instruksi Dokter dalam melaksanakan pekerjaan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{196}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 80\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 80% mengindikasikan Kehilangan konsentrasi karena perbedaan instruksi Dokter dalam melaksanakan pekerjaan.

## 2. Faktor interpersonal

Tabel 23  
Tingkat tuntutan pimpinan kepada karyawan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	27	5	135	55,1
Setuju	21	4	84	42,9
Kurang setuju	0	3	0	0
Tidak Setuju	1	2	2	2,0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		221	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 27 orang responden atau 55,1% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 42,9% menjawab setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,0% menjawab tidak setuju, Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55,1% pada pertanyaan “Tingkat tuntutan pimpinan kepada karyawan”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{221}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 90\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 90% mengindikasikan Tingkat tuntutan pimpinan kepada karyawan.

Tabel 24  
Tingkat keperdulian pimpinan terhadap kondisi perawat

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	27	5	135	55,1
Setuju	14	4	56	28,6
Kurang setuju	5	3	15	10,2
Tidak Setuju	2	2	4	4,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,0
Jumlah	49		211	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 27 orang responden atau 55,1% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden atau 28,6 responden menjawab setuju, sebanyak 5 orang responden atau 10,2 menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4,1 menjawab tidak setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,0 menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55,1 pada pertanyaan “Tingkat keperdulian pimpinan terhadap kondisi perawat”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{221}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 90\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 90% mengindikasikan P Tingkat keperdulian pimpinan terhadap kondisi perawat.

### 3. Pengembangan Karir

Tabel 25  
Manager keperawatan membantu dalam menilai kebutuhan internal perawat

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	23	5	115	46,9
Setuju	20	4	80	40,8
Kurang setuju	3	3	9	6,1
Tidak Setuju	3	2	6	6,1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		210	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 46,9% menjawab sangat setuju,sebanyak 20 orang responden atau 40,8 responden menjawab setuju,sebanyak 3 orang responden atau 6,1 menjawab kurang setuju, sebanyak 3 orang responden atau 6,1 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 46,9 pada pertanyaan “Manager keperawatan membantu dalam menilai kebutuhan internal perawat”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{210}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 85,8\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,8% mengindikasikan Manager keperawatan membantu dalam menilai kebutuhan internal perawat.

Tabel 26

Promosi jabatan di unit tempat perawat bekerja sangat objektif,yaitu berdasarkan prestasi dan kualitas

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	19	5	95	38,8
Setuju	22	4	88	44,9
Kurang setuju	8	3	24	16,3
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		207	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 19 orang responden atau 38,8% menjawab sangat setuju,sebanyak 22 orang responden atau 44,9 responden menjawab setuju,sebanyak 8 orang responden atau 16,3 menjawab kurang setuju, Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 44,9 pada pertanyaan “Promosi jabatan di unit tempat perawat bekerja sangat objektif,yaitu berdasarkan prestasi dan kualitas”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{207}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 84,5\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,5% mengindikasikan Promosi jabatan di unit tempat perawat bekerja sangat objektif,yaitu berdasarkan prestasi dan kualitas.

#### 4. Struktur Organisasi

Tabel 27

Pembagian tugas perawat dengan jelas sesuai dengan kebutuhan ruangan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	15	5	75	30,6
Setuju	32	4	128	65,3
Kurang setuju	2	3	6	4,1
Tidak Setuju	0	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		209	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 15 orang responden atau 30,6% menjawab sangat setuju,sebanyak 32 orang responden atau 65,3 responden menjawab setuju,sebanyak 2 orang responden atau 4,1 menjawab kurang setuju, Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65,3 pada pertanyaan “Pembagian tugas perawat dengan jelas sesuai dengan kebutuhan ruangan”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{209}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 85,\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,% mengindikasikan Pihak Pembagian tugas perawat dengan jelas sesuai dengan kebutuhan ruangan.

Tabel 28

Kordinasi antar unit Rumah sakit ini berjalan dengan baik

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	22	5	110	44,9
Setuju	23	4	92	46,9
Kurang setuju	3	3	9	6,1
Tidak Setuju	1	2	2	2,0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		213	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 22 orang responden atau 44,9% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 46,9 responden menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau 6,1 menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,0 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 46,9 pada pertanyaan “Kordinasi anatar unit Rumah sakit ini berjalan dengan baik”.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{213}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 87\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% mengindikasikan Kondisi anatar unit Rumah sakit ini berjalan dengan baik.

Tabel 29  
Diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam kebijakan yang ada

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	22	5	110	44,9
Setuju	20	4	80	40,8
Kurang setuju	6	3	18	12,2
Tidak Setuju	1	2	2	2,0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		210	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 22 orang responden atau 44,9% menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau 40,8 responden menjawab setuju, sebanyak 6 orang responden atau 12,2 menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,0 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 44,9 pada pertanyaan “Diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam kebijakan yang ada”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{210}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 85\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% mengindikasikan Diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam kebijakan yang ada.



Tabel 30  
Hasil Distribusi Frekuensi Stres Kerja

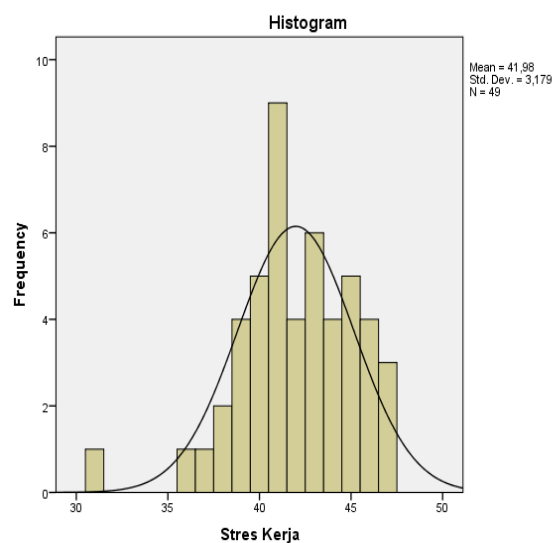
Statistics		
<b>Stres Kerja</b>		
N	Valid	49
	Missing	0
Mean		41,98
Std. Error of Mean		,454
Median		42,00
Mode		41
Std. Deviation		3,179
Variance		10,104
Range		16
Minimum		31
Maximum		47
Sum		2057

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Sres kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 41,98 dengan total skor 2057. Untuk mengetahui Stres Kerja di Rumah Sakit Permata Pamulang, maka untuk mengetahui hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } \frac{\text{skor terendah} \times \text{jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi}}{2}$$

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1 \cdot 10 + 5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 41,98 dan skor rata-rata teoritik sebesar 33. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $41,98 > 33$ , maka dapat di artikan bahawa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument Stres kerja (X) Selanjutnya histogram variabel Stres Kerja pada Rumah Sakit Permata Pamulang sebagai berikut:



Gambar 7. Histogram Stres Kerja  
Sumber SPSS 23

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 49 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 31, sedangkan nilai terbesar responden terbesar adalah 47, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 41,98. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data Stres kerja cenderung berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang

Kinerja berasal dari job performance atau actual performance atau juga Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin di capai oleh seorang perawat

##### 1. Kualitas

Tabel 31  
Cepat dan tanggap terhadap tugas baru yang diberikan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	7	5	35	14,3
Setuju	25	4	100	51,0
Kurang setuju	15	3	45	30,6
Tidak Setuju	2	2	4	4,1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		185	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 14,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 51,0 responden menjawab setuju, sebanyak 15 orang responden atau 30,6 menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4,1 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51, pada pertanyaan “Cepat dan tanggap terhadap tugas baru yang diberikan”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{185}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 75,5\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75,5% mengindikasikan Cepat dan tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.

Tabel 32  
Bekerja semaksimal mungkin agar tidak terjadi kesalahan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	7	5	35	14,3
Setuju	17	4	68	34,7
Kurang setuju	15	3	45	30,6
Tidak Setuju	8	2	16	16,3
Sangat Tidak Setuju	2	1	2	4,1
Jumlah	49		166	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 14,3% menjawab sangat setuju,sebanyak 17 orang responden atau 34,7 responden menjawab setuju, sebanyak 15 orang responden atau 30,6 menjawab kurang setuju, sebanyak 8 orang responden atau 16,3 menjawab tidak setuju,sebanyak 2 orang responden atau 4,1 menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 34,7 pada pertanyaan “Bekerja semaksimal mungkin agar tidak terjadi kesalahan”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{166}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 67,7\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 67,7% mengindikasikan Bekerja semaksimal mungkin agar tidak terjadi kesalahan.

Tabel 33  
Pekerjaan terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	7	5	35	14,3
Setuju	22	4	88	44,9
Kurang Setuju	17	3	51	34,7
Tidak Setuju	3	2	15	6,1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		189	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 14,3% menjawab sangat setuju,sebanyak 22 orang responden atau 44,9 responden menjawab setuju, sebanyak 17 orang responden atau 34,7 menjawab kurang setuju, sebanyak 3 orang responden atau 6,1 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 44,9 pada pertanyaan “Pekerjaan terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{189}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 77,14\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77,14% mengindikasikan Pekerjaan terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

## 2. Kuantitas

Tabel 34

Hasil pekerjaan perawat lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	5	25	10,2
Setuju	28	4	112	57,1
Kurang setuju	13	3	39	26,5
Tidak Setuju	3	2	6	6,1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		182	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 5 orang responden atau 10,2% menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang responden atau 57,1 responden menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 26,5 menjawab kurang setuju, sebanyak 3 orang responden atau 6,1 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57,1 pada pertanyaan “Hasil pekerjaan perawat lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu”.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100$$

$$= \frac{182}{5 \times 49} \times 100\%$$

$$= 74,28\%$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 74,28% mengindikasikan Hasil pekerjaan perawat lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu

Tabel 35

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	12	5	70	24,5
Setuju	23	4	68	46,9
Kurang setuju	12	3	48	24,5
Tidak Setuju	2	2	4	4,1
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		190	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 24,5% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 46,9 responden menjawab setuju, sebanyak 12 orang responden atau 24,5

menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4,1 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 46,9 pada pertanyaan “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{190}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 77,55\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 77,55% mengindikasikan Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

### 3. Pelaksanaan tugas

Tabel 36

Selalu menginformasikan perkembangan pasien kepada teman sejawat saat pergantian dinas

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	5	25	10,2
Setuju	27	4	108	55,1
Kurang setuju	13	3	39	26,5
Tidak Setuju	3	2	6	6,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,0
Jumlah	49		179	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 5 orang responden atau 10,2% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 55,1 responden menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 26,5 menjawab kurang setuju, sebanyak 3 orang responden atau 6,1 menjawab tidak setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,0 menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 55,1 pada pertanyaan “Selalu menginformasikan perkembangan pasien kepada teman sejawat saat pergantian dinas”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{179}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 73,06\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 73,06% mengindikasikan Selalu menginformasikan perkembangan pasien kepada teman sejawat saat pergantian dinas.

Tabel 37  
Perawat melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	4	5	20	8,2
Setuju	25	4	100	51,0
Kurang setuju	16	3	48	32,7
Tidak Setuju	4	2	8	8,2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		176	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 4 orang responden atau 8,2% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 51,0 responden menjawab setuju, sebanyak 16 orang responden atau 32,7 menjawab kurang setuju, sebanyak 4 orang responden atau 8,2 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51,0 pada pertanyaan “Perawat melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{176}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 71,83\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 71,83% mengindikasikan Perawat melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan

Tabel 38  
Perawat rutin membuat catatan asuhan keperawatan secara ringkas dan jelas.

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	7	5	35	14,3
Setuju	33	4	132	67,3
Kurang setuju	8	3	16	16,3
Tidak Setuju	1	2	2	2,0
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		185	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 7 orang responden atau 14,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang responden atau 67,3 responden menjawab setuju, sebanyak 8 orang responden atau 16,3 menjawab kurang setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,0 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar

67,3 pada pertanyaan “Perawat rutin membuat catatan asuhan keperawatan secara ringkas dan jelas”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{185}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 75,51\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75,51% mengindikasikan Perawat rutin membuat catatan asuhan keperawatan secara ringkas dan jelas.

#### 4. Tanggung jawab

Tabel 39  
Perawat berani mengambil resiko atas apa yang dikerjakan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	9	5	45	18,4
Setuju	24	4	96	49,0
Kurang setuju	13	3	39	26,5
Tidak Setuju	2	2	4	4,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,0
Jumlah	49		185	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 9 orang responden atau 18,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden atau 49,0 responden menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 26,5 menjawab kurang setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4,1 menjawab tidak setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2,0 menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 49,0 pada pertanyaan “Perawat berani mengambil resiko atas apa yang dikerjakan”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{185}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 75,51\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75,51% mengindikasikan Perawat berani mengambil resiko atas apa yang dikerjakan.

Tabel 40

Perawat melakukan pekerjaan sesuai dengan strandart yang telah ditentukan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	8	5	40	16,3
Setuju	24	4	96	49,0
Kurang setuju	13	3	39	26,5
Tidak Setuju	4	2	8	8,2
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		183	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 8 orang responden atau 16,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden atau 49,0 responden menjawab setuju, sebanyak 13 orang responden atau 26,5 menjawab kurang setuju, sebanyak 4 orang responden atau 8,2 menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 49,0 pada pertanyaan “Perawat melakukan pekerjaan sesuai dengan strandart yang telah ditentukan”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{183}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 74,7\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 74,7% mengindikasikan Perawat melakukan pekerjaan sesuai dengan strandart yang telah ditentukan.

Tabel 41

Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan

Keterangan	Responden	Nilai Bobot	Skor Total	%
Sangat Setuju	9	5	45	15,7
Setuju	27	4	108	37,5
Kadang-Kadang	9	3	27	28,2
Tidak Setuju	4	2	8	18,60
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0
Jumlah	49		188	100

Sumber data : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas dapat disimpulkan sebanyak 9 orang responden atau 15,7% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 37,5 responden menjawab setuju, sebanyak 9 orang responden atau 28,2 menjawab kurang setuju, sebanyak 4 orang responden atau 18,60 menjawab tidak



setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 37,5 pada pertanyaan “Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan”

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X Jumlah Responden}} \times 100 \\ &= \frac{188}{5 \times 49} \times 100\% \\ &= 76,73\% \end{aligned}$$

Dari total tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,73% mengindikasikan Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan

Tabel 42  
Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat  
**Statistics**

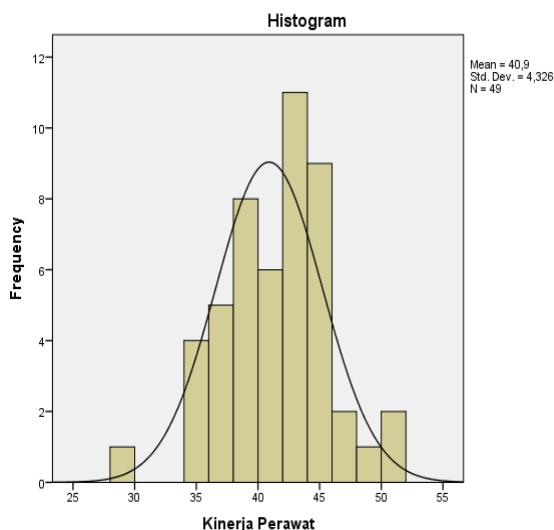
Kinerja Perawat		
N	Valid	49
	Missing	0
Mean		40,90
Std. Error of Mean		,618
Median		42,00
Mode		42
Std. Deviation		4,326
Variance		18,719
Range		22
Minimum		29
Maximum		51
Sum		2004

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Stres Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 40,90 dengan total skor 2004. Untuk mengetahui kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } \frac{\text{skor terendah} \times \text{jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi}}{2}$$

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1 \cdot 11 + 5 \cdot (11)}{2} = 33$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 40,90 dan skor rata-rata teoritik sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $40,90 > 30$ . Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Kinerja Perawat(Y) dapat dikatakan baik. Selanjutnya histogram variabel kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang sebagai berikut :



Gambar 8. Histogram Kinerja Karyawan  
Sumber SPSS 23

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 49 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 29, sedangkan nilai terbesar responden terbesar adalah 51, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 40,9. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data kinerja perawat cenderung berdistribusi normal.

### 4.3 Analisis Kuantitatif

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini akan dilakukan analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

Tabel 43  
Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,749**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	49	49
Kinerja Perawat	Kinerja Perawat	Correlation Coefficient	,749**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	49	49

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya rank spearman adalah  $R_s = 0,749$  artinya Stres kerja dengan kinerja perawat mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 44  
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199		Sangat rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,749	Kuat
0,80 – 1,00		Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:231)

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar  $r = 0,749$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= 0,749^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= 0,5610 \times 100\% \\ \text{KD} &= 56,1\% \text{ (Dibulatkan = 56\%)} \end{aligned}$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah  $\text{KD} = 56\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa Stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat sebesar 56%, sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Stres kerja.

### 1. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

#### a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$ , berarti tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Stres Kerja) dan Y (Kinerja Perawat).

$H_a : \rho > 0$ , berarti terdapat hubungan positif antara variabel X (Stres Kerja) dan Y (Kinerja Perawat).

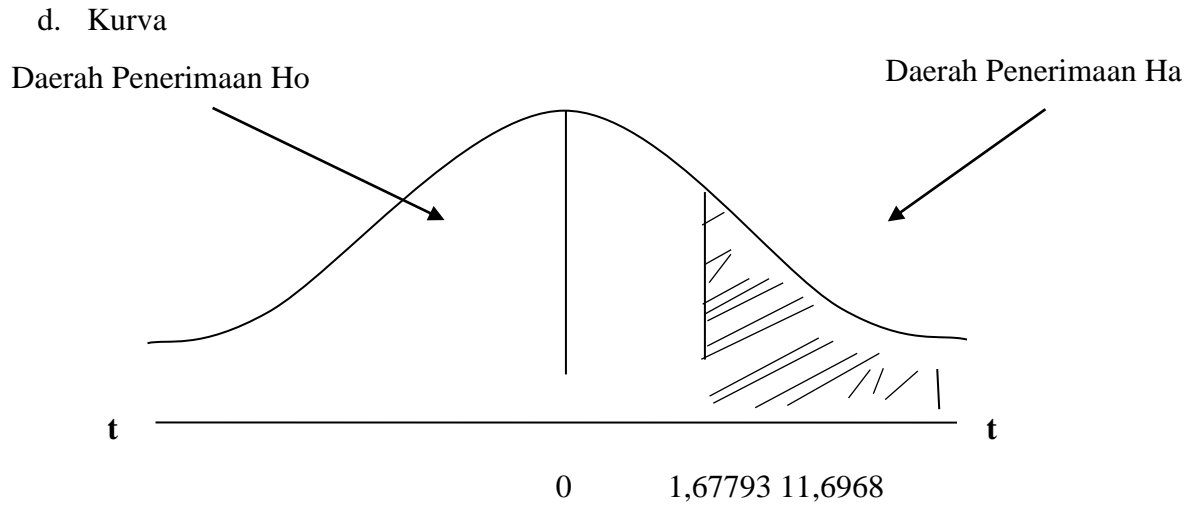
#### b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} th &= \frac{0,749 \sqrt{49 - 2}}{1 - 0,749^2} \\ Th &= \frac{5,134885296}{0,438999} = 11,6968 \end{aligned}$$

#### c. Menentukan T tabel

Nilai t tabel diperoleh dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$  atau  $49 - 2 = 47$  maka dapat di peroleh t tabel 1,67793.



Gambar 9.

## Kurva Uji Hipotesis Statistik

## e. Nilai Hasil Kurva

Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $11,6968 > 1,67793$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan :

1. Penelitian mengenai Stres kerja pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan berdasarkan hasil tanggapan dari responden menunjukkan empirik sebesar 41,98 sementara skor teoritik sebesar 33, dapat di artikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument Stres Kerja(X) yaitu  $(41,98 > 33)$  artinya baik.
2. Penelitian mengenai kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik  $40,90 > 30$ . hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat cukup baik.
3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh  $r = 0,749$  yang artinya, bahwa stres kerja dengan kinerja perawat mempunyai hubungan yang kuat.

Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel stres kerja terhadap kinerja perawat 56,1% sedangkan 43,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar stres kerja.

Hasil uji hipotesis yaitu  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $11,6968 > 1,67793$ ) maka  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dengan variabel Stres Kerja (X) terdapat kelemahan pada indikator Kondisi Pekerjaan dengan pernyataan “saya mengalami lelah mental setelah menjalani shift jaga malam,jika banyak pasien gelisah sepanjang malam” dengan skor total 189. Artinya karyawan pada Stres Kerja dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang merasa bahwa mereka mengalami lelah mental ketika menjalani shift malam yang menangani pasien dengan sikap yang berbeda-beda sepanjang malam.
2. Pada indikator “pelaksanaan tugas” dengan pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh rumah sakit” Artinya semua

perawat harus memiliki kesadaran diri yang tinggi untuk setiap pekerjaan yang dilakukannya, agar dapat menumbuhkan rasa disiplin dalam bekerja. rumah sakit perlu membangun semangat perawat agar dapat melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh Rumah sakit tersebut

3. Keterkaitan adanya hubungan stres kerja dengan kinerja perawat, tentu perawat harus bisa menyikapi tekanan yang ada, agar dapat menstabilkan stres kerja yang di dapat oleh setiap perawat. Karena jika stres kerja menurun maka kinerja perawat akan dapat meningkat lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, Siti., & Heru, Tri., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta Unit Pertbit Dan Percetakan STIM YPKN
- Arikunto (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga
- Bohlander, George., & Snell, Scot, 2010, *Principle of Human Resource Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western-Cengage Learning
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta
- Gaol, CHR. Jimmy L., 2014, *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep,Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, Jakarta, PT Gramedia Widiasarna
- Handoko, T.Hani. (2008). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hanggraeni, Dewi., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekinomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu SP . 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Toko Agung.
- Hasibuan, Malayu SP . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke Tujuh . Jakarta : PT. Toko Agung.
- Irham, Fahmi. (2011), *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung, Alfabeta.
- Irham Fahmi (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, Adi. (2014). *Management Recruitmen*, Jakarta : Pinasthika Publisher
- Marihot. T.E. Hariandja, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Cetakan Lima, Jakarta, Grasindo
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta
- Nurmansyah, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, Pekanbaru, Unilak
- Notoadmojo, Soekidjo . 2009 . *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Citra.

- Panggabeab, S. Mutiara., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghali Indonesia
- Pasalong, Harbani. (2013), *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung, Alfabeta
- Rachmawati, Ike., Kusdiyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Yogyakarta, Andi Offset
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella. (2009), *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Sadili, Samsudi, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia
- Stephen P.Robbins & Coulter, Mary. (2010), *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta, Erlangga.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- Supangkat (2008), *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta:Yayasan Agro Ekonomika
- Sutrisno, Edy. (2013), *Budaya Organisasi*. Jakarta, Kencana.
- Suparno Eko Widodo (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Pustaka Pelajar.
- Swanepol, Ben., 2008, *Human Resources Management*, South African, The Berne Convention
- Torang, Syamsir. (2014), *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung, Alfabeta.
- Yani, M.(2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Prin. Kamala Balasubramanian (2014), The significance of Recruitment in an organization, *Jurnal Global journal of finance and management*, Volume 6, Number 8 (2014) Hal 735-738.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agres Rekha Muntaha

Alamat : Kp Prumpung Gunung Sindur Rt001 Rw003  
Kecamatan Gunung Sindur Kabupaten Bogor.

Tempat dan tanggal lahir : Bogor 20 Januari 1996

Umur : 23 th

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Gunung Sindur 02
- SMP : SMP 1 Gunung Sindur
- SMA : SMk Yadika 7 bogor

Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

# LAMPIRAN



Rumah Sakit  
Permata Pamulang

## RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG TANGERANG SELATAN

Jalan Raya Siliwangi Nomor 1A Kecamatan Benda Baru Pamulang  
Kota Tangerang Selatan Banten, 15416. Telp +62 2174704999

### SURAT KETERANGAN RISET

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dede Yusri  
Jabatan : Komite Rumah Sakit  
Perusahaan : Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan  
Alamat : Jalan Raya Siliwangi Nomor 1A Kecamatan Benda Baru  
Pamulang Kota Tangerang Selatan Banten, 15416.

Yang menyatakan dengan ini :


Nama : Agres Rekha Muntaha  
NPM : 0211 14 205  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul :

### **HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG TANGERANG**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, jika dapat kekeliruan didalamnya akan ditinjau kembali.

Bogor, 5 September 2018

  
Dede Yusri

# 1. STRES KERJA (X)

Pertanyaan Untuk Menguji Variabel Dalam Penelitian di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan						
NO.	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
I.	Kondisi Pekerjaan	SS	S	KD	TS	STS
1.	Merasa cemas tidak dapat merawat pasien dengan baik					
2.	Saya merasa telapak tangan saya berkeringat saat menghadapi pasien					
3.	Saya merasa jantung saya berdebar cepat ketika mendapati pasien yang sangat parah					
<b>II.</b>	<b>Faktor Interpesonal :</b>					
1.	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan					
2.	Pimpinan rumah sakit terlalu banyak tuntutan kepada saya					
3.	Atasan memperdulikan atas segala kondisi yang sedang dihadapi setiap perawat ?					
<b>III.</b>	<b>Pengembangan Karir :</b>					
1.	Pihak rumah sakit memberikan kegiatan pengembangan karir setiap bulannya kepada karyawan					
2.	Saya diberikan pelatihan kerja oleh pihak Rumah sakit					
3.	Kesempatan untuk berkembang dalam karier terbuka bagi seluruh karyawan					
<b>IV.</b>	<b>Struktur organisasi</b>					
	Atasan dalam pembentukan struktur di rumah sakit di lakukan secara demokratis					
	Saya diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam kebijakan yang ada					
	Struktur di Rumah sakit permata pamulang berjalan semestinya					

## 2.Kinerja Kerja (Y)

Pertanyaan Untuk Menguji Variabel Dalam Penelitian di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan						
NO.	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
I.	Kualitas	SS	S	KD	TS	STS
1.	Perawat cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan					
2.	Saya bekerja semaksimal mungkin untuk menghindari kesalahan					
3.						
II.	Kuantitas					
1.						
2.	saya melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
3.						
III.	Pelaksanaan tugas					
1.	Saya					
2.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh Rumah sakit					
3.	Tugas yang saya kerjakan berdasarkan kemampuan yang saya miliki					
IV.	Tanggung jawab					
	Berani mengambil resiko atas apa yang ia kerjakan					
	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
	Selalu menyelesaikan tugas tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu					





KODING STRESS KERJA													
NO	Kondisi pekerjaan			Faktor Interpersonal			Pengembangan karir			Struktur organisasi			SKOR
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	
1	4	4	4		5	3		5	4	4	4	4	41
2	4	4	4		5	3		5	4	4	3	4	40
3	4	4	4		4	4		4	5	5	4	5	43
4	5	4	4		5	5		5	5	4	4	4	45
5	4	5	5		5	5		4	4	5	5	5	47
6	3	4	4		5	5		4	4	4	4	4	41
7	2	2	2		2	2		2	4	5	5	5	31
8	5	5	2		4	4		5	5	2	4	3	39
9	4	4	4		5	5		5	5	4	5	5	46
10	4	5	3		5	4		5	3	3	3	4	39
11	3	3	3		5	5		4	3	3	4	3	36
12	4	4	3		5	5		4	4	5	4	4	42
13	4	4	4		4	3		4	4	4	4	4	39
14	5	5	4		5	5		5	5	4	4	5	47
15	4	4	5		5	5		4	4	5	5	4	45
16	5	1	4		5	1		5	3	5	5	5	39
17	4	4	5		5	5		5	4	5	5	5	47
18	2	2	3		5	5		2	5	5	4	5	38
19	3	4	4		5	5		5	4	5	5	5	45
20	4	4	5		4	4		5	5	5	5	5	46
21	4	4	5		4	5		3	4	5	4	5	43
22	4	4	4		4	5		4	4	4	4	4	41
23	2	2	4		5	5		2	5	4	4	5	38
24	3	4	5		5	5		4	4	4	5	5	44
25	3	4	5		4	5		5	5	4	4	5	44
26	5	5	4		5	2		3	5	4	4	5	42
27	4	4	4		5	4		4	5	4	4	5	43
28	3	4	5		5	4		5	4	5	4	4	43
29	4	5	4		4	5		5	5	4	4	5	45
30	5	4	4		4	5		4	3	4	4	3	40
31	4	4	4		5	4		5	5	4	4	4	43
32	3	4	4		4	5		4	5	5	5	4	43
33	5	5	4		4	4		5	5	4	4	4	44
34	2	2	5		4	4		5	5	5	5	5	42
35	4	5	5		4	5		4	4	5	5	5	46
36	4	5	5		4	5		5	4	5	4	4	45
37	4	4	4		4	4		3	3	4	4	3	37
38	3	3	4		5	5		4	5	5	4	4	42
39	4	5	3		4	5		5	4	3	4	4	41
40	5	5	1		4	3		5	4	4	5	5	41
41	4	4	4		5	4		4	4	5	4	3	41
42	5	4	4		5	5		5	5	5	4	2	44
43	4	4	5		4	5		5	5	5	5	4	46
44	4	3	4		5	5		4	4	4	4	4	41
45	3	3	4		5	5		4	3	5	4	4	40
46	4	3	4		5	3		5	4	4	4	5	41
47	4	4	4		4	4		4	4	5	4	3	40
48	5	4	4		4	4		4	3	4	4	5	41
49	4	4	4		4	4		4	3	4	5	4	40
	0.310388	0.50594	0.549256		0.303087	0.458629		0.539563	0.423795	0.150859	0.166088	0.259894	
	VALID	VALID	VALID		VALID	VALID		VALID	VALID	TIDAK		TIDAK	



Kodingan Kinerja Perawat

n	Kualitas			Kuantitas			Pelaksanaan Tugas			Tanggung jawab			Jenis Kelamin	usia	pendidikan terakhir
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12			
1	2	5	3	2	5		3	3	4	4	5	2	2	1	1
2	4	3	4	4	4		4	4	3	4	3	3	2	2	2
3	4	5	4	4	4		4	4	3	4	3	3	2	3	1
4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	2	2	2
5	4	4	4	4	5		5	4	3	4	3	5	2	1	1
6	3	3	3	3	4		4	4	4	4	4	4	2	2	2
7	3	2	3	3	3		3	2	2	3	1	4	2	2	1
8	5	5	5	5	5		2	1	2	4	2	2	2	1	2
9	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	2	2	1
10	3	4	3	3	3		3	4	4	3	4	4	2	1	2
11	4	4	4	3	4		4	2	2	4	2	2	2	2	2
12	3	4	4	3	3		3	4	4	4	4	4	2	1	2
13	4	4	4	3	3		3	4	3	4	3	3	2	2	2
14	4	4	3	4	4		4	4	5	4	5	5	2	2	2
15	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	2	1	2
16	3	3	2	4	3		3	4	4	4	4	3	2	2	2
17	4	4	4	3	4		4	4	3	5	5	5	2	2	2
18	3	2	3	3	4		4	3	4	3	4	4	2	1	2
19	4	3	4	4	4		4	5	3	3	5	5	2	2	2
20	3	3	5	4	4		4	5	4	4	4	4	1	2	2
21	4	4	3	3	5		3	3	4	5	4	4	2	1	2
22	5	5	3	4	3		3	4	3	3	3	3	2	2	2
23	3	2	4	4	3		3	3	4	3	4	4	2	1	1
24	3	4	4	4	4		3	3	4	5	4	4	2	3	2
25	3	3	2	2	5		3	2	5	5	5	5	2	2	1
26	5	5	3	4	4		4	4	3	4	3	3	1	1	2
27	4	3	4	3	4		4	4	4	4	4	4	2	2	2
28	3	3	4	4	5		3	3	3	4	5	5	2	1	2
29	5	4	4	4	5		5	4	3	4	3	3	2	3	2
30	4	4	3	4	3		3	3	4	4	4	4	2	1	2
31	4	3	3	4	4		4	4	4	4	4	4	1	2	2
32	4	3	3	4	4		4	4	4	4	4	4	2	1	1
33	3	2	3	3	3		5	3	5	5	5	5	2	2	2
34	4	2	4	4	4		4	4	2	4	4	4	2	1	2
35	4	3	5	4	4		4	5	4	4	4	4	2	2	2
36	5	4	5	5	5		5	5	4	5	4	4	2	1	2
37	5	5	4	4	5		4	4	3	3	3	3	2	2	2
38	4	4	5	5	5		5	3	4	4	4	4	2	1	2
39	4	5	5	5	5		4	4	4	5	4	4	2	2	1
40	4	3	4	3	3		3	3	3	2	3	3	2	3	2
41	4	3	3	4	2		4	3	3	3	3	3	2	3	2
42	3	3	2	4	2		4	4	4	4	4	4	2	2	2
43	5	4	5	5	3		5	5	5	4	5	5	2	2	2
44	3	1	3	3	4		4	4	3	4	3	3	2	3	2
45	3	2	3	4	3		3	3	4	4	4	4	2	2	1
46	2	3	3	2	5		3	3	4	4	5	2	2	3	2
47	4	1	4	4	4		4	4	3	4	3	3	2	2	2
48	4	2	4	4	4		4	4	3	4	3	3	2	3	2
49	4	2	4	4	4		4	4	4	4	4	4	2	2	2