

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PERAWAT RSJD DR AMINO GONDOHUTOMO SEMARANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

Rafila Nuhamida Kusuma Nadifa
(30701601943)

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING
HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
PERAWAT RSJD DR AMINO GONDOHUTOMO SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :
Rafila Nuhamida Kusuma Nadifa
30701601943

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan didepan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal



Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psi

14 Agustus 2023

Semarang, 14 Agustus 2023

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Psi
NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
PERAWAT RSJD DR AMINO GONDOHUTOMO SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Rafila Nuhamida Kusuma Nadifa
30701601943

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Agustin Handayani, S.Psi., M.Si

2. Anisa Fitriani, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog

3. Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psi

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang , 23 Agustus 2023

UNISSULA

جامعة السليمانية
Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

Dr. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si

NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Rafila Nuhamida Kusuma Nadifa dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali daftar pusaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjaan saya dicabut.

Semarang, 23 Agustus 2023



Rafila Nuhamida Kusuma Nadifa



MOTTO

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ وَالرَّسُولُ اللَّهُ فَمَنْ سِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْتُكُمْ وَالشَّهَادَةُ الْعُيْبِ عِلْمِ إِلَىٰ وَسُنْرُدُونَ

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

*“Kehidupan yang sebenarnya adalah hari ini. Jangan menyibukkan diri dengan mengenang masa lalu dan mencemaskan masa depan yang tidak kita ketahui.”
(Naufal Kazari, 2013)*

*“Segala sesuatu sudah di gariskan oleh Sang Maha Pencipta”
(Penulis)*



PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada semua pihak yang telah membantu selama menjalani proses ini. Terutama kepada bapak Agus Purnomo dan ibu Nur Laila Abadiningsih, S.Pd yang telah senantiasa memberikan semangat, dukungan dan untaian do'a tiada hentinya dan selalu memberikan motivasi agar menjadi orang yang sukses dengan tetap rendah hati.

Dosen pembimbing saya ibu Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psi yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan ikhlas. Ibu Ratna yang telah memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dan berguna untuk sekarang ini dan masa yang akan datang. Alhamdulillah dengan bimbingan ibu Ratna saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Dosen wali saya yaitu bapak Zamroni, S.Psi, M.Psi Psikolog yang telah mengarahkan saya selama masa perkuliahan dan memberikan motivasi kepada saya yang akan saya pergunakan sebagai pedoman saya untuk menjalankan setiap aktivitas saya.

Kepada teman-teman yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah dan memberikan energi positif kepada saya sehingga saya mampu sampai tahap sekarang dan mudah-mudahan teman-temanku semua bisa menjadi temanku sampai tua nanti dan tidak akan putus silaturahmi Aamiin.

Almater Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah menjadi tempat bertemu dengan teman-teman dan orang-orang yang sangat saya sayangi. Tempat segala suka cita yang mewarnai selama masa perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Wr. Wb,

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat RSJD DR. Amino Gondohutomo Semarang”. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memenuhi persyaratan dalam rangka mencapai gelar Sarjana pada program S-1 (Strata-1) Sarjana Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materiil maupun moril.

Oleh karena itu, penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam perijinan penelitian.
2. Ibu Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu meluangkan waktu, mengerti setiap kesulitan mahasiswa, memberikan arahan, motivasi dan perhatian dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Zamroni, S.Psi, M.Psi Psikolog yang telah mengarahkan saya selama masa perkuliahan dan memberikan motivasi kepada saya yang akan saya gunakan sebagai pedoman saya untuk menjalankan setiap aktivitas saya.
4. Bapak dan Ibu dosen selaku tenaga pengajar di Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat kepada penulis.
5. Bapak Ibu Staff TU dan Perpustakaan serta seluruh Karyawan Fakultas Psikologi, atas bantuan dan kerja sama dengan memberikan kemudahan dalam proses administrasi.

6. Kepada Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan saya sepanjang masa, memberi dukungan penuh untuk saya, memberikan motivasi dan selalu mengerti akan kemauan saya.
7. Para perawat RSJD DR Amino Gondohutomo yang senantiasa membantu dan bersedia memiliki waktu luang untuk mengisi skala penelitian saya.
8. Sahabat seperjuangan Hobogs Jalal, Khaviv, Fiyah, dan Haidar yang senantiasa menemani dan menyemangati untuk terus mengerjakan tugas akhir dengan sabar dan tekun.
9. Teman-teman seperjuangan untuk kelas C angkatan 2016.
10. Kepada Bapak dr. Budi Mulyanto selaku Kepala Puskesmas Karangayu, Ibu Rumiyyatun selaku Pelaksana Tata Usaha dan Saudara saya di Aquarium yang selalu memberikan izin, dukungan dan selalu memberi nasihat yang menenangkan hati.
11. Teruntuk Sahabat Saya Linda Ristanti, Mbak Vita, Hanan, Linda Widianita, drg. Saras, Destya dan Inna yang senantiasa membantu dan memberikan dukungan tiada henti untuk mengerjakan skripsi, terima kasih.
12. Mas Dear yang menjadi pengingat ketika saya tidak segera mengerjakan skripsi, yang terus menemani perjalanan saya hingga bisa dititik ini, terus dukungan dan jangan patah semangat dalam berproses dan mengejar cita-cita.
13. Seluruh peneliti-peneliti sebelumnya yang memberikan kemudahan bagi penulis dalam mengakses teori-teori yang membantu dalam penulisan skripsi ini dan semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat kepada peneliti yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang industri.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Stres Kerja.....	6
1. Pengertian Stres Kerja.....	6
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	7
3. Aspek Stres Kerja.....	10
B. Beban Kerja.....	11
1. Pengertian Beban Kerja.....	11
2. Aspek-Aspek Beban Kerja.....	12
C. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja.....	13
D. Hipotesis.....	14
BAB III METODE PENELITIAN.....	15
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	15
B. Definisi Operasional.....	15
C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	16
1. Populasi.....	16
2. Sampel.....	16
D. Metode Pengumpulan Data.....	17
1. Skala Stres Kerja.....	17

2. Skala beban kerja	18
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas	19
1. Validitas	19
2. Uji Daya Beda Aitem	19
3. Reliabilitas Alat Ukur	19
F. Teknik Analisis Data	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	21
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian	21
1. Orientasi Kanchah Penelitian	21
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	22
B. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur	25
1. Skala Stres Kerja	25
2. Skala Beban Kerja	26
C. Hasil Penelitian	27
1. Uji Asumsi	27
2. Uji Hipotesis	28
D. Deskripsi Hasil Penelitian	29
1. Deskripsi Data Skala Stres Kerja	29
2. Deskripsi Data Skala Beban Kerja	31
E. Pembahasan	32
F. Kelemahan Penelitian	34
BAB V KESIMPULAN	35
A. Kesimpulan	35
B. Saran	35
1. Bagi perawat RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang	35
2. Bagi peneliti selanjutnya	35
DAFTAR PUSTAKA	36

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja.....	18
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Beban Kerja.....	18
Tabel 3. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Stres Kerja.....	24
Tabel 4. Distribusi Sebaran Aitem Skala Beban Kerja.....	24
Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Stres Kerja.....	25
Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Beban Kerja.....	26
Tabel 7. Data Perawat RSJ dr Amino Gondohutomo	27
Tabel 8. Data Demografi Populasi Penelitian.....	27
Tabel 9. Hasil Analisis Uji Normalitas	28
Tabel 10. Norma Kategorisasi Skor.....	29
Tabel 11. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja.....	30
Tabel 12. Kategorisasi Stres Kerja.....	30
Tabel 13. Deskripsi Variabel Skala Beban Kerja.....	31
Tabel 14. Kategorisasi Beban Kerja.....	31



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategori Skala Stres Kerja.....	30
Gambar 2. Norma Kategori Skala Beban Kerja.....	31



DAFTAR LAMPIRAN

A- 1 Skala Stres Kerja.....	44
B - 1 Tabulasi Skala Stres Kerja	46
B - 2 Tabulasi Skala Beban Kerja.....	49
C - 1 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Beban Kerja.....	53
C - 2 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Stres Kerja.....	56
D - 1 Uji Normalitas.....	61
D - 2 Uji Lineritas	61
D - 3 Uji Hipotesis	62
E - 1 Surat Keterangan	65



HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT RSJD DR AMINO GONDOHUTOMO SEMARANG

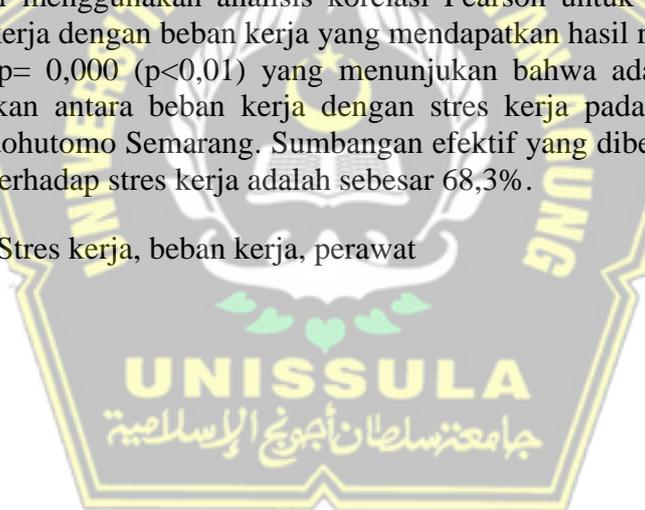
Rafila Nuhamida Kusuma Nadifa

Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Email: rafilanadifa9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang. Populasi dalam penelitian ini merupakan perawat RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang yang berjumlah 61 perawat. Penelitian ini menggunakan *cluster sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Pengambilan data menggunakan 2 skala meliputi skala beban kerja yang terdiri dari 17 aitem dengan reliabilitas 0,819 dan skala stres kerja yang terdiri dari 27 aitem dengan reliabilitas 0,896. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi Pearson untuk menguji hubungan antara stres kerja dengan beban kerja yang mendapatkan hasil $r_{xy} = 0,789$ dan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel beban kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 68,3%.

Kata Kunci: Stres kerja, beban kerja, perawat



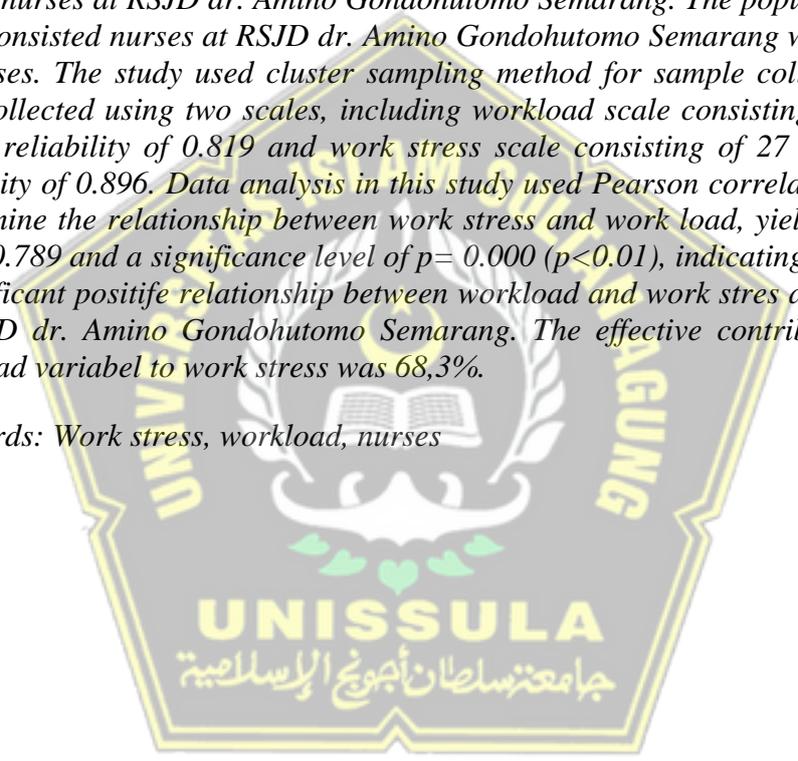
***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LOAD AND WORK STRESS
AMONG NURSES AT RSJD DR. AMINO GONDOHUTOMO SEMARANG***

Rafila Nuhamida Kusuma Nadifa
Faculty of Psychology
Sultan Agung Islamic University Semarang
Email : rafilanadifa9@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between work load and work stress among nurses at RSJD dr. Amino Gondohutomo Semarang. The population in this study consisted nurses at RSJD dr. Amino Gondohutomo Semarang with a total of 61 nurses. The study used cluster sampling method for sample collection. Data were collected using two scales, including workload scale consisting of 17 items with a reliability of 0.819 and work stress scale consisting of 27 items with a reliability of 0.896. Data analysis in this study used Pearson correlation analysis to examine the relationship between work stress and work load, yielding a result of $r_s = 0.789$ and a significance level of $p = 0.000$ ($p < 0.01$), indicating that there is a significant positive relationship between workload and work stress among nurses at RSJD dr. Amino Gondohutomo Semarang. The effective contribution of the workload variable to work stress was 68,3%.

Keywords: Work stress, workload, nurses



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran kesehatan merupakan salah satu faktor utama bagi masyarakat dan tidak boleh diabaikan, karena kesehatan merupakan sarana mutlak untuk meningkatkan produktivitas yang berkualitas. Maka dari itu, pemerintah menghimbau setiap Fasilitas Kesehatan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Fasilitas Kesehatan tersebut antara lain rumah sakit, puskesmas, dan klinik.

Rumah sakit merupakan fasilitas umum yang dimiliki oleh pemerintah maupun swasta yang memiliki peran sangat strategis dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat. Rumah sakit memberikan pelayanan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pasien, dengan tetap mengacu pada kode etik profesi dan medis. Setiap Rumah Sakit juga harus mempunyai sumber daya manusia yang cekatan, terampil dan bertanggung jawab. Salah satu pekerja rumah sakit yang memiliki beban kerja tinggi yaitu perawat.

Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan yang selalu ada di setiap Rumah Sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan Rumah Sakit (Hamid, 2015). Pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit juga mendapatkan pengaruh dari beban kerja yang dimiliki oleh masing-masing perawat. Perawat merupakan komponen utama di Rumah Sakit, bekerja siap siaga 24 jam, dengan segala kondisi pasien. Ditambah dengan jumlah perawat yang kurang. Tuntutan yang tinggi, besarnya peran dan tanggungjawab perawat sehingga perawat beresiko menjadi stres dalam bekerja. Penyesuaian diri sangat dibutuhkan oleh perawat yang seringkali mendapatkan tekanan baik dalam maupun dari luar (Marquis & Huston, 2009).

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu

berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Efendy, 2009). Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Perawat merasakan bahwa jumlah dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga dapat mengalami stres (Hidayat, 2011).

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang dapat mengalami stres (Hidayat, 2011).

Pada umumnya, stres kerja mempunyai dampak positif yang berpengaruh besar pada kinerja perawat yaitu, para perawat membutuhkan stres dalam melakukan suatu pekerjaan agar perawat tersebut dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dan perawat dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap perawat (Christianto, 2013). Stres kerja akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Salah satu konsep stres kerja yaitu: stres kerja merupakan hasil dari keadaan lingkungan kerja (Kouloubandi, 2012). Beberapa sumber stres ditempat kerja meliputi kelebihan beban kerja, pengawasan yang kurang kompeten, ketidakjelasan peran dan juga kurangnya pengakuan. Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, perawat yang sakit dan waktu yang hilang.

Perawat yang rentan sekali mengalami stres pada pekerjaannya yaitu perawat yang ditempatkan di bagian kejiwaan karena sebagai perawat rumah sakit jiwa, perawat memiliki tuntutan atau beban kerja yang sangat besar. Perawat harus menghadapi tekanan yang signifikan saat merawat individu yang

membutuhkan perhatian khusus. Selain itu, pasien dengan gangguan jiwa membutuhkan perawatan yang insentif dan harus membutuhkan pelayanan setiap waktu. Beban kerja sangat berhubungan dengan stres kerja pada perawat RSJD dr Amino Gondohutomo yang tidak dapat mengelola beban kerja yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap perawat RSJD dr Amino Gondohutomo dengan hasil sebagai berikut:

Subjek pertama:

“Aku kerja di sini udah 5 tahun, kebetulan sudah berumah tangga dan dikaruniai 2 putri dan 1 putra. Hal yang bikin terbebani biasanya jika teman satu tim aku ada yang ijin libur, karena di ruangan pasiennya terlalu banyak sedangkan jumlah perawat di ruangan ini hanya 10 orang, jadi bikin perawat kuwalahan. Itu biasanya bikin merasa terbebani dengan pekerjaan ini sih. Apalagi kalau pasien rewel, ngamuk, nggak mau makan itu butuh penanganan ekstra.”

Subjek kedua:

“Lama kerja saya sekitar 10 tahun, sudah menikah dan punya anak 5. Selama bekerja di sini beban kerja yang sangat saya rasakan jika pasien sedang banyak tetapi jumlah perawat yang satu tim dengan saya hanya 1/2 orang sehingga merasa kurangnya tenaga jika pasien sedang membutuhkan sesuatu. Beban kerja ini membuat saya malas untuk berangkat bekerja jika sudah melihat jumlah pasien di hari itu yang cukup banyak.”

Subjek ketiga:

“Selama bekerja disini hal yang mengganggu saya jika sedang pergantian shift tetapi dan pasien sedang banyak maka jam pulang akan mundur terlebih saya sudah menikah dan punya anak tiga sehingga merasa agak sedikit terganggu apalagi jika staff lainnya tidak bisa diajak kerjasama maka membuat saya menjadi cepat marah. saya kerja disini sudah 8 tahun”

Subjek keempat:

“Saya sudah bekerja lebih dari 13 tahun, saya sendiri sudah menikah dan baru dikarunia satu orang anak, tempat kerja di ruangan saya hanya ada 12 perawat dan itu dibagi menjadi 3 shift, jadi satu shift hanya ada 3-4 perawat saja, sedangkan jumlah pasien ada 18. Sehingga kami sebagai perawat merasa terbebani, karena idealnya satu perawat hanya menangani 2-3 pasien saja. Pasien di sini membutuhkan tenaga ekstra karena pasien punya penyakit ganda, seperti ODGJ + penyakit bawaan seperti jantung atau memiliki luka fisik. Hal hal demikian yang membuat saya sebagai perawat merasa stres karna beban pekerjaan saya yang tidak sesuai porsinya”.

Berdasarkan hasil wawancara di RSJD dr Amino Gondohutomo yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam stres kerja yang dialami oleh perawat RSJD dr Amino Gondohutomo diakibatkan oleh beban kerja berlebihan karena kurangnya sumber daya manusia sehingga dapat menyebabkan kelelahan mental sehingga muncul berbagai gejala stres kerja di dalam diri perawat. Selain itu, perbandingan jumlah pasien dengan perawat yang tidak seimbang dalam suatu ruangan membuat perawat sangat mudah mengalami kelelahan karena perilaku pasien gangguan jiwa yang sulit diprediksikan dan berbahaya sehingga perawat dituntut untuk lebih berhati-hati dan berwaspada dalam memberikan perawatan. Hal tersebut yang menjadikan tekanan kerja perawat di rumah sakit jiwa lebih berat dari perawat pada umumnya. Apabila situasi yang menekan tersebut tidak segera diatasi, tidak menutup kemungkinan akan memunculkan stres kerja pada diri perawat.

Penelitian mengenai stres kerja dilakukan oleh Hagarwatie (2021) yang mengungkapkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat IGD di RSI Sultan Agung Semarang dimana beban kerja yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami perawat. Penelitian serupa oleh Astuti (2019) juga memperoleh hasil yang sama yaitu tuntutan beban kerja perawat yang berat akan meningkatkan stres kerja pada perawat yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja perawat dalam memberikan pelayanan dan dapat mengakibatkan kerugian baik untuk rumah sakit maupun orang lain.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian Hagarwatie (2021) yaitu terletak pada tempat penelitian. Tempat penelitian ini terdapat di Instalasi Gawat Darurat RSI Sultan Agung Semarang dan penelitian Astuti (2019) di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Makassar. Selain tempat penelitian, terdapat perbedaan waktu dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Hagarwatie (2021) terdapat pada tahun 2021 sedangkan penelitian Astuti (2019) terdapat pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RSJD dr Amino Gondohutomo?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RSJD dr Amino Gondohutomo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi serta wawasan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang semakin berkembang setiap tahunnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis bagi Rumah Sakit, perawat, dan mahasiswa serta mampu dipergunakan untuk memberikan informasi kepada pihak Rumah Sakit yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi sistem kinerja perawat agar tidak mengalami stres kerja akibat beban kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Kondisi seseorang akan menurun jika mengalami tekanan baik secara fisik atau mental, hal tersebut akan mengganggu aktivitas seseorang karena tidak dapat berfikir dan bekerja dengan baik. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2017). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Wahyuni (2017), yaitu stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga merasa tidak nyaman dan tidak senang. Perasaan tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaan. Perawat sering kali mengalami stres, stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan perawat karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat pegawai penuhi. Sementara itu, Mangkunegara (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja ditandai dengan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Keenan dan Newton (Wijono, 2010) menjelaskan stres kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi serta kemampuan individu untuk bekerja. Mangkunegara (2010) mengemukakan stres kerja ini tampak dari perasaan antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Komarudin (Greenberg, 2018) mengemukakan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan

terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan *stressor* di luar organisasi. Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang perawat. Riandy (Soewondo, 2016) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Banyak hal yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat di mana individu merasa bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan melebihi kapasitas atau keterampilan yang mereka miliki. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan bahkan burnout.
- b. Waktu kerja yang mendesak mengacu pada situasi di mana ada batasan waktu yang ketat untuk menyelesaikan tugas tertentu. Waktu kerja yang mendesak dapat menciptakan tekanan dan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah yaitu atasan tidak memberikan bimbingan, arahan atau umpan balik yang memadai

kepada karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin merasa tidak jelas tentang harapan dan standar kinerja yang diharapkan dari mereka.

- d. Iklim kerja yang tidak sehat mencakup lingkungan kerja di mana terjadi konflik, diskriminasi atau perilaku tidak profesional yang dapat menciptakan ketegangan, menurunkan semangat serta mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja.
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab mengacu pada situasi di mana seseorang memiliki tanggung jawab tertentu tetapi tidak memiliki kekuatan atau wewenang yang diperlukan untuk melakukan tugas tersebut secara efektif.
- f. Konflik kerja yaitu ketika ada perbedaan pendapat, nilai, atau tujuan di antara anggota tim atau antara karyawan dan manajemen. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu kerjasama, menghambat komunikasi, dan merusak hubungan kerja.
- g. Perbedaan nilai antara perawat dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja seperti situasi di mana anggota tim memiliki pandangan yang berbeda tentang tugas, prioritas, atau pendekatan dalam lingkungan kerja. Ketika pemimpin merasa frustrasi, ini dapat mempengaruhi dinamika tim dan menghambat kinerja serta kolaborasi yang efektif.

Hurrell (Zainal dkk, 2017) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja terdiri atas beberapa faktor, yaitu:

- a. Faktor intrinsik dalam pekerjaan, termasuk tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup kerja malam, beban kerja dan penghayatan dari resiko berbahaya.
- b. Peran individu dalam organisasi, setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian, tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk

memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi konflik peran, dan ketidakjelasan peran.

- c. Pengembangan karier, unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi: Peluang untuk menggunakan ketrampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan ketrampilan yang baru, penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier.
- d. Hubungan interpersonal dalam pekerjaan, hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketidakjelasan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan kerja yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.
- e. Struktur dan iklim organisasi, faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial.
- f. Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan terjadi dalam satu organisasi, dan dapat memberikan tekanan pada individu.

Tosi (Wijono, 2010) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan stres, yaitu:

- a. Pekerjaan individu.
- b. Tekanan peran.
- c. Kesempatan perlibatan diri dalam tugas.
- d. Tanggung jawab individu, dan
- e. Faktor organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres, yaitu waktu, lingkungan, konflik dan beban kerja.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Rice (Safaria dan Saputra, 2012) terdapat 5 aspek yang termasuk dalam golongan aspek stres kerja, yaitu:

- a. Gejala fisiologis merupakan gejala yang muncul berupa keluhan seperti sakit kepala, sembelit, diare, sakit pinggang, urat tegang pada tengkuk, tekanan darah tinggi, kelelahan, sakit perut, maag, berubah selera makan, susah tidur, dan kehilangan semangat.
- b. Gejala emosional merupakan gejala yang muncul berupa keluhan seperti gelisah, cemas, mudah marah, gugup, takut, mudah tersinggung sedih dan depresi.
- c. Gejala kognitif merupakan gejala yang muncul berupa keluhan seperti susah berkonsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, melamun secara berlebihan dan pikiran kacau.
- d. Gejala interpersonal merupakan gejala yang muncul berupa sikap acuh tak acuh pada lingkungan, apatis, agresif, minder, kehilangan kepercayaan pada orang lain, dan mudah memperlakukan orang lain.
- e. Gejala organisasional merupakan gejala yang muncul berupa meningkatnya keabsenan dalam kerja atau kuliah, menurunnya produktivitas, ketegangan dengan rekan kerja, ketidakpuasan kerja dan menurunnya dorongan untuk berprestasi.

Aspek-aspek stres kerja dibagi menjadi tiga, diantaranya (Robbins, 2008) :

- a. Gejala psikologis adalah dampak dalam sisi psikologis yang dialami oleh pribadi akibat stres kerja. Aspek-aspek psikologis yang menjadi acuan stres kerja seperti rasa cemas, rasa bosan, rendahnya kepercayaan diri, hilang konsentrasi, harga diri yang menurun, dan rasa gelisah.

- b. Gejala fisik merupakan stres kerja yang muncul dari individu yang berkaitan secara fisik. Aspek-aspek fisik dalam stres kerja seperti cepat kelelahan, keringat berlebih, pusing kepala, gangguan lambung, mudah terluka, serta gangguan tidur seperti susah tidur atau banyak tidur.
- c. Gejala perilaku adalah aspek perilaku yang terlihat seperti menunda atau menghindari pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas, meningkatnya perilaku mabuk atau penggunaan alkohol, ketidakhadiran kerja, perilaku menyimpang yang meningkat seperti perjudian, agresifitas dan kriminalitas, dan penurunan kualitas hubungan interpersonal baik dengan keluarga maupun teman.

Aspek stres kerja bisa disimpulkan merujuk pada teori Robbins (2008) yang terdiri dari gejala stres berupa gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Aspek ini juga digunakan oleh peneliti untuk mengungkap variabel stres kerja yang merupakan variabel tergantung dalam penelitian.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Ambar (Apriani, 2013) mendefinisikan beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya tertentu dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu. Tarwaka dkk (2004) mengemukakan kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan ketrampilan atau potensi dari pekerja. Vanchapo (2020) mendefinisikan beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Munandar (2014) menjelaskan beban kerja terbagi menjadi dua yaitu beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit. Beban kerja yang berlebih menimbulkan tekanan jika seseorang perawat tidak dapat mengelola diri dengan baik, sama halnya jika merasa beban kerja yang terlalu sedikit, perawat akan merasa

kebingungan dan tidak enak hati jika tidak diberi tanggung jawab sesuai dengan upah yang diberikan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan bentuk tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada para pekerjanya untuk diselesaikan.

3. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Koesomowidjo (2017) menjelaskan aspek beban kerja terbagi menjadi aspek fisik, aspek psikis dan aspek penggunaan waktu.

- a. Beban kerja fisik, beban kerja fisik adalah beban kerja yang timbul saat perawat menjalankan tanggung jawab kerjanya dengan menggunakan otot atau kegiatan yang memacu tubuh untuk bergerak.
- b. Beban kerja psikis, beban kerja psikis merupakan beban kerja yang menimbulkan aktivitas mental atau psikis ketika perawat diberikan tanggung jawab kerjanya.
- c. Pemanfaatan waktu, Pemanfaatan waktu adalah waktu yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada perawat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Putra (Rumawas dkk, 2012) mengemukakan ada empat aspek dalam beban kerja, yaitu:

- a. Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- c. Penggunaan waktu kerja, waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- d. Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar (2001) aspek-aspek beban kerja sebagai berikut:

- b. Beban kerja berlebihan atau sangat sedikit secara kuantitatif yaitu besarnya beban yang muncul akibat dari tugas-tugas yang sangat banyak atau sedikit yang dilimpahkan kepada pegawai untuk dapat selesai dalam waktu terbatas. Pegawai akan merasakan jenuh, monoton dan merasa terdesak.
- c. Beban kerja berlebihan atau sangat sedikit secara kualitatif yaitu besarnya beban yang mengakibatkan orang tidak sanggup untuk mengerjakan sebuah tugas atau tugas yang melebihi kemampuan dan kapasitas pegawai. Selain itu, beban kerja yang berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif bisa menguras banyak waktu untuk diselesaikan. Masalah tersebut dapat menambah sumber stres, termasuk jenis pekerjaan yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, aspek terkait beban kerja dapat menganut dari teori aspek-aspek kerja Munandar (2001) yang meliputi aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek ini sekaligus digunakan oleh peneliti untuk mengungkap variabel beban kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian.

C. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Stres kerja akan timbul karena adanya beban kerja yang berlebihan pada perawat. Keenan dan Newton (Wijono, 2010) menjelaskan stres kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi serta kemampuan individu untuk bekerja. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaan. Riandy (Soewondo,

2016) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryati (2013) menunjukkan bahwa stres kerja juga dapat dialami oleh semua pekerja dari bawahan sampai atasan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Beban kerja mencakup semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada perawat. Beban kerja dibagi menjadi dua yaitu, beban kerja kuantitatif yang dapat diketahui dari jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh perawat dan beban kerja kualitatif yang dapat dilihat dari standar kualitas kerja perawat. kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Tarwaka dkk (2004) mengemukakan beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan ketrampilan atau potensi dari pekerja. Permendagri (Candra dan Dody, 2017) mengemukakan beban kerja adalah besaran dan jumlah pekerjaan yang dibebankan oleh suatu unit organisasi atau suatu jabatan dan merupakan hasil dari perhitungan volume kerja dan ketentuan waktu.

Berdasarkan uraian hasil penelitian-penelitian di atas, maka antara beban kerja dengan stres kerja memiliki korelasi yang positif dan saling berhubungan. Dimana beban kerja adalah salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja.

D. Hipotesis

Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang, bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh perawat RSJD Dr Amino Gondohutomo maka semakin tinggi pula stres kerjanya dan begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan oleh perawat RSJD Dr Amino Gondohutomo maka semakin rendah pula stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel dalam suatu penelitian sangat diperlukan untuk membantu dalam menetapkan sebuah rancangan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan adanya pemberian batasan yang jelas terhadap sebuah variabel agar penelitian yang dilakukan sesuai dengan kemampuan penelitian yang dilakukan sesuai dengan kemampuan peneliti yang telah ditetapkan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Variabel tergantung : Stres kerja (Y)
2. Variabel bebas : Beban kerja (X)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2001). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Stres kerja

Stres kerja adalah reaksi negatif dari individu yang mengalami tekanan, tuntutan, dan beban yang terlampau banyak disebabkan oleh stresor kerja di lingkungan pekerjaan. Adapun landasan peneliti untuk mengungkap stres kerja pegawai berdasarkan pada gejala stres yang meliputi gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku (Robbins, 2008). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi stres kerja pada pegawai, sebaliknya juga semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah stres kerja yang dialami pegawai.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah banyaknya volume tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan dalam waktu tertentu serta menuntut kemampuan yang lebih tinggi. Aspek-aspek yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur beban kerja pada pegawai meliputi yaitu aspek beban kerja kuantitatif dan aspek beban kerja kualitatif (Munandar, 2001). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka

semakin tinggi beban kerja pegawai, sebaliknya juga semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah beban kerja yang dimiliki pegawai.

C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat RSJ dr Amino Gondohutomo dengan jumlah keseluruhan ada 245 perawat.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel yang digunakan dalam suatu penelitian memiliki variasi yang berbeda-beda. Jumlah sampel yang digunakan bergantung pada tingkat ketelitian, sumber dana, dan waktu yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini, sampel penelitian yang digunakan adalah seluruh perawat RSJ dr Amino Gondohutomo dari 4 ruangan yaitu IGD, UPIP, Srikandi dan Citraanggodo.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* didefinisikan sebagai teknik yang digunakan dalam menentukan sampel untuk penelitian (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cara klaster (*cluster sampling*) adalah melakukan randomisasi terhadap kelompok yang ada bukan pada subjek secara individual (Azwar, 2015).

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala stres kerja dan beban kerja. Adapun alternatif jawaban yang digunakan ada lima yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) (Sugiyono, 2017).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan pada aitem *favorable* dan *unfavorable*. Sebuah aitem dapat dikatakan sebagai aitem *favorable* apabila pernyataan yang digunakan berisi tentang konsep berperilaku yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur. Sedangkan aitem *unfavorable* adalah pernyataan yang isinya bertentangan atau tidak mendukung ciri perilaku yang dikehendaki oleh indikator berperilakunya (Azwar, 2015). Dalam suatu perangkat alat ukur, jumlah antara aitem *favorable* dan aitem *unfavorable* harus seimbang (Suryabrata, 2000). Penjabaran dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun dari aspek stres kerja menurut (Robbins, 2008) yang meliputi gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Modifikasi skala berupa penyesuaian pada beberapa aitem untuk menyesuaikan dengan responden penelitian. Skala stres kerja dalam penelitian ini terdiri dari 38 aitem. Pemberian skor berdasarkan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Dalam skala ini terdapat empat pilihan jawaban yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) (Sugiyono P. D., 2017).

Untuk pernyataan *favorable* penilaian yang diberikan yaitu sangat setuju (SS) memperoleh skor 4, setuju (S) memperoleh skor 3, tidak setuju (TS) memperoleh skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) memperoleh skor 1. Sedangkan penilaian pada pernyataan *unfavorable* yaitu sangat setuju (SS) memperoleh skor 1, setuju (S) memperoleh skor 2, tidak setuju (TS) memperoleh skor 3, sangat tidak setuju (STS) memperoleh skor 4.

Tabel 1. Blueprint Skala Stres Kerja

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Persentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Psikologis	7	7	36,8%
2.	Fisik	6	6	31,5%
3.	Perilaku	6	6	31,5%
Jumlah		19	19	100%

2. Skala beban kerja

Skala beban kerja disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh (Munandar, 2001) yang terdiri dari aspek beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Skala beban kerja dalam penelitian dari 24 aitem. Pemberian skor berdasarkan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Dalam skala ini terdapat empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) (Sugiyono ., 2017).

Penilaian yang diberikan untuk pernyataan *favorable* penilaian yang diberikan yaitu sangat sesuai (SS) memperoleh skor 4, sesuai (S) memperoleh skor 3, tidak sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) memperoleh skor 1. Sedangkan penilaian yang diberikan pada pernyataan *unfavorable* yaitu sangat sesuai (SS) memperoleh skor 1, sesuai (S) memperoleh skor 2, tidak sesuai (TS) memperoleh skor 3, sangat tidak sesuai (STS) memperoleh skor 4.

Tabel 2. Blueprint Skala Beban Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Persentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Beban Kerja Kualitatif	6	6	50%
2.	Beban Kerja Kuantitatif	6	6	50%
Jumlah		12	12	100%

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas yaitu sejauhmana alat ukur bekerja dengan tepat dan cermat dalam melaksanakan fungsi ukurnya yaitu mengukur variabel yang akan diukur. Alat ukur dapat dinyatakan memiliki validitas tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat sebagaimana dapat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2015).

Penelitian ini menggunakan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasikan lewat pengujian terhadap kelayakan dan relevansi isi aitem sebagai jabaran dari indikator keperilakuan atribut yang diukur melalui analisis oleh *expert judgement* (Azwar, 2012). *Expert judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem digunakan untuk membedakan antara skor aitem dengan skor total penelitian. Daya diskriminasi aitem merupakan kemampuan aitem untuk membedakan individu atau kelompok yang memiliki atribut yang sedang diukur dan individu atau kelompok yang tidak memiliki atribut yang sedang diukur.

Kriterian dalam pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, dengan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Aitem yang korelasinya mendapatkan nilai minimal 0,30 dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang mendapatkan nilai kurang dari 0,30 dianggap sebagai aitem yang memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2015). Perhitungan skor aitem akan menggunakan program komputer SPSS versi 16.0 *for windows release*.

3. Reliabilitas Alat Ukur

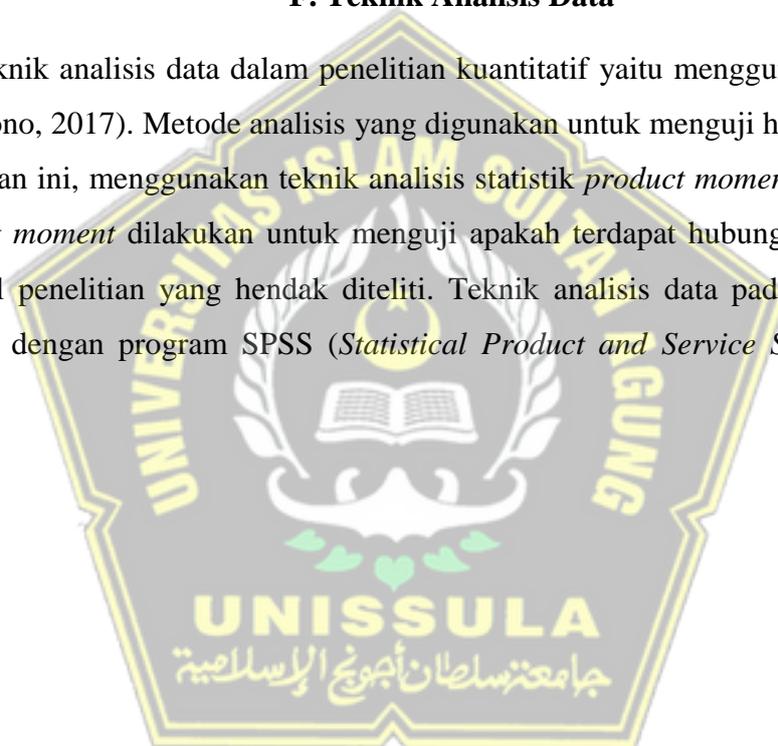
Reliabilitas adalah suatu kestabilan atau konsistensi hasil ukur. Reliabilitas tertuju pada kemampuan alat ukur untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dapat dipercaya atau memberikan hasil yang relatif

sama apabila dilakukan pengukuran berulang kali dengan kelompok subjek yang sama (Azwar, 2015).

Koefisien reliabilitas berada dalam rentangan angka 0.00 sampai 1.00, artinya koefisien reliabilitas yang besarnya semakin mendekati angka 1.00, maka semakin reliabel alat ukur (Azwar, 2015). Penelitian ini menggunakan teknik analisis reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 16.0.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan teknik analisis statistik *product moment*. Uji statistik *product moment* dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara dua variabel penelitian yang hendak diteliti. Teknik analisis data pada penelitian ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian merupakan prosedur yang dilakukan sebelum penelitian dengan tujuan untuk mempersiapkan segala kebutuhan dalam pelaksanaan penelitian untuk mencapai kelancaran dan juga keberhasilan dalam melakukan penelitian. Hal pertama yang harus dilakukan adalah mengetahui suatu karakteristik yang sudah ditentukan dan akan diteliti.

Peneliti sebelum melakukan penelitian hal pertama haruslah menentukan tempat pelaksanaan penelitian. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RSJD dr Amino Gondohutomo.

RSJD dr Amino Gondohutomo beralamat di jalan Brigjen Sudiarto NO.347, Gemah, kecamatan pedurungan, Kota Semarang-Jawa tengah. Sejarah Singkat RSJD Dr Amino Gondohutomo berdiri tahun 1848. Dulunya ialah tempat penampungan bagi pasien psikotik akut. Tanggal 2 Februari 1928 ditetapkan sebagai hari jadi Rumah Sakit Jiwa Pusat Semarang. Bersamaan itu juga RSJPS mulai menerima perawatan pasien-pasien psikotik. Tanggal 9 Februari 2001 RSJPS berubah nama menjadi Rumah Sakit Jiwa Pusat Dr Amino Gondohutomo Semarang. Nama Amino Gondohutomo dipilih menjadi nama RSJ, karena beliau merupakan sosok psikiater pertama di Indonesia kelahiran Surakarta, Jawa Tengah.

Tahun 2002 RSJP Dr Amino Gondohutomo Semarang berubah menjadi Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr Amino Gondohutomo Jawa Tengah. Kemajuan dan penghargaan dari tahun ke tahun di terima RSJP Dr Amino Gondohutomo, hingga menjadi RS unggulan bertipe kelas A. Tahun 2020 RSJD Dr Amino Gondohutomo ditetapkan sebagai Rumah Sakit Pendidikan Afiliasi, untuk RSUP Dr Kariadi Semarang dan Fakultas Kedokteran

Universitas Diponegoro. Sertifikat ini diberikan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2020.

Orientasi kancah penelitian memiliki tujuan sebagai usaha dalam melaksanakan persiapan mengenai suatu hak yang berhubungan dengan penelitian, agar penelitian dapat dilaksanakan dengan lancar. Penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RSJD dr Amino Gondohutomo.

Peneliti menentukan beberapa pertimbangan dalam melakukan penelitian ini, yaitu:

- a. Mendapat izin dari pihak RSJD dr Amino Gondohutomo
- b. Jumlah subjek yang memadai
- c. Subjek memiliki kriteria yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Tahapan awal yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian yaitu wawancara dengan responden. Wawancara sendiri dilaksanakan dengan empat responden perawat RSJD dr Amino Gondohutomo. Wawancara memiliki tujuan untuk mendapat fakta serta memastikan tentang fenomena yang muncul dalam penelitian serta melihat hasil observasi yang telah dilakukan.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian yang baik ialah penelitian yang harus dipersiapkan dengan matang, serta sesuai dengan izin yang berlaku ditempat penelitian, sehingga dapat terhindar dari kesalahan pada saat melakukan penelitian. Selain itu, bertujuan agar penelitian dapat berjalan dengan lancar. Hal lain yang harus diperhatikan serta dipersiapkan adalah izin penelitian dan penggunaan alat ukur.

a. Persiapan Perizinan Penelitian

Hal pertama yang harus dilakukan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian di suatu tempat adalah mengurus perizinan terlebih dahulu. Pertama yaitu mengatur surat izin resmi yang terdapat tandatangan

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung untuk melakukan observasi dan wawancara guna mendapatkan informasi awal dari subjek dengan nomer surat 866/C.1/Psi-SA/VIII/2023 dan 540/C.1/Psi-SA/VIII/2023. Seterusnya, peneliti meminta izin melakukan penelitian dengan membawa surat izin penelitian ke RSJD dr Amino Gondohutomo. Ketiga meminta persetujuan dari pihak RSJD dr Amino Gondohutomo guna mendapat persetujuan dari RSJD dr Amino Gondohutomo untuk membantu kelancaran penelitian.

b. Penyusunan Alat Ukur

Tujuan tahap ini adalah memperoleh instrumen sekaligus mengumpulkan data yang dimanfaatkan untuk penelitian. Skala meliputi materi dan berbagai aspek variabel untuk digunakan penelitian. Selanjutnya aspek-aspek ditransformasi menjadi pernyataan-pernyataan atau disebut dengan aitem-aitem. Skala penelitian berupa aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*. Aitem *favourable* berupa pernyataan yang menunjukkan atribut variabel yang hendak diungkap atau berupa pernyataan pendukung. Untuk aitem *unfavorable* yakni berupa pernyataan yang tidak mendukung atau tidak menunjukkan pada atribut variabel yang ingin diungkap. Penggunaan instrumen untuk penelitian ini yakni skala atau pengukuran stres kerja dan skala atau pengukuran beban kerja.

Format respon jawaban pada skala pengukuran stres kerja dan beban kerja berupa Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Selanjutnya untuk skor aitem favorable memakai skor angka empat sampai satu dengan syarat skor 4 dengan jawaban Sangat sesuai (SS), skor 3 dengan jawaban Sesuai (S), skor 2 dengan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 dengan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk aitem unfavorable adalah angka satu sampai empat dengan syarat skor 1 dengan jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 2 dengan jawaban Sesuai (S), skor 3 dengan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

1) Skala Stres Kerja

Skala stres kerja pada penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada teori Robbins (2008) yaitu gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Skala stres kerja tersebut mempunyai 38 buah aitem yang terdiri 19 buah aitem *favorable* dan 19 buah aitem *unfavorable*. Sebaran aitem skala stres kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Stres Kerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Aspek Fisiologis	1, 2, 4, 16, 19, 21, 22	6, 7, 8, 11, 17, 24, 29	14
2	Aspek Psikologis	23, 26, 30, 34, 36, 37	20, 28, 32, 33, 35, 38	12
3	Aspek Perilaku	10, 13, 15, 18, 27, 31	3, 5, 9, 12, 14, 25	12
Jumlah		19	19	38

2) Skala Beban Kerja

Skala beban kerja pada penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek beban kerja yang dikemukakan oleh Munandar (2001) yang terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Skala beban kerja berjumlah 24 buah aitem yang terdiri dari 12 buah aitem *favorable* dan 12 buah aitem *unfavorable*. Distribusi skala aitem beban kerja sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Sebaran Aitem Skala Beban Kerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Beban Kerja Kuantitatif	2, 3, 5, 11, 13, 22	1, 4, 7, 8, 9, 20	12
2	Beban Kerja Kualitatif	6, 10, 14, 17, 18, 24	12, 15, 16, 19, 21, 23	12
Jumlah		12	12	24

B. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

Alat ukur yang telah diisi oleh subjek penelitian makan dapat diketahui uji daya beda aitem. Penghitungan riset menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0. daya beda aitem dinyatakan tinggi apabila menunjukkan koefisien korelasi $\geq 0,30$ dan apabila hasil jumlah aitem yang lolos dan belum mencukupi jumlah yang diinginkan maka koefisien korelasinya dapat diturunkan menjadi 0,25 (Azwar, 2001). Hasil perhitungan uji daya beda aitem dan reliabilitas aitem yang terdapat dalam penelitian ini dari setiap skala, maka diperoleh:

1. Skala Stres Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada skala yang telah disusun dari enam aspek stres kerja dengan jumlah total 38 aitem, aitem yang memiliki daya beda rendah sebanyak 11 dan aitem dengan daya beda tinggi sebanyak 27 aitem. Aitem yang berdaya tinggi memiliki rentang skor 0,308 – 0,760 sedangkan aitem yang berdaya beda rendah memiliki rentang skor -0,502 – 0,294. Koefisien reliabilitas skala stres kerja dihitung menggunakan *Alpha Cronbach* memperoleh skor sebanyak 0,896 yang menunjukkan bahwa skala stres kerja reliabel. Berikut adalah sebaran aitem skala stres kerja dari uji beda aitem:

Tabel 5. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Stres Kerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		DBT	DBR
1.	Aspek Fisiologis	1, 2, 4, 16, 19, 21, 22	6*, 7*, 8*, 11, 17, 24, 29	14	11	3
2.	Aspek Psikologis	23*, 26, 30, 34, 36, 37	20, 28, 32*, 33, 35, 38*	12	9	3
3.	Aspek Perilaku	10, 13, 15*, 18*, 27,31	3*, 5*, 9*, 12, 14, 25	12	7	5
Jumlah		19	19	38	27	11

Keterangan (*) = Aitem dengan daya beda rendah.

2. Skala Beban Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada skala yang telah disusun dari enam aspek beban kerja dengan jumlah total 24 aitem, aitem yang memiliki daya beda rendah sebanyak 7 dan aitem dengan daya beda tinggi sebanyak 11 aitem. Aitem yang berdaya tinggi memiliki rentang skor 0,325 – 0,747 sedangkan aitem yang berdaya beda rendah memiliki rentang skor -0,398 – 0,255. Koefisien reliabilitas skala beban kerja dihitung menggunakan *Alpha Cronbach* memperoleh skor sebanyak 0,819 yang menunjukkan bahwa skala beban kerja reliabel. Berikut adalah sebaran aitem skala beban kerja dari uji beda aitem :

Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Beban Kerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		DBT	DBR
1.	Beban Kerja Kuantitatif	2, 3, 5, 11, 13, 22	1, 4, 7*, 8*, 9*, 20*	12	8	4
2.	Beban Kerja Kualitatif	6, 10, 14, 17*, 18, 24	12*, 15*, 16, 19, 21, 23	12	9	3
Jumlah		12	12	24	17	7

Keterangan (*) = Aitem dengan daya beda rendah.

c. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung pada tanggal 5-6 Agustus 2023 tepatnya di RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang. Peneliti menyebarkan skala penelitian menggunakan *google form* dengan link https://docs.google.com/forms/d/1ivMvnr99ygQLmAoe9R_STxX4aB48jMwmA7uim6pVDw0/edit dan sebelum menyebarkan skala dengan *google form* peneliti meminta izin kepada kepala ruangan dari setiap ruangan. Skala penelitian yang sudah diisi oleh subjek, selanjutnya peneliti memberikan skor dan dianalisis dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0 for windows*. Berikut adalah rincian data perawat yang menjadi sampel pada penelitian ini beserta data demografinya:

Tabel 7. Data Sampel Penelitian

No.	Ruangan	Jumlah Perawat
1.	IGD	15
2.	UPIP	14
3.	Srikandi	15
4.	Citraanggodo	17
	Jumlah	61

Tabel 8. Data Demografi Populasi Penelitian

No.	Karakteristik	Frekuensi	Presentase	Total
1.	Jenis Kelamin			
	a. Laki-laki	24	39,3%	61
	b. Perempuan	37	60,7%	
2.	Usia			
	a. 24-29 tahun	12	19,7%	61
	b. 30-35 tahun	16	26,2%	
	c. 36-42 tahun	24	39,3%	
	d. 42-47 tahun	5	8,2%	
	e. 47-52 tahun	4	6,6%	
3.	Lama Bekerja			
	a. 1-5 tahun	21	34,4%	61
	b. 6-10 tahun	12	19,7%	
	c. 11-15 tahun	18	29,6%	
	d. 16-20 tahun	6	9,8%	
	e. > 20 tahun	4	6,5%	

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Analisis data yang pertama kali harus dilaksanakan yaitu uji asumsi. Uji asumsi untuk dua variabel penelitian antara lain uji normalitas, uji linearitas yang menghubungkan antara variabel tergantung dengan variabel bebas, dan uji multikolinearitas. Peneliti melakukan analisis data atau uji asumsi menggunakan bantuan perangkat lunak komputer yaitu SPSS (*Statistical Product Service Solution*).

a. Uji normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk melihat normal atau tidaknya bukti data. pengujian normalitas dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov-Sminov Z*. Hasil dari pengujian dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	KS-Z	Sig	<i>p</i>	Keterangan
Stres Kerja	55.93	9.261	1.133	0.009	<0,05	Tidak Normal
Beban Kerja	37.3	5.860	0.096	0.200	>0,05	Normal

Menurut hasil uji normalitas variabel stres kerja diperoleh nilai *Kormogolov-Smirnov Z* sebesar 1,133 dengan $p = 0,009$ ($p < 0,05$) sementara untuk variabel beban kerja diperoleh nilai *Kormogolov-Smirnov Z* sebesar 0,096 dengan $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel stres kerja tidak berdistribusi normal sedangkan sebaran data variabel beban kerja berdistribusi normal. Variabel stres kerja pada penelitian ini tidak berdistribusi dengan normal karena signifikansi kurang dari 0,05 karena pada dasarnya dalam suatu pengujian, suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) (Shapiro et al., 1968).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan guna mengetahui adanya hubungan linier atau variabel, uji linieritas yang digunakan adalah uji F. berdasarkan hasil dari pengujian linieritas antara variabel beban kerja dengan stres kerja telah mendapatkan skor $F_{\text{linear}} = 126,827$ dengan taraf signifikan sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Maka perolehan tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara variabel beban kerja dengan stres kerja. Dari hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan komunikasi interpersonal terdapat hubungan yang linier atau dalam artian bahwa penelitian tersebut dapat menunjukkan persamaan masing-masing dari kedua variabel yang membentuk garis lurus

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji alternatif, uji alternatif dilakukan jika data distribusi tidak normal. Peneliti menggunakan uji korelasi *Spearman* menggunakan program aplikasi SPSS for Windows versi 16.0. Setelah pengujian, data menunjukkan nilai korelasi $r_s =$

0,789 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan demikian berdasarkan perolehan tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel beban kerja dengan variabel stres kerja.

Dari perolehan tersebut membuktikan hipotesis peneliti diterima, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel stres kerja dengan beban kerja. Semakin tinggi beban kerja perawat maka akan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat dan begitupun sebaliknya, semakin rendah beban kerja perawat maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami perawat.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisa deskriptif digunakan untuk memaparkan gambaran serta informasi kondisi kelompok subjek pengukuran dan responden pada variabel setelah dilakukan penelitian. Kelompok responden yang baku didasarkan oleh asumsi skor responden dan populasi menghasilkan distribusi normal. pengelompokan responden penelitian bertujuan untuk memisahkan responden ke dalam kelompok yang berbeda berdasarkan tingkatan sesuai dengan variabel yang diungkap. Dalam penelitian, kelompok responden dengan distribusi dibagi menjadi lima satuan deviasi. Berikut norma kategori dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 10. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5\sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5\sigma < X \leq \mu + 1.5\sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5\sigma < X \leq \mu + 0.5\sigma$	Sedang
$\mu - 1.5\sigma < X \leq \mu - 0.5\sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1.5\sigma$	Sangat Rendah

Keterangan : x = Skor yang diperoleh

μ = Mean hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skala Stres Kerja

Skala stres kerja tersusun dari 27 aitem yang memiliki indeks yang tinggi untuk daya beda aitem. Setiap aitem diberikan skor antara 1 - 4 skor terkecil dan memperoleh nilai 27 (27×1), skor terbesar yaitu 108 (27×4). Rentang skala terbesar yaitu 81 ($108 - 27$) yang selanjutnya dibagi dalam lima deviasi

standar, maka memperoleh standar deviasi hipotetik sebanyak 13,5 (81/6) dan *mean* hipotetik dapat diperoleh sebanyak 67,5 [(108+27)/2]. Skala stres kerja memiliki deskripsi skor secara empirik yang memperoleh skor minimal 27 skor maksimal sebesar 72, *mean* 55,17 dan standar deviasi 9,83. Berikut deskripsi skor skala stres kerja yaitu:

Tabel 11. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	28	27
Skor Maksimal	73	108
Mean (M)	55,93	67,5
Standar Deviasi (SD)	9,261	13,5

Norma kategorisasi skor skala stres kerja yang digunakan yaitu:

Tabel 12. Kategorisasi Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$87,75 < x \leq 108$	Sangat Tinggi	0	0%
$74,25 < x \leq 87,75$	Tinggi	0	0%
$60,75 < x \leq 74,25$	Sedang	9	14,8%
$47,25 < x \leq 60,75$	Rendah	39	63,9%
$27 < x \leq 47,25$	Sangat Rendah	13	21,3%
Jumlah		61	100%

Berdasarkan hasil dari kategorisasi skor di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada subjek dengan tingkat stres kerja kategori sangat dan tinggi sementara 9 responden berada pada kategori sedang, 39 responden kategori rendah dan 13 responden kategori sangat rendah. Berikut adalah norma kategori yang mendeskripsikan stres kerja:



Gambar 1. Norma Kategori Skala Stres Kerja

Berdasarkan tabel hasil kategorisasi, maka skor stres kerja pada subjek penelitian ini terletak pada kategori rendah.

2. Deskripsi Data Skala Beban Kerja

Skala beban kerja tersusun dari 17 buah aitem yang berdaya beda tinggi. Setiap aitem diberikan skor antara 1 – 4 dengan skor terendah memperoleh nilai 17 dan skor tertinggi yaitu 68. Rentang skala yaitu 51 (68 – 17) yang selanjutnya dibagi dalam lima standar deviasi, maka memperoleh standar deviasi hipotetik sebanyak 10,2 (51/5) dan *mean* hipotetik dapat diperoleh sebanyak 42,5 [(68+17)/2]. Berikut adalah tabel deskripsi skor untuk skala beban kerja:

Tabel 13. Deskripsi Variabel Skala Beban Kerja

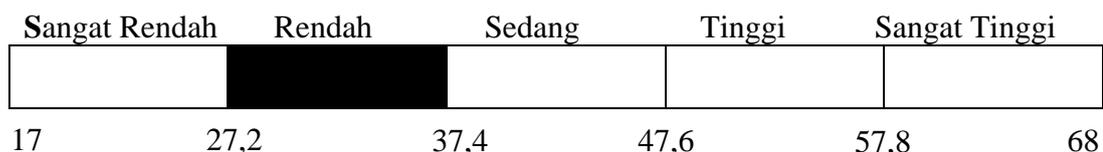
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	24	17
Skor Maksimal	49	68
Mean (M)	37,3	42,5
Standar Deviasi (SD)	5,860	10,2

Norma kategorisasi skor skala beban kerja yang digunakan yaitu:

Tabel 14. Kategorisasi Beban Kerja

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$57,8 < x \leq 68$	Sangat Tinggi	0	0%
$47,6 < x \leq 57,8$	Tinggi	3	4,9%
$37,4 < x \leq 47,6$	Sedang	23	37,7%
$27,2 < x \leq 37,4$	Rendah	32	52,5%
$17 < x \leq 27,2$	Sangat Rendah	2	4,9%
Jumlah		61	100%

Berdasarkan hasil dari kategorisasi skor di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada subjek dengan tingkat beban kerja sangat tinggi, 3 responden pada kategori tinggi, kategori sedang 23 responden, kategori rendah 32 responden dan kategori sangat rendah 3 responden. Berikut adalah norma kategori yang mendeskripsikan beban kerja:



Gambar 2. Norma Kategori Skala Beban Kerja

Berdasarkan tabel hasil kategorisasi, maka skor terletak pada kategori rendah.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa apakah terdapat hubungan positif signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang. Hasil uji hipotesis melalui korelasi *non-parametric Spearman Rank* memperoleh hasil $r_s = 0,789$ serta nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat maka hipotesis yang peneliti ajukan dapat diterima dimana semakin tinggi beban kerja perawat RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang maka akan semakin tinggi pula tingkat stres perawat RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang dan begitupun sebaliknya. Sumbangan efektif variabel beban kerja % terhadap stres kerja sebesar 68,3% yang diperoleh $R_{square} = 0,683 \times 100\%$ sedangkan 31,7% stres kerja dipengaruhi faktor luar penelitian.

Hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penelitian dari Hagarwatie (2021), yang memperoleh hasil penelitian bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat IGD di RSI Sultan Agung Semarang. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami pada perawat RSI Sultan Agung Semarang. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Astuti (2019) pada perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RS Bhayangkara Makassar yang mengungkapkan bahwa tuntutan beban kerja perawat yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja yang semakin tinggi pada perawat sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja perawat dalam memberikan pelayanan dan dapat mengakibatkan kerugian baik untuk rumah sakit maupun pasien.

Perawat adalah salah satu kelompok yang rentan mengalami stres terutama perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa. Hal ini karena para perawat memiliki tantangan khusus untuk menghadapi pasien yang memiliki permasalahan psikologis. Kondisi tersebut menyebabkan kesulitan dalam menjalin komunikasi antara perawat dan pasien terkait prosedur perawatan yang dilakukan (Eliyana, 2016). Lebih lanjut, stres kerja pada perawat juga dapat timbul akibat

beban kerja berlebihan di lingkungan kerja, kesulitan yang dihadapi, dan tekanan emosional yang mengganggu performa pada perawat (Budiyanto dkk, 2018).

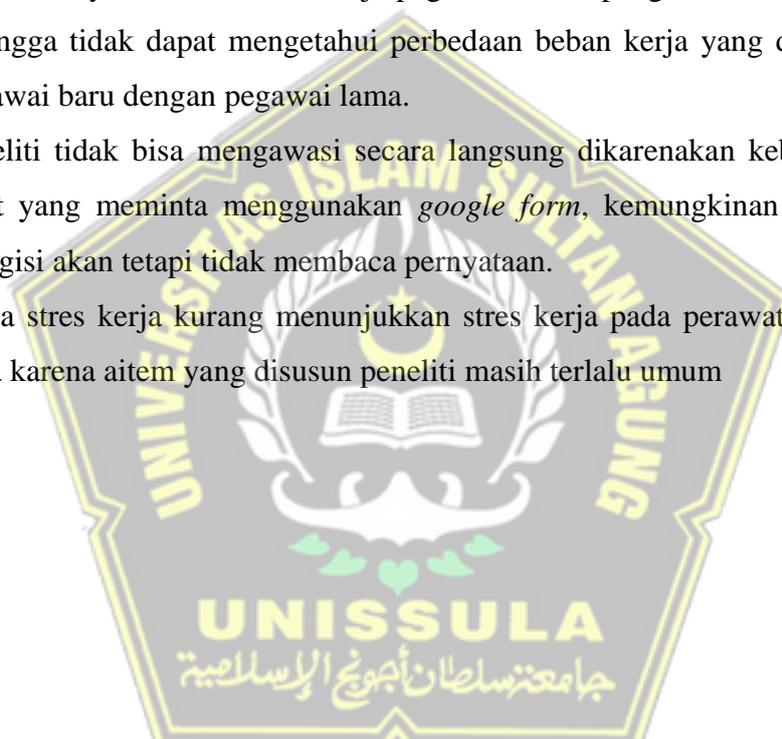
Beban kerja pada perawat dapat diartikan sebagai aktifitas atau kegiatan yang harus dijalankan oleh perawat di unit pelayanan keperawatan selama jam kerja (Alawiyah & Susilawati, 2023). Tingkat stres kerja yang dialami oleh para perawat di rumah sakit dapat berdampak terhadap mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien. Stres yang dialami oleh perawat, ditambah dengan kurangnya keterampilan mengatasi stres tersebut, berpotensi menyebabkan tindakan yang tidak tepat dalam merawat pasien, mengabaikan kewajiban, dan membahayakan keselamatan pasien (Mustika, 2018).

Berdasarkan hasil kategorisasi data penelitian, sebagian besar perawat di RSJD dr. Amino Gondohutomo Semarang yaitu sebesar 63,9% atau 39 perawat mengalami stres kerja pada tingkat rendah. Namun demikian, 13 perawat atau 21,3% dari seluruh subjek penelitian berada pada tingkat sedang. Hal ini sejalan dengan tingkat beban kerja perawat dimana 52,5% atau sebanyak 32 perawat juga merasa memiliki beban kerja yang rendah sementara 23 perawat (37,7%) merasakan beban kerja pada kategori sedang. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis penelitian dimana kedua variabel berhubungan secara positif yang artinya jika beban kerja yang dihadapi perawat rendah, maka stres kerja yang dialami akan semakin rendah. Walaupun hasil tersebut tidak sesuai dengan latar belakang permasalahan yaitu dari hasil wawancara yang menunjukkan beberapa perawat mengalami permasalahan beban kerja dan stres kerja di lingkungan mereka, namun hal tersebut kemungkinan tidak sejalan dikarenakan jumlah subjek yang diwawancarai pada studi pendahuluan masih minim sehingga tidak dapat mewakili keseluruhan sampel pada penelitian ini.

F. Kelemahan Penelitian

Adapun kelemahan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini yang berpotensi dalam memberikan pengaruh hasil dari penelitian adalah:

1. Sampel dalam penelitian ini terbatas karena hanya berjumlah 61 orang, hal tersebut terjadi karena peneliti mendapatkan izin dari RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang untuk melakukan penelitian pada perawat dengan jumlah tersebut.
2. Tidak adanya minimal masa kerja pegawai dalam pengambilan data penelitian sehingga tidak dapat mengetahui perbedaan beban kerja yang dimiliki antara pegawai baru dengan pegawai lama.
3. Peneliti tidak bisa mengawasi secara langsung dikarenakan kebijakan rumah sakit yang meminta menggunakan *google form*, kemungkinan subjek hanya mengisi akan tetapi tidak membaca pernyataan.
4. Skala stres kerja kurang menunjukkan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa karena aitem yang disusun peneliti masih terlalu umum



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki kesimpulan yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat beban kerja yang tinggi pada perawat maka akan terjadi stres kerja yang tinggi pula yang dialami perawat. Sebaliknya, apabila terdapat beban kerja yang rendah pada perawat maka akan terjadi stres kerja yang rendah pula yang dialami perawat.

B. Saran

Saran yang diajukan oleh peneliti antara lain:

1. Bagi perawat RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang

Peneliti memiliki harapan agar perawat perawat RSJD dr Amino Gondohutomo Semarang selalu mempertahankan keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki, agar tidak mengganggu aktivitas serta produktivitas pekerjaan yang ada serta mampu menghadapi stres kerja yang dialami.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya bisa melihat kelemahan yang ada pada penelitian ini serta dapat melakukan penelitian kembali tentang stres kerja dengan mengaitkan variabel lainnya. Selain itu, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya mengambil cakupan penelitian yang lebih umum serta memperbanyak jumlah subjek agar menjadi pembeda atas penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, R., & Susilawati, S. (2023). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit di Indonesia. *Zahra: Journal Of Health And Medical Research*, 3(4), 428-435.
- Astuti. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Pelaksana Di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Makassar. *Repository Stikes Panakkukang*.
- Azwar, S. (2001). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2012). *Validitas dan reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiyanto, B., Rattu, A. J. M., & Umbroh, J. M. L. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum Bethesda GMI Tomohon. *Jurnal Kesmas*, 8(3).
- Christianto, W., & Amir, M. (2013). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Sandang Pangan Sukses Makmur. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Effendi, H. M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Eliyana. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*. 2(3).
- Hagarwatie, A. S. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di instalasi gawat darurat RSI Sultan Agung. *Skripsi*. Universitas Semarang.
- Hamid. (2015). *Rencana strategi keperawatan*. Persatuan Perawat Nasional Indonesia.
- Handoko. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat. (2011). *Metode penelitian keperawatan dan teknik analisis data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kouloubandi, A., M. Jofreh, et al. (2012). Analysis the relationship between job stress, intrinsic motivation & employees creativity in Islamic Republic of Iran railways organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 4(8). 39-53.

- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marquis & Huston. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan teori & aplikasi*. Edisi 4. Jakarta : EGC.
- Mustika, S. I. S. (2018). Mental dengan stres kerja correlation of individual factors and mental workload. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 224-225.
- Putra, I. G. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel asana agung putra bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(9). 5524-5553, 30.
- Qoyyimah, M. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. Inka multi solusi madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 11.
- Soewondo, S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Suci, I. S. M. (2018). Analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220-229.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Hubungan antara karakteristik individu, beban kerja mental, pengembangan karir dan hubungan interpersonal dengan stres kerja pada guru di sma negeri semarang. *Jkm (e-Journal)*. 5(5).
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset
- Zainal, V., R Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.