



**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG**

SKRIPSI

Disusun oleh :

Alfiyatur Rohmaniah

NIM : 30902000021

PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2024



**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Pencapaian Sarjana Keperawatan

Disusun oleh :

Alfiyatur Rohmaniah

NIM : 30902000021

PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

2024

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di RSI Sultan Agung Semarang" Saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Jika dikemudian hari ternyata Saya melakukan tindakan plagiarisme, Saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang kepada saya.

Semarang, 12 Januari 2024

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Peneliti




(Dr. Sri Wahyuni, S.Kep., Ns., M.Kep., S.Kep.Mat)
NIDN. 0609067504

(Alfiyatur Rohmaniah)
30902000021

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Alfiyatur Rohmaniah**

NIM : **30902000021**

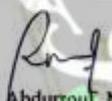
Telah disahkan dan disetujui oleh Pembimbing pada :

Pembimbing I,

Tanggal : 2 Januari 2024

Pembimbing II,

Tanggal : 2 Januari 2024


Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep
NIDN. 0605057902


Ns. Retno Issrovia Iningrum, M.Kep
NIDN. 0604038901

UNISSULA
جامعة سلطان أبجويج الإسلامية

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RSI SULTAN AGUNG SEMARANG

Disusun oleh:

Nama : Alfiyatur Rohmaniah

NIM : 30902000021

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 4 Januari 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Penguji I,

Ns. Dviah Wiji Puspita Sari, M.Kep
NIDN. 0622078602

Penguji II,

Ns. Muh. Abdurrouf, M.Kep
NIDN. 0605057902

Penguji III,

Ns. Retno Issrovjatiningrum, M.Kep
NIDN. 0604038901

Mengetahui

Dekan FK UNISSULA Semarang

Dr. Iwan Ardian, SKM., M. Kep

NIDN. 0622087403

PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
Skripsi, Desember 2023

ABSTRAK

Alfiyatur Rohmaniah

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

60 hal + 12 tabel + iii (jurnal halaman depan) +13 lampiran

Latar belakang: Rumah sakit saat ini menghadapi berbagai masalah yang berkaitan dengan tenaga perawat. Salah satu penyebab utamanya adalah kinerja perawat. Faktor yang sangat mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja. Stres kerja pada perawat menjadi ancaman dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Oleh karena itu ketika seorang perawat mengalami stres maka kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun. Kinerja perawat melalui pelayanan kesehatan yang optimal harus terus dipertahankan melalui manajemen rumah sakit yang efektif dan pengelolaan sumber-sumber pemicu stres secara tepat.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif metode observasional dengan rancangan *cross sectional* (studi potong lintang). pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuesioner. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau sensus dan sering juga disebut total populasi, yaitu dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, Besar populasi dalam penelitian ini yaitu 107 perawat. Peneliti melakukan uji kolmogorov smirnov dan didapatkan data tersebut tidak normal ($p \text{ value } 0,00 < 0,05$), maka peneliti menggunakan uji statistik *nonparametric* (uji *spearman*).

Hasil: Berdasarkan hasil analisis dari 107 responden didapatkan hasil terbanyak adalah perawat dengan rentan umur 26 tahun – 30 tahun (36,4 %). Dengan karakteristik jenis kelamin perempuan sejumlah 86 (80,4 %). pendidikan perawat paling banyak D3 dengan jumlah responden 51 (47,7 %). Rata rata lama bekerjanya 6 -10 tahun sejumlah 32 responden (29,9%). Dengan tingkat rata rata memiliki stres kerja rendah sejumlah 71 responden (66,4%). rata rata memiliki kinerja yang baik dengan jumlah 60 responden (56,1%). Hal ini diartikan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

Simpulan: Terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang diperoleh nilai $p \text{ value}$ lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Kata kunci: *Stres kerja, Kinerja perawat*

Daftar pustaka: 20 (2018-2022)

UNDERGRADUATE NURSING STUDY PROGRAM

FACULTY OF NURSING SCIENCES

SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY SEMARANG

Thesis, December 2023

ABSTRACT

Alfiyatur Rohmaniah

The Relationship Between Work Stress And Nurses' Performance At Sultan Agung Islamic Hospital Semarang

60 pages + 12 tables + iii (front page journal) +13 appendices

Background: Hospitals are currently facing various problems related to nursing staff. One of the main causes is the performance of nurses. The factor that really influences performance is work stress. Work stress on nurses is a threat to human resource management in hospitals. Therefore, when a nurse experiences stress, their performance in providing nursing services will decrease. Nurses' performance through optimal health services must continue to be maintained through effective hospital management and appropriate management of sources of stress.

Method: This research is a quantitative research using observational methods with a cross sectional design (cross sectional study). Data collection used in this research is the questionnaire method. The sampling technique is a saturated sample or census and is often also called a total population, namely where all members of the population are sampled. The population size in this study is 107 nurses. The researcher carried out the Kolmogorov Smirnov test and found that the data was not normal (p value $0.00 < 0.05$), so the researcher used a nonparametric statistical test (Spearmen's test).

Results: Based on the results of the analysis of 107 respondents, it was found that the majority were nurses aged 26 - 30 years (36.4%). With female gender characteristics, 86 (80.4%). The most education for nurses is D3 with the number of respondents being 51 (47.7%). The average length of work was 6 -10 years for 32 respondents (29.9%). With an average level of low work stress, 71 respondents (66.4%). On average, 60 respondents (56.1%) had good performance. This means that there is a significant relationship between the level of work stress and the performance of nurses at RSI Sultan Agung Semarang.

Conclusion: There is a significant relationship between the level of work stress and the performance of nurses at RSI Sultan Agung Semarang, with a p value smaller than 0.05 ($0.00 < 0.05$).

Keywords: Job stress, nurse performance

Bibliography: 20 (2018-2022)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan.

Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan.

Karena “Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”

QS Al-Baqarah: 286

“Yakinlah kau bisa dan kau sudah separuh jalan menuju ke sana”(Penulis)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan kepada :

- ✚ Allah SWT, sebagai sang pencipta alam yang telah memberikan hidup dan berkah serta rezekinya
- ✚ Bapak Bambang dan Ibu Nur aini tersayang, terimakasih atas dukungan dan pengorbanannya, sungguh cinta kasih bapak dan ibu yang tulus, doa serta kasih sayangnya tak akan pernah aku lupakan
- ✚ Kedua Adekkku terimakasih atas doa dan dukungannya
- ✚ Kekasih hati yang selalu mendukung dalam kelancaran skripsi ini, terimakasih atas pengorbanannya membantu dalam skripsi serta ketulusan dan support yang tak terlupakan
- ✚ Buat teman-teman satu angkatan, satu departemen, dan kepada sahabat-sahabat terbaikkku semoga pertemanan kita tetap abadi dan perjuangan masih panjang buat masa depan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, nikmat dan ridho-Nya, sehingga penulis telah diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai syarat tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat gelar sarjana S1 Keperawatan pada program pendidikan S1 Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang berjudul, **“Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsi Sultan Agung Semarang”**

Berkenaan dengan penulisan Sripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas bantuan, arahan, dan motivasi yang senantiasa diberikan selama ini, kepada:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, SH., MH., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Iwan Ardian, SKM. M.Kep selaku Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Ibu Dr. Ns. Dwi Retno, M. Kep, Sp.Kep.MB selaku Kaprodi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Ns. Muh. Abdurrouf, M. Kep., selaku pembimbing 1 yang senantiasa memberikan ilmu, bimbingan, arahan, nasehat dan motivasi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.

5. Ns. Retno Issroviatiningrum, M. Kep selaku pembimbing 2 yang senantiasa memberikan ilmu, bimbingan, arahan, nasehat dan motivasi yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen pengajar dan Staff Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta bantuan kepada penulis.
7. Kedua orang tua dan kedua adik saya yang sangat saya cintai, terimakasih untuk dukungan, semangat, nasehat, waktu, biaya, dan semua yang telah dicurahkan pada saya dengan segenap kasih dan sayangnya.
8. Teman-teman S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan angkatan 2020 yang saling membantu, mendukung, menyemangati serta tidak lelah untuk berjuang bersama.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis tuliskan satu per satu, atas bantuan dan kerjasama yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari rekan-rekan semua. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih. Wassalamualaikum Wr. Wb.

Semarang, 17 Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
1. Tujuan Umum	5
2. Tujuan Khusus.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kinerja	7
1. Pengetian Kinerja	7
2. Indikator/ciri-ciri kinerja	8
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	9
4. Penilaian kinerja.....	11
B. Stres Kerja	12
1. Pengertian stres kerja	12
2. Faktor yang menyebabkan stres kerja	13
3. Gejala-gejala stres kerja	14
4. Indikator stres kerja.....	14
5. Dampak yang timbul dari stres kerja.....	15

6. Pendekatan stres kerja.....	16
7. Strategi manajemen stres.....	17
C. Kerangka Teori.....	17
D. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Kerangka Konsep.....	20
B. Variabel Penelitian	21
C. Jenis dan Desain Penelitian	21
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	22
E. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
F. Definisi Operasional.....	24
G. Intrumen/Alat pengumpul Data	25
H. Metode Pengumpulan Data.....	29
I. Rencana Analisis Data	31
J. Etika Penelitian	35
BAB IV	36
A. Pengantar Bab	36
B. Analisa Univariat	36
C. Analisa Bivariat.....	40
BAB V.....	42
A. Pengantar Bab	42
B. Intrepetasi Dan Hasil	42
C. Keterbatasan Penelitian	52
D. Implikasi	52
BAB VI.....	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	24
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja Perawat Pelaksana RSI Sultan Agung Semarang	29
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsi Sultan Agung Semarang	29
Tabel 3.4 Uji Normalitas.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan jenis kelamin di rumah sakit islam sultan agung semarang (n=107).....	37
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107)	37
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107).....	38
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107).....	38
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stress Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107).....	39
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107).....	39
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107)	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....	18
Gambar 3.1 Kerangka konsep	20



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Izin Survei Pendahuluan
- Lampiran 2. Surat Balasan Permohonan Izin Survei Pendahuluan
- Lampiran 3. Surat Izin Validitas
- Lampiran 4. Surat Tugas Validitas
- Lampiran 5. Surat Selesai Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Surat Pengantar Izin Etik
- Lampiran 7. Surat Keterangan Etik
- Lampiran 8. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 10. Surat Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 11. Surat Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 12. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 13. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 14. Lembar Konsultasi Mahasiswa
- Lampiran 15. Lembar Perbaikan Skripsi
- Lampiran 16. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 17. Daftar Riwayat Hidup



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian keseluruhan dari sebuah kelompok kerja yaitu antara perawat, dokter, dan tenaga medis yang lain dengan tujuan guna memberikan suatu konservasi terhadap keselamatan pasien, masyarakat serta lingkungan dirumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit dan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan serta penelitian medik yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan serta gawat darurat. Perawat adalah seseorang yang menjadi garda terdepan dalam sebuah pelayanan kesehatan, Tenaga keperawatan disebut juga sebagai *the caring of profession* sebab perawat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien selama 24 jam. Rumah sakit saat ini menghadapi berbagai masalah yang berkaitan dengan tenaga perawat. Salah satu penyebab utamanya adalah kinerja perawat (Runtuwene, 2018).

Faktanya kinerja perawat di rumah sakit belum memberikan hasil kerja yang memuaskan. Maka dari itu perawat terus menjadi pusat perhatian dari berbagai pihak baik pasien, keluarga pasien maupun tenaga medis yang lain. Kinerja perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Adapun asuhan keperawatan yang berkualitas perlu berorientasi pada hasil pasien yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitas. Kondisi stres dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja yang baik

dapat dihasilkan dari rasa puas karyawan terhadap lingkungan atau organisasinya (Irawan, 2020).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Runtuwene, (2018) menunjukkan bahwa kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan 33 (43,3%) responden memiliki kinerja kurang baik, dan 43 (56,6%) responden memiliki kinerja baik. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan dengan hasil analisis korelasi person yang didapat yaitu 0,000. penelitian yang dilakukan Deviana & Novitayani (2018) menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 8 responden, sedang sebanyak 21 responden, dan kurang baik sebanyak 21 responden.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 05 Mei 2023 di ruang rawat inap Baitussalam 1 dan 2, Baitunnisa 1 dan 2, dan Baitul Izzah 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan teknik observasi dan wawancara kepada 5 perawat tetap. Dari hasil observasi dan wawancara ditemukan bahwa terdapat 2 perawat dengan keluhan tentang stres dengan kinerja yang menurun, dan 3 perawat tidak memiliki keluhan stress dengan kinerja baik. Dari hasil wawancara yaitu semua perawat menyampaikan bahwa ada pengaruh besar mengenai stres kerja dengan kinerja perawat. Beberapa perawat di rumah sakit memiliki keluhan tentang stres saat bekerja pada tingkat tinggi ataupun sedang, pekerjaan tersebut membuat stres pada perawat. Oleh karena itu perawat memberikan asumsi bahwa Kinerja perawat melalui pelayanan kesehatan yang optimal harus terus dipertahankan melalui

manajemen rumah sakit yang efektif dan pengelolaan sumber-sumber pemicu stres secara tepat pada pelaku-pelaku kerja di rumah sakit yang memiliki jam terbang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang kontinu dan sistematis

Kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasar pada standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Nurcahyani et al., (2016) ada 3 faktor yang sangat mempengaruhi kinerja seseorang antara lain faktor individu, faktor psikologis, dan faktor lingkungan. Dari ketiga faktor tersebut yang paling mempengaruhi yaitu faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, usia, dan motivasi diri pribadi. Selain faktor-faktor diatas ada satu hal yang sangat mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja. Stres kerja pada perawat menjadi ancaman dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Faktor yang menyebabkan stres adalah faktor internal yaitu karakteristik Individu dan Faktor Eksternal yaitu faktor organisasi dan faktor lingkungan. Stres yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, dalam jangka waktu yang panjang dapat menurunkan kinerja dan pelayanan. Oleh karena itu ketika seorang perawat mengalami stres maka kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun (Ardian, 2019).

Beberapa perawat di rumah sakit memiliki keluhan tentang stres saat bekerja pada tingkat tinggi ataupun sedang, pekerjaan tersebut membuat stres pada perawat oleh sebab itu perawat memberikan asuhan keperawatan yang kurang maksimal. Selain itu stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan berimbas pada kinerja karyawan. Maka dari itu upaya dalam meningkatkan

kinerja perawat dirumah sakit salah satunya yaitu dengan meminimalisir terjadinya stres pada perawat (Mulyadi & Hamel, 2018).

Stres pada perawat jangan sampai terabaikan karena perawat sangat berkaitan langsung dengan pasien. Kinerja perawat melalui pelayanan kesehatan yang optimal harus terus dipertahankan melalui manajemen rumah sakit yang efektif dan pengelolaan sumber-sumber pemicu stres secara tepat pada pelaku-pelaku kerja di rumah sakit yang memiliki jam terbang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang kontinu dan sistematis (Fajrillah & Nurfitriani, 2016). Berkaitan dengan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

B. Perumusan Masalah

Stres kerja banyak dijumpai pada tenaga kerja terutama perawat, dimana stres kerja yang secara nyata dapat mempengaruhi produktivitas kerja akibatnya dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun dan akhirnya menimbulkan *complain* pasien. Maka dari itu kinerja perawat melalui pelayanan kesehatan harus terus diperhatikan, dengan tujuan guna memberikan suatu konservasi terhadap keselamatan pasien. Stres kerja pada perawat menjadi ancaman dalam manajemen sumber daya manusia dirumah sakit. Oleh sebab itu diharapkan kasus stres kerja pada perawat tidak terus berkembang. Kinerja perawat yang optimal harus dipertahankan melalui manajemen rumah sakit yang efektif dan mengelola sumber-sumber stressor yang mempengaruhi stress kerja pada perawat. Maka dari uraian tersebut dapat

dirumuskan permasalahan yang merupakan fokus pada penelitian ini: Adakah hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui stres kerja pada perawat di RSI Sultan Agung Semarang
- b. Mengetahui Kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang
- c. Menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Insitusi (Rumah Sakit)

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan manajemen rumah sakit agar dapat memperhatikan masalah serta kesejahteraan yang dialami perawat sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

2. Bagi perawat

Sebagai bahan evaluasi rumah sakit untuk melakukan upaya penurunan stres pada perawat sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada peningkatan mutu pelayanan dirumah sakit tersebut.

3. Bagi Peneliti

Sebagai Pengalaman belajar dan menambah pengetahuan dalam penelitian sehingga dapat dijadikan pedoman dalam penelitian dan sebagai pengalaman yang nyata



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Pengetian Kinerja

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Rafiq, 2019).

Kinerja adalah suatu perilaku nyata yang ditunjukkan dari setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya disuatu perusahaan (Ahmad et al., 2019).

Kinerja (*performance*) adalah merupakan perilaku *organisasional* yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Jurnal Inovasi Penelitian, 2021).

Berdasarkan pengertian kinerja para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Indikator/ciri-ciri kinerja

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Menurut Nur Aziz & Dewanto, (2022) Berikut adalah beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan:

a. Kualitas kerja

Adalah suatu hasil pekerjaan yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau lainnya guna mencapai sasaran yang sesuai standar kerja.

b. Kuantitas

Adalah lamanya seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan dari masing-masing tenaga kerja.

c. Ketepatan waktu

Adalah awal waktu yang ditempuh dalam menyelesaikan aktivitas, baik dari sudut koordinasi dengan hasil *output* dan melakukan aktivitas lain dengan waktu semaksimal mungkin.

d. Efektifitas

Adalah suatu tingkat keberhasilan kerja yang dilakukan oleh seseorang untuk memberikan sesuatu yang diharapkan, serta untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

e. Kemandirian

Adalah suatu kemampuan yang dimiliki suatu individu untuk berdiri sendiri dalam mengatasi masalah tanpa meminta bantuan oranglain,

dengan berusaha dan mengerahkan kemampuannya menuju kesempurnaan yang ditandai dengan mengambil inisiatif.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Tenggor et al (2019) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan,

a. Faktor-faktor individu meliputi:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan Gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- 3) *Role/Task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor Psikologis

- 1) Persepsi yaitu, Persepsi adalah pengalaman objek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh melalui menyimpulkan dan menafsirkan informasi. Persepsi adalah pemberian makna terhadap rangsangan sensorik. Persepsi adalah proses pemahaman atau pemberian makna terhadap informasi stimulus.
- 2) Sikap yaitu, Reaksi, evaluasi, dan tindakan seseorang terhadap objek sosial, termasuk simbol, kata, slogan, orang, institusi, ide, dll., Dengan konsekuensi positif atau negatif.

- 3) Kepribadian yaitu, Keterpaduan yang utuh dari sikap, sifat, pola pikir, emosi, dan nilai-nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk melakukan hal yang benar sesuai dengan keadaannya.
 - 4) Usia yaitu, Faktor usia merupakan salah satu isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi secara lebih luas. Selama dekade terakhir, telah diasumsikan bahwa kinerja memiliki hubungan terbalik dengan usia.
 - 5) Motivasi diri pribadi yaitu, Motivasi diri adalah kemampuan untuk mendorong diri sendiri untuk mengambil inisiatif atau mengambil tindakan untuk mencapai tujuan Anda. Dorongan ini datang dari dalam diri kita sendiri, bukan dari dunia luar atau orang lain.
- c. Faktor Lingkungan, yaitu sebagai berikut:
- 1) Kondisi fisik, merupakan keadaan atau kemampuan fisik yaitu meliputi kondisi awal dan pada saat setelah mengalami suatu proses.
 - 2) Peralatan, merupakan suatu pendukung untuk mempermudah suatu pekerjaan sehari-hari.
 - 3) Waktu, dimana seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung.
 - 4) Material, merupakan aspek pada kebutuhan yang menitik beratkan pada sebuah kegiatan produksi.

- 5) Pendidikan, merupakan penting yang mempengaruhi kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu kebutuhan pada aktualisasi.
- 6) Supervisi, merupakan kegiatan pembinaan guna membantu tenaga kerja dalam memperbaiki bahan, metode dan evaluasi pengajaran dengan melakukan bimbingan secara berkala agar lebih menjadi tenaga kerja yang optimal.
- 7) Desain Organisasi, berbagai komponen dan bagian dari organisasi dalam proses perkembangan hubungan dan penciptaan struktur untuk mencapai suatu tujuan.
- 8) Pelatihan, merupakan kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan serta pengetahuan untuk diri sendiri atau orang lain.
- 9) Keberuntungan, merupakan suatu keadaan atau kesempatan yang memihak pada kita, yang datang secara tidak terduga serta membawa kabar yang baik.

4. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses evaluasi dari tugas seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, penilaian juga sering dilakukan suatu perusahaan untuk pengambilan keputusan. Adapun menurut Misriati et al (2019) tujuan dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Memberikan timbal balik bagi karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik maka akan mendapatkan evaluasi yang baik juga, begitupun sebaliknya.
- b. Mampu mengoptimalkan kompetensi pada kinerja karyawan, karena semakin baik penilaian yang dicapai dapat mempertahankan kompetensi kinerja untuk mencapai kompetensi yang lebih baik lagi.
- c. Sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

B. Stres Kerja

1. Pengertian stres kerja

Stres kerja merupakan suatu interaksi antara stimulus dengan respon individu yang dirasa suatu stimulus dapat mengancam dirinya. Sehingga stimulus dapat dipersepsikan sebagai penyebab dari kondisi ketegangan atau perasaan tertekan pada karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan terutama dalam tuntutan tugas, peran serta tuntutan antar pribadi dan struktur yang berpengaruh pada kestabilan emosi, proses berfikir serta kondisi seseorang (Ahmad et al., 2019).

Menurut Ardian (2019) stres kerja adalah respon psikologis yang timbul pada tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pada seseorang, baik secara fisik maupun lingkungan serta kondisi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas yang muncul dari interaksi setiap individu serta pekerjaan yang dapat mengubah fungsi fisik

serta psikis yang normal sehingga dinilai dapat membayangkan dan tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada perawat merupakan persepsi terhadap peluang, kendala serta tuntunan sebagai hal yang mengancam yang didapat dari lingkungan, baik lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang mengakibatkan ketidaknyamanan pada psikologisnya.

2. Faktor yang menyebabkan stres kerja

Ada banyak faktor dan sumber yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja seseorang, sumber stres yang menyebabkan seseorang jatuh sakit tidak hanya stres dari satu macam penyakit (*stressor*) namun dapat dari berbagai macam pembangkit stres, sebagian besar yaitu pada saat seseorang bekerja. Maka dari itu lingkungan kinerja sangat berpengaruh terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Adapun faktor yang menyebabkan stres menurut V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker et al (2019) adalah sebagai berikut:

a) Faktor Internal/individu (Pribadi)

- 1) Keluarga
- 2) Ekonomi
- 3) Keperibadian

b) Faktor Eksternal

1) Organisasi

Organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai secara individual.

2) Lingkungan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

3. Gejala-gejala stres kerja

Stres yang berlebih dapat menunjukkan gejala atau bahkan ketidakefektifan perawat dalam melakukan tindakannya sebagai pekerja di rumah sakit. Seseorang yang mengalami stres mempunyai lima perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah (Puspitasari et al., 2021).

4. Indikator stres kerja

Dunia pekerjaan serta kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Apa beberapa indikator stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh seorang tenaga kerja diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai untuk bekerja diluar kemampuannya, adanya pencapaian yang belum bisa diraih oleh tenaga kerja, persaingan yang ketat, beban pekerjaan yang terlalu berat,

serta lingkungan kerja yang kurang nyaman adalah aspek yang dapat memicu terjadinya stres kerja.

Adapun Indikator stres menurut Christy & Amalia, (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, yaitu faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang meliputi kondisi kerja dan tata kerja letak fisik
- b. Tuntutan peran, yaitu suatu tuntutan yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada suatu individu sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, yaitu tuntutan yang diciptakan oleh tenaga kerja yang lain.
- d. Struktur organisasi, yaitu gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, baik kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada suatu organisasi dari beberapa pihak dan didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan serta kecemasan.

5. Dampak yang timbul dari stres kerja

Dampak dari stres yang paling sering muncul adalah sakit kepala (49%), diikuti dengan gejala lain seperti kemarahan, turunnya dua fungsi otak, koping yang tidak efektif, gangguan hubungan terhadap rekan kerja Serta sering merasakan pusing, kurang ramah pada pasien, lelah, kurang

istirahat akibat beban kerja yang tinggi serta penghasilan yang rendah (Puspitasari et al., 2021).

6. Pendekatan stres kerja

Adapun pendekatan stres kerja menurut Christy & Amalia,(2018) adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan misal: bermain game dan lain ssebagainya.

b. Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini dilakukan karyawan dengan berkonsentrasi ke dalam pikirane, mengendorkan otot kerja serta menenangkan emosi.

c. Pendekatan melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis yaitu dengan bimbingan dokter, psikater, dan psikolog harapannya medis dapat mengilangkan stres yang dialaminya.

d. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini adalah pendekatan *preventif* yaitu sebelum terjadi stres. Dalam hal ini medis secara periode waktu yang memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot serta mengatur gizi dan olahraga dengan rutin.

7. Strategi manajemen stres

Adapun strategi manajemen stres menurut Nur Aziz & Dewanto, (2022) adalah sebagai berikut:

a. Strategi penanganan individual

- 1) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif.
- 2) Melakukan relaksi dan meditasi

b. Strategi penanganan organisasi

- 1) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung
- 2) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja yang baik.
- 3) Mengurangi konflik dan mengklasifikasi peran organisasi
- 4) Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling

c. Strategi dukungan sosial

Agar berkurangnya stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama dukungan dari orang-orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin ataupun oranglain.

C. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan skripsi ini kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

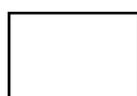


Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Sumber: Christy & Amalia, (2018), Puspitasari et al., (2021).

Keterangan:

 = **Tidak diteliti**

 = **Diteliti**

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai suatu hal yang masih bersifat dugaan yang harus dibuktikan kebenarannya melalui data-data yang telah dikumpulkan melalui penelitian. Menurut *Ropal Tores*, (2020) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan".

Berdasarkan pokok permasalahan dan kajian teoritis yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis alternative (H_a) : Ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
2. Hipotesis nol (H_0) : Tidak ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konsep

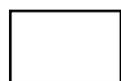
Kerangka konsep adalah hasil dari pemikiran yang rasional dalam menguraikan suatu rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari suatu masalah yang telah diuji kebenarannya. Agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris maka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variable atau komponen serta dapat menentukan variabel tergantung (*dependent*), variabel bebas (*independent*) dan variabel antara (Dewi, 2021).

Kerangka konsep penelitian ini yaitu:



Gambar 3.1 Kerangka konsep

Keterangan:

 = Area yang diteliti

 = Ada hubungan

B. Variabel Penelitian

Menurut Sumarsan, (2021) Variabel kelengkapan dan objek yang menjadi fokus dari suatu penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *Independent* sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab dari berubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (variabel terikat).

Variabel *independent* dari penelitian ini adalah stress kerja.

2. Variabel *Dependent* sering disebut dengan variabel terikat, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dengan adanya variabel bebas. Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perawat

C. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode observasional dengan rancangan *cross sectional* (studi potong lintang). Rancangan penelitian *cross sectional* adalah penelitian dimana peneliti mengukur data variabel *independent* dan *dependent* yang menjadi obyek penelitian, yang diukur dan dikumpulkan secara simultan atau hanya sekali pada satu waktu. Rancangan *cross sectional* digunakan karena pengukuran stres kerja (variabel bebas) dan kinerja perawat (variabel terikat) dilakukan secara bersama-sama untuk melihat apakah ada hubungan atau tidak antara keduanya (Yunitasari et al., 2020).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek manusia yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam suatu penelitian (Yunitasari et al., 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang berada di ruang rawat inap Baitus salam 1 dan 2, Baitul Izzah 1 dan 2 dan, Baitun Nisa 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berjumlah 107 perawat.

2. Sampel Penelitian

a. Sampel

adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki pada suatu populasi (Sumarsan, 2021).

Menurut Yunitasari et al., (2020) Sampling adalah suatu proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi dan jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun besar populasi dalam penelitian ini yaitu 107 perawat.

Kriteria *Insklusi* merupakan dimana kriteria subjek penelitian mewakili sampel penelitian yang telah memenuhi persyaratan sebagai sampel. Pertimbangan ilmiah harus menjadi pedoman dalam menentukan kriteria *inklusi* (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

- 1) Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah:
 - a) Perawat yang bersedia menjadi responden
 - b) perawat tetap yang bekerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- 2) Kriteria Eksklusi dalam penelitian ini
 - a) Perawat yang sedang berada dalam pelatihan
 - b) Perawat yang berada dalam masa cuti
 - c) Perawat yang sedang sakit

b. Teknik sampling

Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau sensus dan sering juga disebut total populasi, yaitu dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pertimbangan peneliti memilih metode ini karena membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil Roflin, Liberty and Pariyana (2019).

Sampel dalam penelitian ini yaitu perawat tetap yang berada di ruang rawat inap Baitus salam 1 dan 2, Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berjumlah 107 responden.

E. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitus Salam 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan bulan juli.

F. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* (variabel bebas) dan variabel *dependent* (variabel terikat). Variabel *independent* merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel *dependent* (Sumarsan, 2021). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja dan variabel terikatnya adalah kinerja perawat.

Definisi operasional variabel penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Instrumen	Hasil Ukur	Skala ukur
Variabel <i>independent</i> stress kerja	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fidik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan. (Ahmad et al., 2019). Indikator yang dapat diteliti adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan organisasi, kepemimpinan organisasi	Kuesioner berisi 14 pertanyaan, responden setiap item bernilai: <i>Favorable</i> 4 = sangat setuju, 3 = setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju. <i>Unfavorable</i> 1 = Sangat setuju, 2 = setuju 3 = tidak setuju, 4 = sangat tidak setuju	Skor 14-56 a. Tinggi bila skor 43-56 b. Sedang bila skor 28-42 c. Rendah bila skor 14-27 Rendah= 1 Sedang=2 Rendah=3	interval
Variabel <i>dependent</i> kinerja perawat	Kinerja adalah suatu perilaku nyata yang ditunjukkan dari setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya disuatu perusahaan (Ahmad et al., 2019).	Lembar observasi berisi 16 pertanyaan, responden setiap item bernilai 1 = tidak 2 = ya	Skor 16-32 a. Baik bila skor 27-32 b. Cukup bila skor 22-26 c. Buruk bila skor 16-21 Buruk=1	interval

Indikator yang dapat diteliti adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, Efektifitas, kemandirian	Cukup=2 Baik=3
---	-------------------

G. Instrumen/Alat pengumpul Data

1. Instrumen data

Instrumen pengumpulan data dalam suatu penelitian bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuesioner. Kuesioner menurut Jurnal Inovasi Penelitian, (2021) adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang terlebih dahulu sudah disusun secara cermat.

Dalam Metode pengumpulan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk mendapatkan informasi tentang masalah yang sedang dibahas dalam penelitian tersebut. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial, atau pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur untuk menganalisa secara kuantitatif, dari setiap jawaban yang diberi bobot atau skor. Jawaban setiap

pernyataan instrument yang menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Jurnal Inovasi Penelitian, 2021). Dalam penelitian ini terdapat beberapa sesi yang meliputi:

a. Bagian A digunakan untuk mengetahui karakteristik demografi responden yang meliputi nama (inisial), usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, lama kerja.

b. Bagian B berisitentang stres kerja menurut Ahmad et al., (2019) yang terdiri dari 14 pertanyaan dengan indikator meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan organisasi, kepemimpinan organisasi dengan jawaban yang diukur dengan skala likert 4 sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan *favorable* bernilai
 - a) Sangat tidak setuju (STS) = Nilai 1
 - b) Tidak Setuju (TS) = Nilai 2
 - c) Setuju (S) = Nilai 3
 - d) Sangat Setuju (SS) = Nilai 4
- 2) Pertanyaan *unfavorable* bernilai
 - a) Sangat tidak setuju (STS) = Nilai 4
 - b) Tidak Setuju (TS) = Nilai 3
 - c) Setuju (S) = Nilai 2
 - d) Sangat Setuju (SS) = Nilai 1

c. Bagian C berisi tentang kinerja perawat lembar observasi yang terdiri dari 16 pertanyaan dengan indikator meliputi Kualitas kerja, Kuantitas

Ketepatan waktu, Efektifitas, dan Kemandirian (Ahmad et al., 2019).
setiap item bernilai 1 = tidak, 2 = ya, skor 16-32. Baik bila skor 27-32,
cukup bila skor 22-26, buruk bila skor 16-21.

2. Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu variabel atau alat yang digunakan untuk mengumpulkan suatu data atau informasi dari sebuah penelitian serta untuk menguji apakah suatu instrumen dapat dipertanggungjawabkan dan diterima. Maka dengan itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas (Suryani, 2019).

a. Uji validitas

Valid yaitu menunjukkan derajat ketepatan suatu data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang bisa dikumpulkan peneliti. Begitupun dengan kuesioner, kuesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dapat dilihat dari table *item-total statistics*. Menurut Suryani, (2019) nilai tersebut dibandingkan antara nilai r hitung dengan r table bisa dikatakan valid dan tidaknya jika:

- 1) Jika r hitung $>$ r table (pada signifikan 0,05 atau 5%) maka instrumen tersebut valid,
- 2) Jika r hitung $<$ r table (pada signifikan 0,05 atau 5%) maka instrumen tersebut tidak valid

Adapun uji validitas ini dilakukan di RSI Nahdlatul Ulama Demak sebanyak 36 responden dari 1/3 sampel dengan r-tabel 0,329. Hasil uji validitas kuesioner stress kerja dari 15 pertanyaan didapatkan r hitung = 0,244-0,589 dengan hasil 14 pertanyaan kuesioner valid dan 1 pertanyaan kuesioner tidak valid, dan kuesioner kinerja dengan jumlah 16 pertanyaan kuesioner, didapatkan nilai r hitung sebesar =0,410-0,749, sehingga semua pertanyaan kuesioner valid dan layak digunakan untuk penelitian.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner dari suatu variabel atau konstruk. oleh karena itu harus dilakukan perlu menghitung validitas sebelum menghitung reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau jawaban tidak boleh acak oleh sebab itu masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator-indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. (Suryani, 2019).

Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan menggunakan uji statistic *Cronbach's Alpha*. Dalam pengukuran *one shot* akan dilakukan dengan analisis *cronbach's Alpha*. Adapun hasil uji reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut

1) Uji Reliabilitas Stres Kerja

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja Perawat Pelaksana RSI Sultan Agung Semarang

No	Variabel	Nilai	<i>Cronbach's</i>	Keterangan
		reliabilitas	<i>Alpha</i>	
1	Stres kerja	0,721	0,703	<i>Reliable</i>

Pada table 3.2 Menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,721, yang berarti angket tersebut memiliki reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha di atas 0,60.

2) Uji Reliabilitas kinerja perawat

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsi Sultan Agung Semarang

No	Variabel	Nilai	<i>Cronbach's</i>	Keterangan
		reliabilitas	<i>Alpha</i>	
2	Kinerja	0,836	0,822	<i>Reliable</i>

Pada table 3.3 Menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach's Alpha* adalah 0,836, yang berarti angket tersebut memiliki reliabel dengan keputusan yang baik karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,6.

H. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Pengumpulan Data

Jenis data berdasarkan sumbernya dapat dibedakan menjadi dua.

Adapun penelitian ini menggunakan kedua jenis data tersebut yaitu:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung didapatkan dari obyeknya yaitu dari kuesioner yang diisi oleh responden pada saat penelitian (Suryani, 2019). Kemudian seseorang yang telah setuju menjadi responden dengan menandatangani surat pernyataan persetujuan, kemudian responden dipersilahkan untuk mengisi kuesioner yaitu membagikan berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert yang telah diberikan oleh peneliti. Data primer ini dipakai untuk mendapatkan pendapat responden mengenai hubungan stres kerja dengan kinerja perawat.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Menurut Suryani, (2019) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung diberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala ruang untuk memperoleh data mengenai kinerja perawat.

2. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang ingin diperoleh dalam penelitian ini yaitu stres kerja dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang. prosedur pengumpulan data penelitian ini melalui beberapa tahap yaitu, peneliti mengajukan permintaan surat izin penelitian kepada pihak akademik Fakultas Ilmu Keperawatan

Universitas Islam Sultan Agung, kemudian peneliti meminta persetujuan dari direktur RSI Sultan Agung Semarang untuk melakukan penelitian yaitu melalui pemberian surat permohonan izin sebagai tempat penelitian, selanjutnya peneliti mendapatkan surat izin penelitian dan memberikan surat izin tersebut kepada kepala ruang dan meminta izin untuk melakukan survei pendahuluan. Peneliti menemui responden lalu menjelaskan prosedur penelitian dan membagikan kuesioner kepada responden yang memenuhi syarat dan memberikan waktu selama 15 menit untuk mengisi kuesioner yang telah di bagikan. setelah kuesioner diisi peneliti langsung meminta kembali kuesioner dan melakukan pengecekan kelengkapan pada kuesioner. Yang terakhir peneliti Mengecek skor hasil penelitian dan mengolah hasil kuesioner.

I. Rencana Analisis Data

1. Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah, ada beberapa tahap dalam mengolah data, yaitu:

a. *Editing*

Peneliti mengoreksi dan menyempurnakan data jika ada yang perlu dikurangi atau ditambah untuk memastikan akurasi dan presisi pengukuran.

b. *Cleaning*

Peneliti memeriksa kembali semua sumber data atau responden yang mengisi kuesioner untuk memperjelas apakah ada kesalahan pengkodean, ketidaklengkapan, dls.

c. *Coding*

Peneliti dapat mengubah data dari bentuk teks atau karakter menjadi data angka atau numerik untuk memudahkan entri data.

1) Jenis Kelamin

Laki-laki = 1

Perempuan = 2

2) Pendidikan

D3 = 1

S1 = 2

Ners = 3

3) Stres Kerja

Rendah = 1

Sedang = 2

Tinggi = 3

4) Kinerja Perawat

Buruk = 1

Cukup = 2

Baik = 3

d. *Scoring*

Pada tahap ini peneliti memberikan kode pada data dengan tujuan untuk mempermudah mendapatkan data, misalnya pada penelitian ini dibutuhkan kuesioner untuk menilai pernyataan stres kerja jawaban pertanyaan *favorable* bernilai sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Dan pernyataan *unfavorable* bernilai sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS), serta sangat tidak setuju (STS) nilai 4. Sedangkan untuk menilai kinerja perawat dengan skor 1 apabila jawaban tidak dan skor 2 untuk jawaban ya.

e. *Entry* atau *Processing*

Entri data adalah semua jawaban responden berupa kode (angka atau huruf) yang diolah menjadi program komputer. Hal ini menuntut ketelitian dari setiap orang ketika berhadapan dengan entri data. Jika tidak hati-hati, input data saja bisa berbeda-beda.

f. Tabulasi Data

Pengelompokan data ke dalam tabel distribusi frekuensi bertujuan agar data mudah dibaca dan diteliti terhadap jawaban kuesioner yang diajukan peneliti.

2. Analisis Data

a. Analisis univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel penelitian, baik variabel stres kerja maupun variabel kinerja perawat (Suryani, 2019).

b. Analisis bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel stress kerja dan variabel kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan komputerisasi SPSS (*Statistic Product and Service*). Sebelum Analisa data bivariat dilakukan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji kolmogorov smirnov dan didapatkan data tersebut tidak normal ($p \text{ value } 0,00 < 0,05$), maka peneliti menggunakan uji statistik *nonparametric* (uji *spearmen*). Didapatkan Hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnova</i>			
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>sig</i>
Stress Kerja	,417	107	,000
Kinerja Perawat	,349	107	,000

Pada Tabel 3.4 Menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov* didapatkan data tersebut tidak normal yaitu $p \text{ value } < 0,05$, oleh karena itu peneliti menggunakan uji statistik *nonparametric* (uji *spearmen*). Hasil Uji statistik didapatkan adanya hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat dengan arah korelasi negatif yang artinya semakin rendah stres kerjanya semakin tinggi kinerja perawatnya.

J. Etika Penelitian

Peneliti mengidentifikasi etika penelitian calon responden sebagai pertimbangan etis, yaitu:

1. *Informed consent* adalah bentuk persetujuan yang diungkapkan responden kepada peneliti, yang dapat dipertegas dengan kesediaan responden untuk menandatangani.
2. Penentuan nasib sendiri adalah keikutsertaan individu secara sukarela dalam kegiatan penelitian, bebas dari segala bentuk paksaan.
3. Privasi adalah jaminan kerahasiaan yang diberikan kepada responden dengan cara menyimpan informasi dan menggunakan data responden hanya untuk kepentingan penelitian.
4. Anonimitas adalah kerahasiaan identitas responden dengan tidak mencantumkan nama responden, dan dapat mencantumkan inisial atau kode sesuai dengan etika kehati-hatian.
5. Hindari ketidaknyamanan. Apabila responden merasa tidak nyaman dalam mengikuti kegiatan penelitian, maka akan menimbulkan gejala psikologis dll, dan dapat menarik diri.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Pengantar Bab

Penelitian ini dilakukan di Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitus Salam 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan bulan juli. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan tingkat *stress* kerja dengan kinerja perawat. Jumlah responden sebanyak 107 perawat. Metode yang digunakan ialah total sampling dengan 107 responden yang memenuhi kriteria inklusi dan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Analisa yang digunakan ada dua bentuk yaitu analisa univariat dan analisa bivariat. Hasil analisa univariat dan bivariat ialah hasil mengenai data karakteristik responden dan keeratan hubungan antar kedua variabel.

B. Analisa Univariat

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu perawat di Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitus Salam 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 107 responden, dengan rincian masing masing karakteristik responde terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama Kerja yang dapat dilihat dari tabel berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan jenis kelamin di rumah sakit islam sultan agung semarang (n=107)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Perempuan	86	80,4%
Laki-Laki	21	19,6 %
Total	107	100 %

Tabel 4.1 menunjukkan responden terbanyak dengan jenis kelamin Perempuan dengan 86 responden atau 80,4 % sedangkan laki – laki dengan 19,6 %.

b. Umur

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107)

Umur	Frekuensi	Persentase %
21 tahun- 25 tahun	5	4,7%
26 tahun-30 tahun	39	36,4%
31 tahun - 35 tahun	35	32,7%
36 tahun -40 tahun	21	19,6%
41 tahun - 45 tahun	7	6,5%
Total	107	100 %

Tabel 4.2 menunjukan bahwa responden terbanyak umur 26 tahun – 30 tahun dengan 39 responden (36,4%) , pada umur 31 tahun – 35 tahun dengan 35 responden (32 , 7 %) , pada umur 36 tahun – 40 tahun dengan 21 responden (19 , 6 %) dan pada umur 41 tahun – 45 tahun dengan 7 responden (6,5 %).

c. Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107)

Pendidikan	Frequency	Percent
D3	51	47,7 %
S1	23	21,5 %
Ners	33	30,8 %
Total	107	100 %

Tabel 4.3 menunjukkan pendidikan terbanyak adalah D3 dengan 51 responden (47,7 %) , pada pendidikan Ners ada 33 responden (30,8 %) dan S1 sebesar 23 responden (21,5%)

d. Lama Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107)

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase %
2 tahun - 5 tahun	25	23,4 %
6 tahun - 10 tahun	32	29,9 %
11 tahun - 15 tahun	28	26,2 %
16 - 20 tahun	22	20,6 %
Total	107	100 %

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai terbanyak dengan lama kerja 6 tahun – 10 tahun terdapat 32 responden (29,9 %) , yang lama kerja 11 tahun – 15 tahun terdapat 28 responden (26,2%) dan lama kerja 2 tahun – 5 tahun sebanyak 25 responden (23 , 4 %).

2. Karakteristik Variabel

a. Stress Kerja

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stress Kerja Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107)

Stress Kerja	Frekuensi	Presentase %
Rendah	71	66,4 %
Sedang	34	31,8 %
Tinggi	2	1,9 %
Total	107	100 %

Tabel 4.5 menunjukkan tingkat stress kerja rendah sebanyak 71 responden (66,4 %) sedangkan dengan stress kinerja sedang sebanyak 34 responden (31,8 %) dan stress kerja tinggi sebanyak 2 responden (1,9 %)

b. Kinerja Perawat

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107)

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persen %
Buruk	11	10,3 %
Cukup	36	33,6 %
Baik	60	56,1 %
Total	107	100 %

Tabel 4.6 menunjukkan kinerja perawat terbanyak baik dengan frekuensi 60 responden (56,1 %) sedangkan pada kinerja cukup sebanyak 36 responden (33,6 %) dan pada kinerja perawat buruk sebanyak 11 responden (10,3 %).

C. Analisa Bivariat

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (N=107)

		Kinerja Perawat			Total	p	r
		Buruk	Cukup	Baik			
Stress Kerja	Rendah	8	7	56	71	0,00	-0,537
		8,56%	7,49%	59,92%	66,4 %		
	Sedang	3	28	3	34		
		3,21%	29,96%	3,21%	31,8 %		
	Tinggi	0	1	1	2		
			1,7%	1,7%	1,9 %		
Total		11	36	60	107		

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 71 (66,4 %) responden yang memiliki stres kerja rendah menunjukkan kinerja buruk sebesar 8 orang (8,56%), cukup 7 orang (7,49%), baik 56 orang (59,92%) Responden yang memiliki stress kerja sedang sebanyak 34 (31,8 %) responden yang menunjukkan kinerja buruk sebesar 3 orang (3,21%), menunjukkan kinerja cukup sebesar 28 orang (29,96%), baik sebesar 3 orang (3,21%). Responden yang memiliki stress kerja tinggi sebanyak 2 (1,9 %) responden. Tidak ada yang menunjukkan kinerja buruk, menunjukkan kinerja cukup sebesar 1 orang (1,7%), baik 1 orang (1,7%)

Tabel di atas dapat diketahui nilai p value lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di RSI Islam Sultan Agung Semarang.

Tingkat hubungan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi spearman yang menunjukkan penguatan sedang bernilai negatif yaitu sebesar -0,537 artinya variabel

tingkat stres kerja dan kinerja perawat pada perawat menunjukkan hubungan yang sedang namun dengan arah negatif. Artinya jika variabel stres kerja semakin rendah maka kinerja perawat akan semakin tinggi (cukup kuat).



BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengantar Bab

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja pada perawat. Jumlah responden sebanyak 107 perawat di RSI Sultan Agung Semarang.

Pembahasan ini membahas tentang karakteristik responden yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan karakteristik variable meliputi tingkat stress kerja dan kinerja perawat serta hubungan stress kerja dengan kinerja perawat.

B. Intrepetasi Dan Hasil

1. Karakteristik Responden

a. Umur

Hasil penelitian ini didapatkan hasil terbanyak adalah perawat dengan rentan umur 26 tahun – 30 tahun responden (36.4 %). Perawat yang berada pada rentang usia dewasa akhir dalam penelitian ini mayoritas berada pada tingkatan stres ringan, hal ini bisa jadi dikarenakan pengalaman bekerja dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan bagi perawat yang senior lebih mudah (Oktari et al., 2021).

. Usia 20-30 adalah usia produktif dimana mereka sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya dan mampu

berpikir kritis dalam menjalankan suatu tugas, sehingga mereka lebih agresif dalam bertindak memberikan pelayanan karena motivasi diri untuk meningkatkan prestasi dalam kerja (Runtuwene, 2018).

Semakin tua seseorang maka orang tersebut semakin rentan mengalami stres, yang mengalami stres berat bisa terjadi karena kondisi fisik yang semakin menurun karena faktor umur sudah tidak seimbang dengan beban kerja yang diterimanya. Sedangkan seseorang akan rentan mengalami stres pada usia 21–40 tahun dan pada usia 40–60 tahun (Nurchayani et al., 2019).

Sehingga dapat disimpulkan oleh penulis bahwa usia berkaitan erat dengan stres. Semakin tua usia seseorang maka akan menyebabkan organ dan kondisi fisik menurun, sehingga lebih rentan untuk mengalami stres.

b. Jenis kelamin

Hasil penelitian didapatkan responden terbanyak dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 86 responden (80,4 %). Karena dalam bidang keperawatan peminatnya lebih banyak perempuan dibandingkan dengan laki laki selain itu karena perempuan memiliki sifat dan naluri keibuan yang dibutuhkan untuk merawat orang lain.

Jenis kelamin berperan terhadap terjadinya stres. Ada perbedaan respon antara laki-laki dan perempuan saat menghadapi konflik. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, pada perempuan konflik memicu hormon negatif sehingga memunculkan stres, gelisah, dan rasa takut. Sedangkan laki-laki

umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif. Dengan kata lain, ketika perempuan mendapat tekanan, maka umumnya akan lebih mudah mengalami stres (Utami et al., 2021).

Laki-laki tidak mudah mengalami stres karena laki-laki dituntut untuk lebih kuat sehingga laki-laki lebih menggunakan akalnyanya daripada perasaannya sehingga siap menghadapi masalah, hal inilah yang menyebabkan pria dapat melawan stres kerja (Sutjiato & Tucunan, 2019).

Menurut Magdalena et al., (2019) menunjukkan bahwa jenis kelamin berpengaruh pada tingkat stres, yaitu tingkat stres yang lebih tinggi sering dijumpai pada perempuan. Penelitian lain menyebutkan bahwa untuk semua jenis kelamin kriteria tingkat stres adalah sama. Akan tetapi perempuan lebih mudah merasakan cemas, perasaan bersalah, gangguan tidur, serta gangguan makan.

Seseorang yang mempunyai mekanisme koping yang baik, biasanya mampu mengatasi saat mengalami stres berat sehingga tidak berdampak pada kinerja. Namun bagi karyawan yang tidak mempunyai manajemen stres yang baik maka ritme kinerja akan menurun (Tenggor et al., 2019).

Sehingga dapat disimpulkan oleh penulis bahwa dalam bidang keperawatan lebih banyak peminatnya perempuan yang mempunyai mekanisme koping yang baik dalam manajemen stres.

c. Pendidikan

Hasil penelitian ini didapatkan pendidikan perawat paling banyak D3 keperawatan dengan jumlah responden 51 (47,7 %).Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi semakin kuat. Harapan dan ide kreatif akan dituangkan dalam usaha penyelesaian tugas yang sempurna. Ide yang kreatif merupakan simbol aktualisasi diri yang membedakan dirinya dengan orang lain dalam penyelesaian tugas serta kualitas yang dihasilkan (Musu & Saelan, 2021).

Menurut Tenggor et al., (2019) Perawat dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung rentan mengalami kelelahan, dikarenakan memiliki harapan atau keinginan yang ideal sehingga ketika dihadapkan pada sebuah kenyataan, bahwa tidak terlaksananya antara harapan dan kenyataan, maka muncul perasaan kekhawatiran, kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan burnout. Selain itu pekerja dengan masa kerja yang masih tergolong baru cenderung lebih jenuh, dikarenakan pekerja baru memulai beradaptasi dengan pekerjaannya dan mencoba memulai belajar menguasai pekerjaannya, oleh karena itu semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin terbiasa dengan pekerjaannya.

Tingkat pendidikan yang tinggi cenderung menyebabkan perubahan pada pola berpikir dan pandangan hidup. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mengalami perubahan pola berpikir dari tradisional ke arah yang lebih maju sehingga tidak hanya memandang

persoalan dari satu sisi saja melainkan dapat dari berbagai sudut pandang (Magdalena et al., 2019).

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti berasumsi Pendidikan sangat berkaitan erat dengan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pada perawat, dimana tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan pengetahuan yang baik sehingga perawat dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan Asuhan Keperawatan secara professional dan meminimalisir terjadinya stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

d. Lama Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lama bekerja di RSI Islam Sultan Agung Semarang rata-rata lama bekerja nya 6 tahun sampai 10 tahun dengan sejumlah 32 responden (29,9%).

Lama kerja adalah Jumlah tahun responden terhitung sejak tanggal mulai bekerja sebagai pekerja di bagian pengemasan sampai dengan penelitian ini dilaksanakan dalam hitungan tahun. Lama kerja pada Perawat RSUD Labuang Baji menunjukkan bahwa dominan lama kerja >5 tahun sebanyak 5- responden (92.6%) dan terendah lama kerja 1-5 tahun sebanyak 1 responden (1.9%). Sejalan dengan penelitian Ansori & Martiana (2019) yang mengemukakan bahwa yang mengalami stres kerja terbanyak adalah kategori masa kerja 5–10 tahun yakni 7 (100%) orang mengalami stres sedang (Ansori & Martiana, 2019).

Data tentang pengalaman responden yang memiliki lama kerja 6-10 tahun maka dapat disimpulkan bahwa perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang mampu mengatasi dan mengantisipasi terjadinya stres pada saat bekerja.

2. Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di RSI Islam Sultan Agung Semarang rata-rata memiliki stres kerja yang rendah dalam melakukan pekerjaannya dengan sejumlah 71 responden (66,4%).

Menurut Widodo (2019) dalam Trifianingsih (2020) mengatakan stres kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari pendidikan, kurang percaya diri, keterampilan, motivasi, pengetahuan, kebutuhan gizi dan kesehatan, hubungan interpersonal, sikap dan kreativitas dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal adalah karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. *Stressor* menyebabkan stres dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis. Sementara disatu sisi *stressor* mempengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan pekerjaannya (Trifianingsih, 2019).

Hal ini disebabkan karena sebagian perawat memiliki coping yang berbeda-beda sehingga stres kerja ada yang tinggi dan rendah, hal tersebut membuat kinerja perawat juga berbeda-beda dalam memberikan pelayanan keperawatan ada yang baik dan ada juga yang kurang baik. Di ruang Instalasi Gawat Darurat membutuhkan tenaga, fikiran yang stabil, tanggap cepat dan coping yang efektif sehingga mampu melayani pasien dengan

baik, tepat dan penanganan cepat. Pasien yang datang dalam berbagai jenis masalah kesehatan sehingga membutuhkan kesabaran dan coping yang baik dan efektif. Jika coping seorang perawat tidak efektif dapat membuat tingkat stresnya tinggi, hal tersebut mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan (Maryam, 2019).

Lazarus dan Folkman (2020) mengatakan bahwa keadaan stres yang dialami seseorang akan menimbulkan efek yang kurang menguntungkan baik secara fisiologis maupun psikologis. Individu tidak akan membiarkan efek negatif ini terus terjadi, ia akan melakukan suatu tindakan untuk mengatasinya. Tindakan yang diambil individu dinamakan strategi coping. Strategi coping sering dipengaruhi oleh latar belakang budaya, pengalaman dalam menghadapi masalah, faktor lingkungan, kepribadian, konsep diri, faktor sosial dan lainlain sangat berpengaruh pada kemampuan individu dalam menyelesaikan masalahnya (Maryam, 2019).

Studi tersebut berasumsi bahwa jika stres kerja perawat dapat teratasi dengan strategi coping yang baik maka perawat akan terhindar dari stres kerja sehingga dapat melakukan kerjanya dengan baik.

3. Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di RSI Islam Sultan Agung Semarang rata-rata memiliki kinerja yang baik dengan jumlah 60 responden (56,1%). Hal ini disebabkan karena sebagian perawat memiliki coping yang berbeda-beda sehingga stres kerja ada yang tinggi dan rendah, hal tersebut membuat kinerja perawat juga berbeda-beda dalam

memberikan pelayanan keperawatan ada yang baik dan ada juga yang kurang baik. Perawat membutuhkan tenaga, pikiran yang stabil, tanggap cepat dan koping yang efektif sehingga mampu melayani pasien dengan baik, tepat dan penanganan cepat. Pasien yang datang dalam berbagai jenis masalah kesehatan sehingga membutuhkan kesabaran dan koping yang baik dan efektif. Jika koping seorang perawat tidak efektif dapat membuat tingka dalam melakukan pekerjaannya

Kinerja perawat adalah melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang telah ada. Apabila kinerja perawat tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran perawat akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami perawat (Ramadani et al., 2020).

kinerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Kondisi yang dapat memicu munculnya stres kerja, karena semua pasien yang berkunjung secara tidak langsung menuntut mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan (Fajrillah & Nurfitriani, 2019).

Menurut Runtuwene, (2018) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang antara lain faktor individu, faktor psikologis, dan faktor keorganisasian. Dari ketiga faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja yaitu faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, usia dan motivasi diri pribadi.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti berasumsi, bahwa perawat yang mempunyai kinerja yang baik maka akan terhindar dari stres kerja.

4. Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat di RSI Islam Sultan Agung Semarang.

Hasil penelitian di dapat diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di RSI Islam Sultan Agung Semarang.

Tingkat hubungan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi spearman yang bernilai positif yaitu sebesar -0,537 artinya variabel tingkat stres kerja dan kinerja perawat pada remaja menunjukkan hubungan yang sedang namun dengan arah negatif. Artinya jika variabel stres kerja semakin rendah maka kinerja perawat akan semakin tinggi.

Hal ini sangat wajar, sebab kinerja seseorang di suatu tempat tentu juga dipengaruhi oleh kenyamanan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung mereka untuk bisa bekerja dengan baik. Sehingga apabila seorang karyawan merasa tertekan ketika menjalankan pekerjaannya, maka hal itu dapat menyebabkan stres kerja yang bisa muncul dalam bentuk sikap yang pesimis, tidak puas, produktifitas rendah dan sering absen. Emosi, sikap dan perilaku yang mempengaruhi stres dapat menimbulkan masalah kesehatan, namun ketegangan dapat dengan mudah muncul akibat kejenuhan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan (National Safety Council). Beban kerja yang berlebihan dapat pula menjadi pemicu stres di

tempat kerja sehingga mempengaruhi kinerja seseorang (Nurcahyani et al., 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara kinerja dengan stres kerja pada pramugari dengan signifikansi 0,025 ($p < 0,05$). Hasil penelitian yang dilakukan juga oleh Mamesah (2019) menunjukkan bahwa perawat yang tidak stres mempunyai kinerja baik sebanyak 26 responden (42,7%) dan kinerja tidak baik sebanyak 11 responden (18,0%). Responden yang mengalami stress mempunyai kinerja tidak baik sebanyak 16 responden (26,2%) dan kinerja baik sebanyak 8 responden (13,1%). Dan diperoleh nilai p-value sebesar 0.005.

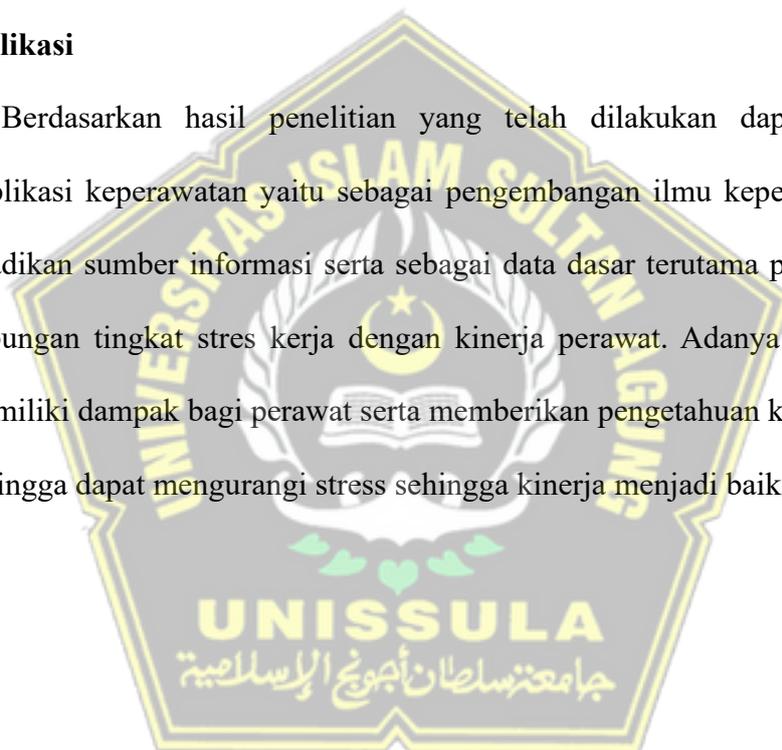
Anaroga (2020) berpendapat stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu, bahwa kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres, oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan burnout, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian hanya dilakukan di RSI Sultan Agung Semarang sehingga hasil tidak dapat mengidentifikasi secara umum dan menyeluruh di RS lainnya.
2. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data penelitian terbatas dalam bentuk kuisisioner (angket) dengan subjektivitas responden sehingga kejujuran responden adalah kunci pokok dalam kebenaran isian kuesioner.

D. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan implikasi keperawatan yaitu sebagai pengembangan ilmu keperawatan dapat dijadikan sumber informasi serta sebagai data dasar terutama pada penelitian hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat. Adanya penelitian ini memiliki dampak bagi perawat serta memberikan pengetahuan kepada perawat sehingga dapat mengurangi stress sehingga kinerja menjadi baik .



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari Penelitian yang berjudul “Hubungan tingkat stress kerja dengan kinerja perawat RSI Sultan Agung Semarang” Yang dilakukan di Baitul Izzah 1 dan 2, Baitun Nisa 1 dan 2, Baitus Salam 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan bulan juli. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan tingkat stress kerja dengan kinerja perawat.

1. Karakteristik responden yang didapat ialah responden terbanyak dengan jenis kelamin perempuan dengan umur 26 tahun – 30 tahun dengan pendidikan terbanyak D3 keperawatan serta lama kerja terbanyak antara 5 tahun – 10 tahun kerja.
2. Tingkat stress kerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang didapatkan hasil terbanyak pada stress kerja dalam katagori rendah.
3. Kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang Sebagian besar menunjukkan kinerja perawatnya baik.
4. Hasil Uji statistik didapatkan adanya hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat dengan arah korelasi negatif yang artinya semakin rendah stres kerjanya semakin tinggi kinerja perawatnya.

B. Saran

1. Bagi Insitusi (Rumah Sakit)

Untuk meningkatkan kinerja perawat antara lain dengan menurunkan stres kerja melalui cara individu yaitu melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif serta melakukan relaksi dan meditasi adapun dengan cara eksternal melalui dukungan sosial terutama dukungan dari orang-orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin ataupun oranglain.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan manajemen rumah sakit agar dapat memperhatikan masalah serta kesejahteraan yang dialami perawat sehingga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

2. Bagi perawat

Sebagai bahan evaluasi rumah sakit untuk melakukan upaya penurunan stres pada perawat sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat dengan cara memberikan timbal balik bagi karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik maka akan mendapatkan evaluasi yang baik juga, begitupun sebaliknya. Mampu mengoptimalkan kompetensi pada kinerja karyawan, karena semakin baik penilaian yang dicapai dapat mempertahankan kompetensi kinerja untuk mencapai kompetensi yang lebih baik lagi. Sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan yang berdampak pada peningkatan mutu pelayanan dirumah sakit tersebut.

3. Bagi Peneliti

Sebagai Pengalaman belajar dan menambah pengetahuan dalam penelitian sehingga dapat dijadikan pedoman dalam penelitian dan sebagai pengalaman yang nyata.



DAFTAR PUSTAKA

- (Hairil Akbar et al., 2022; Indah wahyuni, 2020; Lutfi et al., 2021; Mahlian et al., 2022; Misriati et al., 2019; Musdalifah & Dirdjo, 2021)Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ardian, H. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Deli Serdang Lubuk Pakam. *Jurnal Penelitian Keperawatan Medik*, 1(2), 16–21. <https://doi.org/10.36656/jpkm.v1i2.95>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Deviana, M., & Novitayani, S. (2018). The Correlation between Stres in Workplace and The Nurses ' Performance in Aceh Mental Hospital. *Idea Nursing Journal*, IX(3), 32–36.
- Dewi, A. S. (2021). Pengaruh Penggunaan Website Brisik.Id Terhadap Peningkatan Aktivitas Jurnalistik Kontributor. *Komunika*, 17(2), 1–14. <https://doi.org/10.32734/komunika.v17i2.7560>
- Fajrillah, F., & Nurfitriani, N. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2), 17–24.
- Hairil Akbar, Serly ku'e, & Henny Kaseger. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kota Kotamobagu. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 6(1), 8–12. <https://doi.org/10.54484/jis.v6i1.484>
- Indah wahyuni. (2020). Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Kelelahan Kerja dan Kinerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 1715–1724.
- Irawan, Y. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103–113. <https://doi.org/10.36916/jkm.v5i2.111>
- Jurnal Inovasi Penelitian*. (2021). 1(9).
- Lutfi, M., Puspanegara, A., & Mawaddah, A. U. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat Di Rsud 45 Kuningan Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 12(2), 173–191. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.332>

- Magdalena, M., Purwati, Y., Tinggi, S., Kesehatan, I., & Husada, W. (2019). *YOGYAKARTA*. 1, 7–13.
- Mahlian, D., Iqbal Fahlevi, dan M., & Kesehatan Masyarakat UTU Kab Aceh Barat, F. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 2022.
- Misriati, T., Widiarina, Arifin, Y. T., & Pertiwi, A. S. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Is Logistik. *Jurnal Mantik*, 3(1), 115–125.
- Mulyadi, & Hamel, R. S. (2018). Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Perawat di Unit Gawat Darurat dan Poliklinik Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 6(2), 6–7.
- Musdalifah, & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literature Review. *Borneo Student Research (BSR)*, 3(1), 53–58.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nurchayani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50.
- Puspitasari, D. I., Suprayitno, E., & Bustami, B. (2021). Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi Covid-19. *Wiraraja Medika : Jurnal Kesehatan*, 11(1), 25–29. <https://doi.org/10.24929/fik.v11i1.1350>
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 105–114. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>
- Rofflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2019). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran* (M. Nasrudin (Ed.)). PT. Nasya Expanding Management.
- Ropal Tores, U. O. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Online Melalui Media Sosial Instagram Pada Mahasiswa Stie Rahmaniayah. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(2), 52–65. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v2i2.119>
- Runtuwene. (2018). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal Kesmas*, 7(5), 1–9.
- Sumarsan. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.

- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Tenggor, D., Pondaag, L., & Hamel, R. S. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.24328>
- Yunitasari, E., Triningsih, A., & Pradanie, R. (2020). Analysis of Mother Behavior Factor in Following Program of Breastfeeding Support Group in the Region of Asemrowo Health Center, Surabaya. *NurseLine Journal*, 4(2), 94. <https://doi.org/10.19184/nlj.v4i2.11515>
- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ardian, H. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Deli Serdang Lubuk Pakam. *Jurnal Penelitian Keperawatan Medik*, 1(2), 16–21. <https://doi.org/10.36656/jpkm.v1i2.95>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Deviana, M., & Novitayani, S. (2018). The Correlation between Stres in Workplace and The Nurses ' Performance in Aceh Mental Hospital. *Idea Nursing Journal*, IX(3), 32–36.
- Dewi, A. S. (2021). Pengaruh Penggunaan Website Brisik.Id Terhadap Peningkatan Aktivitas Jurnalistik Kontributor. *Komunika*, 17(2), 1–14. <https://doi.org/10.32734/komunika.v17i2.7560>
- Fajrillah, F., & Nurfitriani, N. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2), 17–24.
- Hairil Akbar, Serly ku'e, & Henny Kaseger. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kota Kotamobagu. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 6(1), 8–12. <https://doi.org/10.54484/jis.v6i1.484>
- Indah wahyuni. (2020). Hubungan Kelebihan Waktu Kerja dengan Kelelahan Kerja dan Kinerja pada Perawat di Ruang Perawatan Intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 1715–1724.

- Irawan, Y. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103–113. <https://doi.org/10.36916/jkm.v5i2.111>
- Jurnal Inovasi Penelitian*. (2021). 1(9).
- Lutfi, M., Puspanegara, A., & Mawaddah, A. U. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat Di Rsud 45 Kuningan Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 12(2), 173–191. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.332>
- Magdalena, M., Purwati, Y., Tinggi, S., Kesehatan, I., & Husada, W. (2019). *YOGYAKARTA*. 1, 7–13.
- Mahlian, D., Iqbal Fahlevi, dan M., & Kesehatan Masyarakat UTU Kab Aceh Barat, F. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 2022.
- Misriati, T., Widiarina, Arifin, Y. T., & Pertiwi, A. S. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Is Logistik. *Jurnal Mantik*, 3(1), 115–125.
- Mulyadi, & Hamel, R. S. (2018). Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Perawat di Unit Gawat Darurat dan Poliklinik Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 6(2), 6–7.
- Musdalifah, & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literature Review. *Borneo Student Research (BSR)*, 3(1), 53–58.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nurchayani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50.
- Puspitasari, D. I., Suprayitno, E., & Bustami, B. (2021). Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi Covid-19. *Wiraraja Medika : Jurnal Kesehatan*, 11(1), 25–29. <https://doi.org/10.24929/fik.v11i1.1350>
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 105–114. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2019). *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran* (M. Nasrudin (Ed.)). PT. Nasya Expanding Management.
- Ropal Tores, U. O. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Harga Terhadap Keputusan

Pembelian Online Melalui Media Sosial Instagram Pada Mahasiswa Stie Rahmanyah. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(2), 52–65. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v2i2.119>

Runtuwene. (2018). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal Kesmas*, 7(5), 1–9.

Sumarsan. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.

Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>

Tenggor, D., Pondaag, L., & Hamel, R. S. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.24328>

Yunitasari, E., Triningsih, A., & Pradanie, R. (2020). Analysis of Mother Behavior Factor in Following Program of Breastfeeding Support Group in the Region of Asemrowo Health Center, Surabaya. *NurseLine Journal*, 4(2), 94. <https://doi.org/10.19184/nlj.v4i2.11515>

