

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA  
PERAWAT RSUD RAJA AHMAD TABIB  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

**SELLA TITANIA  
NIM : 17612193**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA  
PERAWAT RSUD RAJA AHMAD TABIB  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

**OLEH :**

**Nama : Sella Titania  
NIM : 17612193**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA  
PERAWAT RSUD AHMAD TABIB  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan kepada :

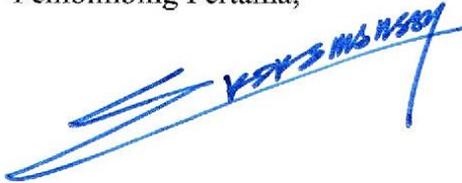
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : SELLA TITANIA  
NIM : 17612193

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M**  
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



**Satriadi, S.Ap., M.Sc.**  
NIDN. 1011108901 / Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



**Dwi Septi Harvani, S.T., M.M**  
NIDN. 1002078602 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA  
PERAWAT RSUD AHMAD TABIB  
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : SELLA TITANIA

NIM : 17612193

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Dua Puluh Tujuh Januari Dua Ribu Dua Puluh Dua dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.**  
NIDN. 1011088902 / Asisten Ahli

Sekretaris,



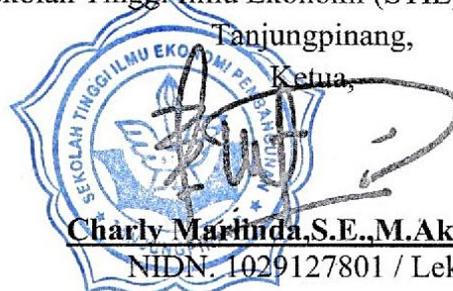
**Risnawati, S.Sos., M.M.**  
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Anggota,



**Armansyah, S.E., M.M.**  
NIDN.1010088302 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 27 Januari 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,



**Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA**  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Sella Titania  
NIM : 17612193  
Tahun angkatan : 2017  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,14  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RSUD Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikina pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila terjadi di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai praturan yang berlaku

Tanjungpinang, 27 Januari 2022

Penyusun,



**SELLA TITANIA**  
**NIM. 17612193**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Sujud syukur ku persembahkan kepada Allah S.W.T yang maha kuasa berkat rahmat dan hidayahnya aku dapat menjalanin segala proses hidup yang telah ditakdirkan untukku dan menjalani semua proses dalam penyusunan skripsi ini.*

*Solawat beserta salam juga mari kita curahkan pada baginda nabi kita Muhammad S.A.W semoga kelak diyaumulakhir nanti kita dapat syafaat beliau. Amin ya rabbal' alamin.*

### ***Untuk Mama dan Papa***

*Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Mama dan Papa yang tiada hentinya selama ini memberikan doa, semangat, dukungan, motivasi dan kasih sayang tiada hentinya dalam hidup ini.*

### ***For My Support System***

*Kupersembahkan juga karya kecilku ini untuk kamu yang selalu ada disaat aku butuh kamu dalam menyelesaikan karya kecil ini, yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam mengerjakan karya kecil ini.*

***Thank You For Everything Mama Papa and My Support System***

**HALAMAN MOTO**

*Before anything else,*

*Find yourself.*

*Be yourself.*

*Respect yourself.*

*And love yourself.*

***“SHARE YOURSELF WITH YOURSELF”***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bias menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT RSUD AHMAD TABIB PROVINSI KEPULAUAN RIAU”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dengan hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.,Ak.,CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang .
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Handayani, S.T.,M.M selaku Ketua Prodi S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembanguna Tanjungpinang.

6. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T.,M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusun skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Satriadi, S.Ap.,M.Sc. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf secretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Direktur dan seluruh perawat RSUD Raja Ahmad Tabib yang telah membantu dipermudahahkan dalam pengambilan atau maupun penyebaran kuesioner.
10. Kedua orang tuaku adik-adik yang memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2017, yang terus memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang

Tanjungpinang, 27 Januari 2022,  
Penulis,



**SELLA TITANIA**  
NIM 17612193

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABLE .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	7
1.5.2 Kegunaan Praktis .....	8
1.5.3 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13

2.1.2	Beban Kerja.....	15
2.1.2.1	Pengertian Beban Kerja.....	15
2.1.2.2	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja .....	16
2.1.2.3	Indikator Beban Kerja.....	16
2.1.3	Stres Kerja.....	19
2.1.3.1	Pengertian Stres Kerja.....	19
2.1.3.2	Sumber-sumber Stres Kerja .....	20
2.1.3.3	Cara Mengatasi Stres Kerja.....	21
2.1.3.4	Indikator-indikator Stres Kerja .....	22
2.2	Hubungan Antar Variabel .....	24
2.2.1	Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja .....	24
2.3	Kerangka Pemikiran.....	24
2.4	Hipotesis.....	25
2.5	Penelitian Terdahulu .....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>30</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Jenis Data .....	30
3.2.1	Data Primer .....	30
3.2.2	Data Skunder.....	30
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3.1	Kuesioner .....	31
3.3.2	Studi Kepustakaan.....	31
3.4	Populasi Dan Sampel .....	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Sampel.....	32
3.5	Definisi Operasional.....	32
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	33
3.7	Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	35
3.7.1.1	Uji Validitas .....	35

3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	36
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.7.2.3 Uji Regresi Sederhana.....	38
3.7.3 Uji Hipotesis .....	39
3.7.3.1 Uji t .....	39
3.7.3.2 Uji Koefisien Determinasi.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	41
4.1.1 Profil Rumah Sakit.....	41
4.1.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib	41
4.1.1.2 Visi Misi dan Motto .....	42
4.1.1.3 Struktur Organisasi .....	43
4.1.2 Karakteristik Data Responden .....	50
4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.1.2.2 Berdasarkan Usia .....	51
4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.1.3.1 Variabel Beban Kerja.....	52
4.1.3.2 Variabel Stres Kerja .....	56
4.1.4 Analisis Hasil Penelitian .....	62
4.1.4.1 Uji Validitas .....	62
4.1.4.2 Uji Reliabilitas .....	63
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	64
4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.1.6 Analisis Regresi Sederhana.....	66
4.1.7 Uji Hipotesis .....	67
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji – t).....	67
4.1.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	68

4.2 Pembahasan.....	68
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....	68
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>CURRICULUM VITAE</b>	

## DAFTAR TABLE

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1. Tabel 1.1	Tabel Beban Kerja Kerja Perawat.....	6
2. Tabel 3.1	Definisi Operasionel Variabel .....	33
3. Tabel 3.2	Scoring dalam skala likert .....	34
4. Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
5. Tabel 4.2	Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	51
6. Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X)...	52
7. Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Keja (Y) .....	57
8. Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas .....	62
9. Tabel 4.6	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	63
10. Tabel 4.7	Hasil Pengujian Coefficientse .....	66
11. Tabel 4.8	Hasil Pengujian Parsial ( Uji – t ) .....	67
12. Tabel 4.9	Hasil Pengujian Koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Gambar 1.1 Data Penyebaran Covid-19 di Indonesia .....	2
2.	Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	25
3.	Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Derah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau .....	45
4.	Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot .....	64
5.	Gambar 4.3 Hasil Pengujian Normalitas Histogram .....	65
6.	Gambar 4.4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Scatter Plot .....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1 :	Kuesioner Lampiran
Lampiran 2 :	Tabel Jawaban Responden Lampiran
Lampiran 3 :	Hasil Pengujian SPSS Lampiran
Lampiran 4 :	Persentase Plagiat Lampiran
Lampiran 5 :	Surat Izin Penelitian

## ABSTRAK

### **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT RSUD RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Sella Titania. 17612193. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[Sellatitani99@gmail.com](mailto:Sellatitani99@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari beban kerja terhadap stres kerja perawat yang khusus menangani pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 orang responden yang ditentukan menggunakan metode *sampling* jenuh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode bersifat asosiatif (hubungan) dengan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian ini adalah 50 orang perawat RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau yang khusus menangani COVID-19. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner atau angket dan studi pustaka. Alat yang digunakan dalam melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis adalah SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja dengan nilai  $t$  hitung  $9,629 > t$  tabel  $2,01063$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Beban kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau mempengaruhi stres kerja sebesar 65,9% sedangkan sisanya 34,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; COVID-19.

Dosen Pembimbing I : Eka Kurnia Saputra, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II : Satriadi, S.Ap., M.Sc.

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF WORKLOAD ON WORK STRESS NURSE AT RAJA AHMAD TABIB HOSPITAL RIAU ISLANDS PROVINCE**

Sella Titania. 17612193. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang  
[Sellatitani99@gmail.com](mailto:Sellatitani99@gmail.com)

*The purpose of this study was to determine the effect of workload on the work stress of nurses who specifically handle Covid-19 patients at the Raja Ahmad Tabib Regional General Hospital, Riau Islands Province. This study used a sample of 50 respondents who were determined using the saturated sampling method.*

*The method used in this research is an associative method (relationship) with a quantitative approach. The respondents of this study were 50 nurses at the Raja Ahmad Tabib Hospital, Riau Islands Province who specifically handled COVID-19. Collecting data using a questionnaire technique or questionnaire and literature study. The tools used in conducting data quality tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, and hypothesis testing are SPSS (Statistical Package for Social Science) version 22.*

*The results of this study indicate that there is a significant positive effect between workload variables on work stress with a t-count value of 9.629 > t-table 2.01063 with a significance of 0.000 < 0.05. The workload of nurses at the Raja Ahmad Tabib Regional General Hospital, Riau Islands Province, affects work stress by 65.9% while the remaining 34.1% is influenced by other variables.*

*Keywords: Workload; Job Stress; COVID-19.*

*Supervisor I : Eka Kurnia Saputra, S.E., M.M.*

*Supervisor II : Satriadi, S.Ap., M.Sc.*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit merupakan tempat kerja yang menyediakan pelayanan Kesehatan perseorangan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan unit gawat darurat. Dalam menjalankan prosesnya Rumah Sakit pada umumnya harus mengutamakan kebersihan dan sterilisasi baik itu dari ruangan, alat-alat medis, serta semua sarana dan prasarana yang tersedia khususnya di lingkungan internal Rumah Sakit.

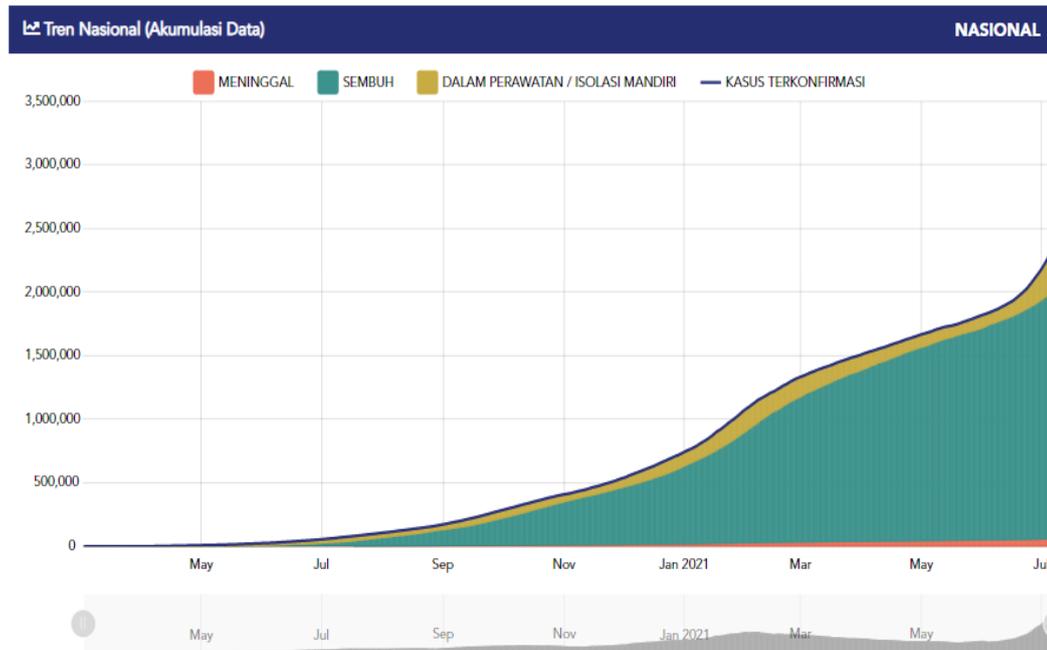
Pandemi yang melanda dunia belakangan ini memiliki dampak yang sangat luar biasa terhadap Kesehatan umat manusia. Pandemi yang kita kenal dengan istilah Covid-19 atau virus Corona berasal dari salah satu kota yang ada di Negara Tiongkok Kota Wuhan. Covid -19 muncul pada akhir tahun 2019 dan masih terus berlanjut hingga saat ini dipertengahan Tahun 2021.

Virus Corona ini mulai menyebar hamper keseluruhan penjuru dunia dan mulai memasuki wilayah negara Indonesia tepatnya pada bulan maret Tahun 2020. Sejak awal masuknya ke Indonesia, pemerintah pusat kemudian membentuk tim satuan petugas atau satgas penanganan virus Corona yang bertujuan menanggulangi penyebaran virus tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh Komite Penanganan Covid-19 dan Pemulihan ekonomi Nasional (KPCPEN) melalui laman covid19.go.id, dapat kita ketahui persebaran Virus Corona yang terjadi di Indonesia sejak bulan Mei tahun

2020 hingga bulan Juli tahun 2020 terus mengalami peningkatan yang signifikan seperti gambar dibawah ini.

**Gambar 1.1**  
**Data Penyebaran Covid-19 di Indonesia**



Sumber: covid19.go.id, 2021

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tren secara nasional mengenai persebaran virus Corona di Indonesia semakin meningkat. Berdasarkan data tersebut jumlah kasus pasien yang terkonfirmasi Covid-19 berada pada angka 2,3 juta jiwa. Jumlah pasien yang dirawat atau sedang melakukan isolasi mandiri sebanyak 340 ribu jiwa. Untuk pasien yang dinyatakan sembuh berjumlah 1.9 juta jiwa dan tingkat kematian akibat virus Corona ini berjumlah 62 ribu jiwa. Pasien yang terpapar berasal dari berbagai kalangan usia mulai dari usia anak-anak hingga dewasa baik itu masyarakat umum bahkan sampai kepada tenaga medis yang menangani Covid-19 itu sendiri.

Dalam hal tersebut kita menyadari bahwa banyak sekali beban yang di rasakan oleh para tenaga medis yang khususnya menangani kasus Covid-19 ini. Salah satu yang dapat kita lihat bersama adalah beban kerja mereka. Menurut Puspitasari, Indriati, dan Basri (2021), beban kerja kerja mencerminkan penggunaan waktu kerja produktivitas manusia dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja karyawan yang terlalu banyak akan menyebabkan produktivitas menurun dan dapat menimbulkan stres. Beban kerja atau tuntutan kerja yang berlebihan seringkali menimbulkan stres yang mengakibatkan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Sedangkan menurut Zelti (2019), beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan permintaan atau tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Jika beban kerja berlebihan maka salah satu dampak yang akan dirasakan oleh seorang individu adalah stres kerja.

Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu diharapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Pratama & Satrya, 2018). Tingkat stres kerja yang tinggi sesuai jumlah kasus yang berhubungan dengan pekerjaan stres, depresi atau kecemasan adalah tenaga medis dan pekerjaan sosial, Pendidikan dan administrasi public dan pertahanan. Sedangkan pekerjaan yang termasuk memiliki tingkat stress, depresi atau kecemasan yang tinggi yaitu profesional Kesehatan (perawat), pengajar dan professional Pendidikan (Pertiwi, Denny, & Widayaseana, 2017).

Pandemi yang melanda wilayah Provinsi Kepulauan Riau (Kepri) khususnya Kota Tanjungpinang juga memiliki dampak pada beban kerja yang

menimbulkan stres kerja pada perawat yang khusus menangani Covid-19 di RSUD Raja Ahmad Tabib. RSUD Raja Ahmad Tabib merupakan salah satu Rumah Sakit yang menjadi tempat rujukan pasien yang terjangkit Virus Corona. Semakin meningkatnya jumlah jumlah pasien yang terpapar mengakibatkan semakin terbatasnya kapasitas daya tampung pada ruang isolasi yang saat ini hanya berjumlah dua ruangan, Hal ini menjadikan perawat cenderung lebih beresiko terpapar covid-19 karena merawat secara langsung walaupun telah memakai Alat Pelindung Diri (APD) dan mengikuti Standar Operasional Perusahaan (SOP), dengan pekerjaan yang lebih banyak. Hal inilah yang menimbulkan beban kerja para perawat bertambah. Di samping harus memberikan pelayanan kepada pasien yang sudah terlebih dahulu berada di dalam ruang isolasi, perawat juga harus menangani pasien yang melebihi kapasitas daya tampung yang tersedia.

Dengan adanya virus covid ini para tenaga medis yang menangani pasien covid mendapatkan diskriminasi, dikucilkan dan tidak mendapatkan dukungan dari masyarakat sekitar sehingga menyebabkan perawat menjadi frustrasi akan pekerjaannya. Oleh karena itu, mulai terbentuknya stres kerja yang dirasakan oleh para perawat dalam menjalankan tugasnya dalam bentuk tekanan emosional, tekanan mental dan tekanan kerja. Pada saat melakukan wawancara pra penelitian kepada dua perawat yang khusus bertugas di ruang isolasi, yaitu ruang mawar dan melati, informan yang berinisial Y sebagai perawat ruangan mawar menyatakan bahwa memang terjadi peningkatan jumlah kasus pasien yang terpapar Covid-19. Sehingga membuat ruangan isolasi tersebut tidak bisa menampung semua pasien

yang akan di rawat. Hal itu membuat beban kerja perawat dalam menangani pasien semakin bertambah, pada saat jam kerja selesai perawat covid-19 harus melakukan sterilisasi dengan waktu yang sangat lama dan menimbulkan jam kerja yang semakin bertambah pula. Hal ini berindikasi pada tingkat stres yang semakin meningkat pula. Perawat tetap akan berupaya melakukan pelayanan yang terbaik dalam kondisi apapun, namun tidak dapat dipungkiri bahwa stres kerja yang dirasakan juga mulai membuat mereka menjadi tidak bisa maksimal dalam bekerja.

Kemudian perawat dengan inisial A yang bertugas di ruangan melati juga mengungkapkan hal yang serupa. Fenomena peningkatan jumlah pasien positif saat ini mengalami peningkatan yang sangat drastis dengan perawat khusus covid-19 yang kurang sehingga membuat pihak Rumah Sakit dan perawat khususnya sedikit kewalahan dalam melakukan penanganan. Stres kerja yang para perawat alami merupakan stres dengan bentuk tekanan emosional yang tidak stabil, dengan keadaan emosional yang tidak stabil menyebabkan mudahnya perawat mengalami emosional yang tinggi pada saat merawat pasien yang tidak mengikuti aturan dan melanggar aturan dalam penyembuhan. Dan dapat dilihat pada perilaku keluarga pasien yang sudah dilarang menjenguk tetapi masih ada yang melanggar aturan untuk menjenguk mengingat penyebaran covid sangat cepat dapat melalui udara. hal tersebut dapat menyebabkan stres perawat dalam bentuk emosional meningkat dan dapat terjadinya keributan antara perawat dan keluarga pasien.

Meskipun demikian pihak Rumah Sakit dan perawat akan tetap memberikan pelayanan terbaik demi kesembuhan pasien tersebut. Stres kerja yang

timbul diakibatkan oleh beban kerja yang semakin meningkat dari para perawat ini pada akhirnya membuat fokus kerja para perawat mengalami penurunan.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat**

1	Kurangnya ruangan khusus pasien covid-19
2	Lebih beresiko terpapar virus covid-19
3	Kurangnya perawat khusus menangani pasien covid-19
4	Pekerjaan merawat pasien covid-19 lebih banyak
5	Waktu Isolasi dan strerilisasi perawat covid-19 sangat lama
6	Tekanan mental
7	Tekanan emosional

Sumber: Wawancara Perawat, 2021

Pada tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan beban kerja perawat yang menangani pasien covid-19 pada saat kasus positif covid-19 meningkat mengakibatkan kurangnya ruangan khusus pasien covid-19 membuat para pasien dan perawat berdesak desakan dalam ruangan yang hanya tersedia di rumah sakit sehingga perawat lebih beresiko terpapar virus covid-19. Dengan jumlah perawat yang tidak memadai untuk merawat pasien covid-19 yang sangat banyak menyebabkan pekerjaan perawat covid-19 menjadi lebih banyak dan waktu streilisasi pada saat selesai pekerjaan juga membutuhkan waktu yang sangat lama. Hal ini lah yang memicu terbentuknya stres kerja yang di rasakan pada perawat covid-19 ini dalam bentuk tekanan mental dan tekanan emosional dan membuat kinerja perawat menjadi menurun.

Berdasarkan dari fenomena di atas maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau”**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan fenomena di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat yang Khusus Menangani Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau?”

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membuat batasan masalah untuk menghindari melebarnya pembahasan yang akan dibahas, oleh karena itu penelitian ini hanya membahas tentang beban kerja, stress kerja, hanya khusus Perawat yang menangani pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat yang Khusus Menangani Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

- a. Bagi penulis

Untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapatkan kedalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya tentang beban kerja dan stres kerja

b. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya ragam penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

a. Bagi RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna dan acuan bagi pihak instansi sebagai masukan dan pertimbangan tentang beban kerja terhadap stress kerja RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau

b. Bagi Orang lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian.

### **1.5.3 Sistematika Penulisan**

Guna memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab yang masing-masing bab merupakan kesatuan, maka penelitian menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, responden yang menjadi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen adalah sebuah seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengarahan dan pengawasan dalam suatu organisasi, instansi maupun pemerintahan untuk mencapai tujuan Bersama. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen menurut Terry (Nawawi,2011) adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan dengan menggunakan tangan orang lain. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko,2012).

Menurut George R. Terry (2012) manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

### 2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Menurut Terry (Nawawi,2011) terdapat empat fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi pengarahan (*actuating*), dan fungsi pengendalian (*controlling*). Pengertian masing-masing fungsi manajemen:

a. Fungsi perencanaan (Planing)

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

b. Fungsi Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian merupakan pengumpulan kegiatan yang diperlukan, yaitu menetapkan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut.

c. Fungsi Pengarahan (Actuating)

Pengarahan yaitu usaha penggerakan anggota-anggota organisasi atau perusahaan sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal.

d. Fungsi Pengendalian (Controlling)

Pengendalian dapat diartikan sebagai proses penentuan apa yang dicapai, pengukuran, dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan bilamana perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan menurut rencana.

### **2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia yang diatur secara profesional diharapkan karyawan bisa berkerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, pengembangan kariernya.

Menurut Yani (2012) Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang berkerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Laili (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja)

yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia yang bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Menurut Amstrong (Dr. Sopiah & Dr. Etta Mamang Sangadji, 2018), *Human resource management is a comprehensive and coherent approach to employment and development people* (manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia).

### **2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia secara efektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (Dr. Sopiah & Dr. Etta Mamang Sangadji, 2018), adalah:

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi, dan koordinasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai

pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, tanpa adanya kedisiplinan maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari organisasi disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Nurdin (Rizky & Afrianty, 2018) Beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*). Menurut Schultz (M. Hasby, 2017) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Menurut Dhanita (Irawati, 2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, sedangkan menurut Nabawi (2019) beban

kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan pada indikatornya.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja**

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja terbagi 2 faktor yaitu faktor eksternal dan internal (Irawati, 2017).

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:

- a. Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisisk, lingkungan kerja kimawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor *somatis* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

### **2.1.2.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut Irawati (2017) pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Indikator beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori indikator beban kerja. tugas kategori tersebut yaitu :

- A. Indikator subjektif, yakni indikator yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Indikator jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- B. indikator kinerja, yaitu indikator yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam indikator kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Indikator kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu didalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu
- C. indikator fisiologis, yaitu indikator yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu. Indikator yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah digunakan karasek dengan

menggunakan skala ukur *Job Content Questionnaire* (JCQ). JCQ merupakan alat untuk mengukur karakter psikologis dari pekerjaan. Dalam penelitian ini memiliki 4 dimensi berdasarkan penelitian kereseck (Rizky & Afrianty, 2018) yaitu:

1. Tuntutan psikologi yaitu suatu keadaan ketidakseimbangan antara persepsi individu terhadap tuntutan atas diri mereka (yang berhubungan dengan pekerjaan) dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan-tuntutan tersebut. Misalnya individu tersebut merasa bahwa pekerjaan menuntut dirinya untuk bekerja cepat, bekerja keras dan bekerja secara berlebihan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga membuatnya sangat sibuk.
2. Ambiguitas peran yaitu ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Hal ini akan dapat menghemat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dimana karyawan tidak memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas.
3. Konsentrasi yaitu sumber kekuatan pikiran dan bekerja berdasarkan daya ingat dan lupa dimana pikiran tidak dapat bekerja untuk lupa dan ingat dalam waktu yang bersamaan. Apabila konsentrasi lemah maka akan cenderung melupakan suatu hal, sebaliknya jika konsentrasi kuat maka akan dapat mengingat waktu yang lama dimana karyawan melakukan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi
4. Gangguan mental kerja yaitu suasana hati atau perasaan yang diterima seseorang yang terus tertekan atau kehilangan minat dalam

beraktivitas, misalnya karyawan sering mendapatkan gangguan dalam menyelesaikan tugasnya atau baru dapat menyelesaikan tugasnya apabila pekerjaan orang lain sudah selesai.

Sedangkan indikator dari beban kerja menurut Nabawi (2019) adalah :

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standart kerja

Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena danya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri (Hasibuan, 2014).

Menurut Mangkunegara (2013) bahwa “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja ini

tampak dari *Simptom*, 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.

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi ketegangan yang tidak menyenangkan karena seorang secara subjektif merasa ada suatu yang membebani dirinya. Di sisi lain Rivai, Deddy Mulyadi (2012) mengatakan bahwa “stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres kerja yang dialami seseorang menurut Davis dan Newstrom Rivai, Deddy Mulyadi (2012) disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, *supervisor* yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggungjawab, ambiguitas peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan dan adanya konflik dalam peran yang dijalankan Rivai, Deddy Mulyadi (2012). Maka dari itu stres kerja dapat dikurangi dengan menggunakan manajemen waktu yang ketat, rileks, banyak beristirahat, santai, belajar untuk mendengarkan, memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal kecil, banyak tidur, mendapatkan bimbingan, berteman dengan orang-orang optimis, kenali stressor, kendalikan apa yang dipikirkan.

### **2.1.3.2 Sumber-sumber Stres Kerja**

Menurut Siagian (2013) Sumber stres dapat digolongkan menjadi 2 antara lain :

1. Sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di yang terlalu sering sehingga merasa terganggu konsentrasinya, dan konflik antar karyawan di dalam organisasi.

2. Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, dan penyakit gawat.

### **2.1.3.3 Cara Mengatasi Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa ada 3 pola dalam mengatasi stres antara lain :

1. Pola Sehat

Pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

## 2. Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan

## 3. Pola Patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini akan menimbulkan reaksi berbahaya karena dapat menimbulkan masalah yang buruk.

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga strategi antara lain:

1. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres
2. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres
3. Meningkatkan daya tahan pribadi

### **2.1.3.4 Indikator-indikator Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2014) adapun model stres kerja yang menjadi

indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam dalam memberi tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi kurang baik antara karyawan

Menurut Lulus (2012) ada empat indikator sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu:

1. Tuntutan atau tekanan dari atasan
2. Ketegangan dan kesalahan
3. Menurunnya tingkat interpersonal
4. Perbedaan konsep pekerjaan
5. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan
6. Jumlah pekerjaan yang berlebihan
7. Tingkat kesulitan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
5. Beban lebih
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja**

Rizky & Afrianty, (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja pegawai. Dimana dengan semakin meningkatnya Beban Kerja akan memberikan peningkatan terhadap Stres Kerja.

Serupa dengan hal tersebut, menurut Aster (2014) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka stres kerja karyawan akan semakin menurun pula dan dapat terjadi sebaliknya.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana

teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017). Adapun variabel dalam penelitian ini akan diteliti dengan dua variabel terdiri dari variabel independen (X) yaitu beban kerja sedangkan variabel dependen (Y) yaitu stress kerja. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar berikut.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

————— Secara Parsial: Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variable terkait.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari variabel penelitian, dijelaskan oleh Sugiyono (2017) bahwa hipotesis adalah sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> : Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

1. (Munandar et al., 2019) dengan judul penelitian *“The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It’s Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One*

*Stop Services Agency*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Aceh. Sampel penelitian ini adalah 138 orang sipil pelayan institusi. Data dikumpulkan dengan kuesioner, dan persamaan struktural model (SEM) dioperasionalkan untuk menganalisis data. Studi ini menemukan bahwa pekerjaan stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2. (Kokoroko & Sanda, 2019) dengan judul penelitian “Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support”. Latar Belakang: Meskipun konsep beban kerja penting untuk praktik keperawatan, hanya sedikit peneliti keperawatan yang berfokus pada masalah beban kerja dalam konteks keperawatan. Pengetahuan tentang bagaimana dinamika beban kerja memengaruhi stres kerja perawat yang bekerja di unit atau departemen tertentu di rumah sakit, dan pengaruh dukungan rekan kerja pada hubungan ini, masih terbatas. Penelitian ini, oleh karena itu menguji pengaruh beban kerja pada stres kerja perawat

departemen rawat jalan Ghana dan efek moderasi dari dukungan rekan kerja pada hubungan ini. Metode: Desain survei cross-sectional digunakan, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel 216 departemen rawat jalan. perawat dari empat rumah sakit besar di Ghana. Data yang dikumpulkan mengukur beban kerja, stres kerja, dan dukungan rekan kerja menggunakan Indeks Beban Tugas Badan Penerbangan dan Antariksa Nasional (NASA), skala stres kerja, dan skala dukungan rekan kerja. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, korelasi, dan regresi hierarkis. Hasil: Tingkat beban kerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat stres kerja perawat yang tinggi. Juga, tingkat beban kerja yang lebih tinggi terkait dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi bagi perawat yang menerima tingkat dukungan rekan kerja yang tinggi, tetapi ini tidak terjadi pada mereka yang menerima tingkat dukungan rekan kerja yang rendah (efek buffering cadangan).

3. (M. Hasby, 2017) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada Rsud. Petala Bumi Pekanbaru). Latar Belakang : Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tenaga kerja konflik, beban kerja dan komunikasi pada kinerja. populasi penelitian adalah 58 perawat. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda oleh SPSS 20 untuk windows. Penelitian ini menyimpulkan

bahwa konflik perburuhan, beban kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat.

4. (Maharani & Budianto, 2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan tingginya turn over dan absensi pegawai yang diakibatkan karena beban kerja yang tinggi sehingga perawat mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan lainnya, tingkat turn over dan absensi yang tinggi berdampak pada kinerja perawat, sehingga keluarga pasien kerap komplain karena pelayanan dan perawatan yang kurang maksimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian didapati besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,193 atau 19,3%. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan pula bahwa beban kerja memengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9%.
5. (Rizky & Afrianty, 2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel *Intervenning* (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dengan *work life balance* sebagai variabel *intervenning*. Jenis penelitian ini penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi beban kerja, stress kerja dan *work*

*life balance*. Hipotesis (1) adanya pengaruh yang signifikan beban kerja (X) terhadap stres kerja (Y) pada karyawan, (2) adanya pengaruh yang signifikan dari beban kerja (X) terhadap *work life balance* (Z) pada karyawan. (3) adanya pengaruh signifikan dari *work life balance* (Z) terhadap stres kerja (Y) pada variabel *intervenning*. Penelitian ini menjangkau seluruh pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya dengan jumlah sampel 60 pegawai. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrument peneliti menggunakan kuesioner. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur (*path*) yang diolah menggunakan SPSS vers 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja, 2) terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap *work life balance*, 3) variabel *intervenning* pada pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau dengan menggunakan metode bersifat asosiatif (hubungan) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki tingkat yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian-penelitian deskriptif maupun komparatif, (Sugiyono, 2012).

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dari hasil penelitian secara langsung pada objek penelitian, dimana dilakukan dengan cara penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner dengan pihak yang merupakan responden penelitian. Adapun sumber data primer yang didapatkan selanjutnya merupakan dari hasil pengamatan dilapangan secara langsung.

##### **3.2.2 Data Skunder**

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literature dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian, (Sugiyono, 2017)

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut:

#### **3.3.1 Kuesioner**

Merupakan alat yang digunakan dalam penelitian berupa butir-butiran pertanyaan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa *option* atau pilihan jawaban. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya, (Sugiyono, 2012). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

#### **3.3.2 Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2012). Pada studi kepustakaan ini penulis melakukan dengan cara mengumpulkan, mempelajari teori-teori, artikel, jurnal dan literature yang berhubungan dengan masalah yang diangkat peneliti.

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek/subjek yang mempunyai kualitas yang karakteristiknya tentu yang

diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sehingga berguna untuk langkah selanjutnya dalam penelitian ini (Sugiyono, 2012). Jadi dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi dan sampel adalah “Perawat RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau Yang Khusus Menangani Covid-19 Sebanyak 50 Perawat”.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya keterbatasan dana, dana dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

*Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian populasi jika subjek lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dalam penelitian ini menggunakan sampel dari populasi karena berdasarkan jumlah perawat yang khusus menangani Covid-19 di RSUD Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau.

### **3.5 Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel merupakan pengertian variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep. Secara operasional, secara oraktik, secara rill,

secara nyata dan lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Menurut Noor (2011) pengertian operasional variabel adalah sesuatu sebutan yang dapat diberikan nilai angka (kuantitatif) atau nilai mutu (kualitatif) dan menerapkan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti.

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butiran Pernyataan
1	Beban Kerja (X)	Menurut Nabawi (2019) Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan pada indikatornya	Indikator beban kerja : 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar kerja. (Nabawi, 2019)	<b>1,2,3</b> <b>4,5</b> <b>6,7,8</b>
2	Stres Kerja (Y)	Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi (Hasibuan,2014)	<b>1,2</b> <b>3,4</b> <b>5</b> <b>6,7</b> <b>8,9</b>

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Analisi data dalam penelitian ini yang dilakukan dengan:

#### 1. *Editing*

*Editing* adalah suatu proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh

terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemroses data dengan teknik statistik.

## 2. *Coding*

*Coding* yaitu kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

## 3. *Scoring*

*Scoring* yaitu mengubah data yang sifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Untuk keperluan analisa kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

**Tabel 3.2**  
**Scoring dalam skala likert**

Keterangan	Score
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## 4. *Tabulating*

*Tabulating* merupakan data yang diperoleh dalam tabel sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian data diolah dengan menggunakan SPSS 22

### 3.7 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan dibelakukan untuk populasi. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kekuatannya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi, (Sugiyono 2012).

### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

#### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan ketetapan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur, menurut Priyanto (2012) dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,5 yang artinya suatu sistem dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Menurut Priyanto (2012) Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bivariate person (korelasi person *product moment*) analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total yaitu penjumlahan dari keseluruhan item, item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Koefisien korelasi item-total dengan bivariate person dengan menggunakan rumus sebagai berikut, (Priyanto, 2012).

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikam 0,05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). (Priyanto, 2012)

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, (Rumengan, 2011).

Pengukuran dalam reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $>$  0,60, (Rumengan, 2011)

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Untuk menyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (Valid) untuk mencari peramalan, makna akan dilakukan pengujian asumsi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui

bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dimana data yang berdistribusi normal akan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, uji normalitas dapat juga dilihat melalui grafik histogram dan grafik normal plot.

Menurut Sunyoto (2011) uji asumsi normalitas ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah distribusi normal atau tidak.

Tujuan uji normalitas merupakan untuk mengetahui apakah distribusi suatu data mengikuti normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, merupakan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Adapun beberapa pendekatan sebagai berikut:

a. Pendekatan Histogram

Pada grafik histogram dapat dilihat bahwa suatu variabel berdistribusi normal ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada grafik histogram melihat bahwa dalam variabel keputusan distribusi normal, hal ini ditunjukkan dengan adanya distribusi data tersebut tidak melenceng ke kanan.

b. Pendekatan Grafik

PP Plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapatkan dari sampel (sumbu Y). Apabila plot dan keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus),

maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal PP-Plot *of regression standardized residual*. Sebagai dasar untuk mengambil keputusannya, jika titik-titik penyebaran sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dengan demikian nilai residual telah normal.

### **3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyanto (2012) heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Berbagai macam pengujian dilakukan dengan uji scatter plot dan dasar pengambilan keputusan yaitu jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### **3.7.2.3 Uji Regresi Sederhana**

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Menurut Sugiyono (2017) persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel dependen dimanipulasi atau di rubah-rubah. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh antara variabel independen X (Beban Kerja) dengan variabel dependen Y (Stres Kerja).

Dengan persamaan regresi sederhana yang digunakan dengan rumus

analisis regresi sebagai berikut:

Keterangan:



Y = Stres Kerja

X = Beban Kerja

a = Konstanta (apabila nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji t

Uji t yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t- tabel.

- a. Penentuan Nilai Kritis (t- tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (X) 5% dengan sampel (n).

- b. Kriteria Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H1 : Ada pengaruh secara signifikan anantara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Jika nilai t hitung > t tabel Ho ditolak dan Ha diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel

dependen.

2. Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3.7.3.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat  $Y$  dapat diterangkan oleh variabel bebas  $X$ . Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0, artinya variasi dari  $Y$  tidak dapat diterangkan oleh  $X$  sama sekali. Sementara bila, artinya variasi dari  $Y$  secara keseluruhan dapat diterangkan oleh  $X$ .

Dengan kata lain bila, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan olehnya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut Santoso (2010), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki ketersediaan jasa negative, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan. *Adjusted* sebagai koefisien determinasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- George R. Terry., & Leslie W. Rue. 2014. Dasar-Dasar Manajemen, (Principles of Management), Terj. G.A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, Hani T. 2012. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346.
- Laili, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia.
- Lulus, M. (2012). *Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. .
- Hasby, M., Hendriani, S., & Indarti, S. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency*.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen Di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(3), 260-268
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-8.
- Pratama, P. Y. A., & Satrya, I. G. B. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4570-4598.
- Priyanto. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Cv Andi Offset.
- Rivai, V., & Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Ketiga)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Rumengan, J. (2011). *Metodologi penelitian dengan SPSS*. UNIBA PRESS.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Caps.

Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.

Zetli, S. (2019). Hubungan beban kerja mental dan stres kerja pada tenaga kependidikan di kota Batam. *Jurnal Rekayasa sistem industri*, 4(2), 63-70.

# CURRICULUM VITAE



## A. PERSONAL INFORMASTION

Full Name : Sella Titania  
Gender : Female  
Place and Date of Birth : Tanjungpinang, 06 Mei 1999  
Citizen : Indonesia  
A g e : 22 years old  
Present Address : Maharani Stret Number 83  
Religion : Islam  
Email : [sellatitani99@gmail.com](mailto:sellatitani99@gmail.com)  
Phone Number / WA : 0812 7751 3313

## B. EDUCATION BACKGROUND

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Primary school	SDN 012 Bukit Bestari Tanjungpinang	2011 year
Junior High School	SMPN 4 Tanjungpinang	2014 year
Senior High School	SMKN I Tanjungpinang	2017 year
University	STIE Pembangunan, Tanjungpinang	2022 year