

**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA TENAGA MEDIS PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN
BINTAN**

SKRIPSI

SEPTIAN FRISKA BR NASUTION

NIM : 15612035



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA TENAGA MEDIS PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN
BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

SEPTIAN FRISKA BR NASUTION

NIM : 15612035

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA TENAGA MEDIS PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN
BINTAN**

Diajukan Kepada :

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

Oleh

Nama : Septian Friska Br Nasution
NIM : 15612035

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Evita Sandra, S.Pd. Ek, M.M
NIDN. 1029127202 / Asisten Ahli

Muhammad Muazamsyah, M.M
NIDN. 1008108302 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul
**ANALISIS TINGKAT STRES KERJA TENAGA MEDIS PADA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN
BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : SEPTIAN FRISKA BR NASUTION
NIM : 15612035

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat Belas
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Evita Sandra, S.Pd. Ek, M.M.
NIDN. 1029127202 / Asisten Ahli

Muhammad Rizki, S.Psi., M. Hsc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Anggota,

Imran Ilyas, M.M.
NIDN. 1007036603 / Lektor

Tanggal 14 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, SE.Mak.Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Septian Friska Br Nasution
NIM : 15612035
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,74
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Tingkat Stres Kerja Tenaga Medis Pada
Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten
Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 26 Juli 2019

Penyusun

SEPTIAN FRISKA BR NASUTION
NIM: 15612035

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Kata pertama yang bisa ku ucapkan adalah “Alhamdulillah”
Sembah sujud dan syukurku kepada-Mu ya Allah SWT atas kasih sayang dan
karunia-Mu

Telah membekalkan ku dengan ilmu yang bermanfaat
Dan memberikan kemudahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan
Shalawat beserta salam ku limpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW

Sebagai tanda terima kasih yang tiada terhingga, Ku persembahkan karya skripsi
ini untuk keluargaku tercinta terutama Ayahanda dan kedua Ibundaku,

Bapak Suhartono

Ibu Wati

Dan

Ibu Eka Susanti

Yang tidak pernah berhenti menyirami ku kasih sayang, memberikan dukungan
moral maupun materi, selalu mendoakan ku disetiap sujudnya yang mungkin
hanya dapat ku balas dengan selebar kertas ini. Semoga ini menjadi langkah
awal untuk mewujudkan harapan kedua orangtuaku untuk mendapat kesuksesan,
di kehidupan dan menjadi kebanggan bagi keluarga.

Dan juga dengan bangga ku persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

“Hanya kepada Engkaulah kami menyembah dan hanya kepada Engkaulah kami memohon pertolongan.”

(QS. Al Fatihah Ayat 5)

“Dan mohonlah pertolongan (Kepada Allah SWT) dengan sabar dan shalat. Dan (Shalat) itu sungguhlah berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyuk”

(QS. Al Baqarah Ayat 45)

“Sesungguhnya Allah SWT tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(QS. Ar Ra'd Ayat 11)

“Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan. Dengan memiliki modal yakin merupakan obat paling mujarab sebagai penumbuh semangat dalam hidup”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Hidayat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Tingkat Brand Loyalty Konsumen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang” guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Tidak lupa pula, Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis tentunya memperoleh berbagai bimbingan, bantuan, dukungan, dan do'a dari banyak pihak yang selalu mendukung. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan penghargaan, rasa hormat dan terimakasih kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Evita Sandra, S.Pd. Ek, M.M selaku dosen pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan dan memberikan banyak masukan serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Muhammad Muazamsyah, M.M selaku pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan dan memberikan banyak masukan serta motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak dan ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
9. Bapak dr. Benni Antomy, M. Ked (An), Sp. An selaku Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan, beserta seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan, khususnya Bapak/Ibu tenaga medis yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teristimewa untuk orang tua tercinta yaitu Bapak Suhartono, Ibu Wati dan Ibu Eka Susanti yang selalu memberikan doa serta dukungan kepada penulis.
11. Adik Arthie Prisilia dan keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis, serta terspesial teman buat skripsi

Pipuk Supranyoto yang selalu memberikan semangat, dukungan setiap saat kepada penulis.

12. Terkhusus buat kakak-kakak Nina Supiyati, S.E, Inggit Kasmaulidina yang telah memberikan masukan dan dukungan kepada penulis.

13. Spesial teman seperjuangan Lusi Aprian Siska, Indri Noviani, Endah, Irsa Tiara, Rinaldi Pratama, Dimas Eko Prasetyo, Hardianto Aris, Stanley Yudical, Resti Maryanti, serta keluarga besar Manajemen Kelas Pagi 1 Angkatan 2015 yang bersedia berbagi ilmu dalam penyusunan skripsi ini.

Pada penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik materi yang tercantum maupun tata cara penyajian. Untuk itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Walaikumsalam, Wr. Wb

Tanjungpinang, 26 Juli 2019
Penulis

SEPTIAN FRISKA BR NASUTION
NIM: 15612035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.1.1 Fungsi Manajemen.....	12
2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Stres Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	16
2.1.2.2 Sumber Stres Kerja	17
2.1.2.3 Gejala Stres Kerja	20
2.1.2.4 Dampak Stres Kerja	21
2.1.2.5 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	22
2.1.2.6 Indikator Stres Kerja	25
2.2 Kerangka Pemikiran.....	29
2.3 Hipotesis	29
2.4 Penelitian Terdahulu	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 34

3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Jenis Data	34
3.2.1 Data Primer.....	34
3.2.2 Data Sekunder.....	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3.1 Kuesioner	35
3.3.2 Observasi	36
3.3.3 Studi Kepustakaan	37
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi.....	37
3.4.2 Sampel	38
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.6 Teknik Pengolahan Data	40
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
3.7.1 Uji Validitas.....	42
3.7.2 Uji Reliabilitas	43
3.7.3 Analisis Deskriptif	44
3.7.4 Uji <i>Independent Sample T Test</i>	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1.1 Sejarah RSUD Kabupaten Bintan	48
4.1.1.2 Visi Dan Misi RSUD Kabupaten Bintan	49
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	50
4.1.1.4 Deskripsi Jabatan RSUD Kabupaten Bintan	51
4.1.2 Karakteristik Responden.....	59
4.1.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.2.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
4.1.2.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	60
4.1.2.4 Karakteristik Berdasarkan Status	60
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data	61
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas	61
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	63
4.1.4.1 Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	63
4.1.4.2 Deskriptif Variabel Sikap Pemimpin	67
4.1.4.3 Deskriptif Variabel Peralatan Kerja.....	70
4.1.4.4 Deskriptif Variabel Kondisi Lingkungan Kerja.....	74
4.1.4.5 Deskriptif Variabel Pekerjaan Dan Karir.....	78
4.1.5 Tingkat Stres Kerja	82
4.1.5.1 Tingkt Stres Kerja Tenaga Medis Secara Keseluruhan... 82	
4.1.5.2 Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.2 Pembahasan.....	84
BAB V PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN
CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Tenaga Medis RSUD Kabupaten Bintan	3
Tabel 1.2.	Kunjungan Pasien RSUD Kabupaten Bintan	4
Tabel 3.1.	Tenaga Medis RSUD Kabupaten Bintan	38
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.3	Kriteria Skor Ideal	46
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.2.	Pendidikan Terakhir Responden	59
Tabel 4.3.	Masa Kerja Responden	60
Tabel 4.4.	Status Responden	60
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.6.	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.7.	Penyataan 1 Variabel Beban Kerja	63
Tabel 4.8.	Penyataan 2 Variabel Beban Kerja	64
Tabel 4.9.	Penyataan 3 Variabel Beban Kerja	65
Tabel 4.10.	Rekapitulasi Jumlah Skor Stres Kerja Dari Beban Kerja	66
Tabel 4.11.	Penyataan 1 Variabel Sikap Pemimpin	67
Tabel 4.12.	Penyataan 2 Variabel Sikap Pemimpin	68
Tabel 4.13.	Penyataan 3 Variabel Sikap Pemimpin	69
Tabel 4.14.	Rekapitulasi Jumlah Skor Stres Kerja Dari Sikap Pemimpin.....	70
Tabel 4.15.	Penyataan 1 Variabel Peralatan Kerja	71
Tabel 4.16.	Penyataan 2 Variabel Peralatan Kerja	72
Tabel 4.17.	Penyataan 3 Variabel Peralatan Kerja	73
Tabel 4.18.	Rekapitulasi Jumlah Skor Stres Kerja Dari Peralatan Kerja	74
Tabel 4.19.	Penyataan 1 Variabel Kondisi Lingkungan Kerja	75
Tabel 4.20.	Penyataan 2 Variabel Kondisi Lingkungan Kerja	76
Tabel 4.21.	Penyataan 3 Variabel Kondisi Lingkungan Kerja	77

Tabel 4.22. Rekapitulasi Jumlah Skor Stres Kerja Dari Kondisi Lingkungan Kerja	78
Tabel 4.23. Pernyataan 1 Variabel Pekerjaan Dan Karir	79
Tabel 4.24. Pernyataan 2 Variabel Pekerjaan Dan Karir	80
Tabel 4.25. Pernyataan 3 Variabel Pekerjaan Dan Karir	81
Tabel 4.26. Rekapitulasi Jumlah Skor Stres Kerja Dari Pekerjaan Dan Karir	82
Tabel 4.27. Tingkat Stres Kerja Tenaga Medis Secara Keseluruhan	82
Tabel 4.28. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	84

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1.	Bagan Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1	Pedoman Kuesioner
2	Lembar Observasi
3	Tabulasi
4	Uji Validitas
5	Uji Reliabilitas
6	Uji <i>Independent Sample T Test</i>
7	Dokumentasi Penelitian
8	Surat Keterangan
9	Scan Plagiarism
10	Curriculum Vitae

ABSTRAK

ANALISIS TINGKAT STRES KERJA TENAGA MEDIS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN BINTAN

Septian Friska Br. Nasution. 15612035. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang.
septianfriska1688@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja tenaga medis dan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan tingkat stres kerja tenaga medis berdasarkan jenis kelamin pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan.

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan uji *independent sample t test*.

Hasil penelitian menunjukkan indikator beban kerja memiliki bobot skor 414 atau 69,00% berarti tenaga medis memiliki tingkat stres kerja yang tinggi terhadap beban kerja. Indikator sikap pemimpin memiliki bobot skor 425 atau 70,83% berarti tenaga medis memiliki tingkat stres kerja yang tinggi terhadap sikap pemimpin. Indikator peralatan kerja memiliki bobot skor 453 atau 75,50% berarti tenaga medis memiliki tingkat stres kerja yang tinggi terhadap peralatan kerja. Indikator kondisi lingkungan kerja memiliki bobot skor 380 atau 63,33% berarti tenaga medis memiliki tingkat stres kerja yang tinggi terhadap kondisi lingkungan kerja. Indikator pekerjaan dan karir memiliki bobot skor 445 atau 74,16% berarti tenaga medis memiliki tingkat stres kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan karir. Rata-rata stres kerja tenaga medis laki-laki sebesar 3,71 dan rata-rata stres kerja tenaga medis perempuan sebesar 3,43.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara keseluruhan tingkat stres kerja tenaga medis yaitu sebesar 70,56 yang tergolong dalam kategori tinggi. Perbedaan tingkat stres kerja tenaga medis berdasarkan jenis kelamin memiliki selisih sebesar 3,43 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 5% yaitu 11,3%, sehingga relatif kecil atau tidak ada perbedaan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Tenaga Medis

Dosen Pembimbing I : Evita Sandra, S.Pd. M. M
Dosen Pembimbing II : Muhammad Muazamsyah, M. M

ABSTRACT

ANALYSIS OF OCCUPATIONAL STRESS OF MEDICAL PERSONNEL AT DISTRICT GENERAL HOSPITAL (RSUD) OF BINTAN REGENCY

Septian Friska Br. Nasution. 15612035. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang.
septianfriska1688@gmail.com

This research aims to determine the level of occupational stress of medical personnel and to determine whether there is a difference in the level of occupational stress of medical personnel based on the gender of the District General Hospital (RSUD) of Bintan Regency.

The study uses quantitative research forms. The data collection methods used are questionnaires, observations and literature studies. The data analysis methods used are validity tests, reliability tests, deskriptive analysis, and independent sample t test tests.

The results showed the workload indicator had a score weight of 414 or 69.00% meaning medical personnel had a high level of working stress on the workload. A leader's attitude indicator has a score of 425 or 70.83% which means that medical personnel have a high level of working stress on a leader's stance. The work equipment indicator has a score of 453 or 75.50% which means that medical personnel have a high level of working stress on work equipment. The work environment condition indicator has a score of 380 or 63.33% which means that medical personnel have a high level of working stress on the conditions of the working environment. Job and career indicators have a score weight of 445 or 74.16% meaning medical personnel have a high level of working stress on work and career. The average work stress of male medical personnel is 3.71 and the average working stress of female medical personnel is 3.43.

The conclusion of this research is the overall level of work stress of medical personnel is 70.56, which belongs to the high category. The difference in the level of occupational stress of medical personnel by sex has a difference of 3.43 with a significance value greater than 5% i.e. 11.3%, so it is relatively small or there is no difference.

Keywords: work stress, medical personnel

Lecturer Adviser I : Evita Sandra, S.Pd. M. M

Lecturer Adviser II : Muhammad Muazamsyah, M. M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berbagai perkembangan dunia dimulai dari perkembangan industri dan perkembangan teknologi berkembang semakin canggih dan meningkat dengan pesat. Dengan perkembangan yang terjadi saat ini menyebabkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri. Sumber daya manusia disini diartikan sebagai tenaga kerja, pekerja, atau karyawan. Sumber daya manusia memiliki kedudukan dan selalu menjadi salah satu unsur penting di dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia yang berperan sebagai perencana, pelaksana serta penentu tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Sehingga dalam sebuah organisasi baik instansi pemerintah ataupun perusahaan, perlu adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan yang terpadu. (Hamali, 2016)

Rumah sakit merupakan sebuah sarana penyelenggara pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau bagi masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup sehat masyarakat luas. Pelayanan kesehatan dilaksanakan melalui unit

gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap yang tersedia. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, ditandai dengan peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Mutu pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang menjadi faktor paling dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam rumah sakit meliputi tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keterampilan fisik dan tenaga keteknisan. Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit, perlu didukung dengan tenaga kesehatan dan non kesehatan yang mampu melakukan pekerjaan serta terus-menerus berkembang.

Tenaga medis adalah seorang tenaga ahli yang mempunyai tugas utama memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai dengan ilmu kedokteran yang dimiliki. Saat ini, pengguna jasa Rumah Sakit tidak hanya menuntut terjaminnya kesembuhan, tetapi juga menuntut mendapatkan pelayanan maksimal. Sehingga seorang tenaga medis tidak hanya dituntut untuk menunjukkan keahlian dan profesionalitasnya dalam membantu pasien mendapatkan pelayanan kesehatan. Tenaga medis juga dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab sosial yang tinggi. Berbagai macam tuntutan yang harus terpenuhi ini yang dapat menyebabkan rasa tertekan dalam diri tenaga medis, dan kondisi ini yang akan membuat tenaga medis mengalami stres.

Menurut Ivanko dalam (Hamali, 2016), stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Dampak stres terhadap perilaku erat kaitannya dengan dampak psikologis dan jasmaniah. Dalam aspek perilaku stres dapat menimbulkan berbagai gejala kelainan perilaku seperti kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, terlalu peka, pasif, kurang tanggung jawab dan acuh. Sementara itu, pada orang tertentu dan dalam kondisi tertentu stres dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Setiap pekerja memiliki tingkat stres yang berbeda-beda, begitu pula dengan tenaga medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan yang merupakan salah satu rumah sakit milik instansi pemerintah yang terletak di Jalan Berek Motor No. 2B Kijang Kota Kepulauan Riau. RSUD Kabupaten Bintan merupakan rumah sakit dengan kategori type C. Saat ini RSUD Kabupaten Bintan memiliki jumlah karyawan dengan total sebanyak 199 orang yang terdiri dari tenaga medis sebanyak 40 orang, tenaga paramedis perawat dan bidan sebanyak 80 orang, tenaga penunjang medis non keperawatan sebanyak 21 orang, serta tenaga non medis/non paramedis sebanyak 58 orang. Berikut ini tabel 1.1 mengenai tenaga medis yang bekerja di RSUD Kabupaten Bintan:

Tabel 1.1
Tenaga Medis
RSUD Kabupaten Bintan

No	Tenaga Medis	Status			Jumlah
		PNS/Honor	Kontrak	Internsip	
1.	Spesialis Anastesi	1	-	-	1
2.	Spesialis Anak	2	1	-	3
3.	Spesialis Obgyn	2	1	-	3
4.	Spesialis Rontgen Gigi	1	-	-	1
5.	Spesialis Penyakit Mulut	1	-	-	1

6.	Spesialis Kulit dan Kelamin	1	-	-	1
7.	Spesialis Penyakit Dalam	-	1	-	1
8.	Spesialis Bedah	-	2	-	2
9.	Spesialis THT	-	1	-	1
10.	Dokter Umum	9	-	14	23
11.	Dokter Gigi	3	-	-	3
	Total	20	6	14	40

Sumber: Kepegawaian RSUD Kabupaten Bintan (2019)

Dari hasil pengamatan awal penelitian dan wawancara yang peneliti lakukan, fenomena yang terdapat pada RSUD Kabupaten Bintan yaitu stres kerja yang dialami para tenaga medis dengan kondisi tuntutan pekerjaan yang diharuskan memberikan pelayanan kesehatan yang cepat, sopan dan ramah. Dalam hal ini dikarenakan tingginya beban kerja yang diterima tenaga medis terutama tenaga medis bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD). Para tenaga medis harus melayani pasien yang datang dalam satu hari mencapai 50 pasien, dan kunjungan pasien meningkat pada hari minggu sebanyak 60 sampai 70 pasien dikarenakan puskesmas-puskesmas yang menjadi rujukan tidak beroperasi. Sehingga dalam 1 (satu) tahun tenaga medis harus melayani pasien yang datang sebanyak ≥ 10.000 pasien. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 mengenai jumlah kunjungan pasien di RSUD Kabupaten Bintan :

Tabel 1.2
Kunjungan Pasien
RSUD Kabupaten Bintan

NO	POLIKLINIK SPESIALIS	TAHUN		
		2015	2016	2017
1.	Spesialis Anak	1.365	1.492	1642
2.	Spesialis Penyakit Dalam	1.757	2505	2513
3.	Spesialis Kandungan dan Penyakit Kebidanan	1.031	847	531

4.	Spesialis Bedah	826	665	1351
5.	Spesialis Mata	688	722	1020
6.	Spesialis Kulit Kelamin	-	61	1010
7.	Fisioterapi	-	775	581
8.	Lain – Lain		731	2077
	Total	5.667	7.798	10.725

Sumber: Kepegawaian RSUD Kabupaten Bintan (2019)

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa secara keseluruhan ada peningkatan jumlah kunjungan pasien di RSUD Kabupaten Bintan selama 3 tahun beroperasi. Pada tahun 2015 terdapat sebanyak 5.667 pasien yang berkunjung di RSUD Kabupaten Bintan. Dengan jumlah kunjungan untuk spesialis anak sebanyak 1.365 pasien, spesialis penyakit dalam sebanyak 1.757 pasien, spesialis kandungan dan penyakit kebidanan sebanyak 1.031 pasien, spesialis bedah sebanyak 826 pasien, dan spesialis mata sebanyak 688 pasien. Untuk tahun 2016 terjadi peningkatan menjadi sebanyak 7.798 pasien yang berkunjung di RSUD Kabupaten Bintan. Dengan jumlah kunjungan spesialis anak sebanyak 1.492 pasien, spesialis penyakit dalam sebanyak 2.505, spesialis kandungan dan penyakit kebidanan sebanyak 847 pasien, spesialis bedah sebanyak 665 pasien, spesialis mata sebanyak 722 pasien, spesialis kulit kelamin sebanyak 61 pasien, fisioterapi sebanyak 775 pasien, dan lain-lain sebanyak 731 pasien. Untuk tahun 2017 juga terjadi peningkatan menjadi sebanyak 10.725 pasien yang berkunjung di RSUD Kabupaten Bintan. Dengan jumlah kunjungan spesialis anak sebanyak 1.642 pasien, spesialis penyakit dalam sebanyak 2.513 pasien, spesialis kandungan dan penyakit kebidanan sebanyak 531 pasien, spesialis bedah sebanyak 1.351 pasien, spesialis mata sebanyak 1.020 pasien, spesialis kulit

kelamin sebanyak 1.010 pasien, fisioterapi sebanyak 581 pasien, dan lain-lain sebanyak 2.077 pasien.

Selain fenomena beban kerja, fenomena lainnya yaitu mengenai jumlah fasilitas dan tenaga medis. Pada RSUD Kabupaten Bintan ini terdiri dari tiga bagian unit pelayanan kesehatan yaitu unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap yang beroperasi selama 24 jam. Dengan jam operasional tersebut terdapat tiga pembagian waktu kerja yaitu *shift* pagi (pukul 07.00 – 14.00), siang (pukul 14.00 – 21.00) dan malam (pukul 21.00 – 07.00). Namun pada tenaga medis tidak diberlakukan jam istirahat yang jelas dikarenakan kunjungan pasien yang tidak dapat diprediksi kedatangannya dan juga penerapan pembagian waktu kerja ini tidak didukung dengan jumlah fasilitas dan tenaga medis yang memadai.

Selain itu, masih rendahnya tenaga medis yang mendapatkan promosi jabatan. Pelaksanaan promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang mendorong tenaga medis untuk meningkatkan kinerjanya dalam melayani pasien. Namun jika dalam pelaksanaan promosi jabatan masih rendah dapat menyebabkan tidak terpenuhinya harapan tenaga medis untuk menempati jabatan yang lebih tinggi dan berdampak pada menurunnya kinerja yang menimbulkan stres kerja. Permasalahan rendahnya promosi jabatan ini didukung dengan hasil wawancara singkat yang peneliti lakukan pada tanggal 01 Februari 2019 dengan salah satu tenaga medis pada bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) diketahui bahwa:

“Di rumah sakit ini, dokter itu ada 2 (dua) yaitu dokter yang statusnya pegawai dan dokter honor. Dokter honor untuk promosi jabatannya tidak ada, karena salah satu syarat untuk mendapatkan promosi jabatan itu harus

berstatus pegawai negeri sipil. Sedangkan untuk dokter yang statusnya pegawai akan mendapatkan promosi jabatan lebih tinggi seperti salah satu contohnya promosi jabatan untuk menjadi kepala ruangan atau kepala instalasi. Namun tidak ada ketetapan untuk mendapatkan promosi jabatan tersebut. Bahkan lamanya waktu kerja dokter dirumah sakit ini tidak dapat menentukan dokter tersebut mendapatkan promosi jabatan.”

Dengan adanya fenomena-fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai stres kerja pada RSUD Kabupaten Bintan dengan mengangkat judul “**Analisis Tingkat Stres Kerja Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dipaparkan pada latar belakang dan fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan. Maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat stres kerja tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan?
2. Apakah terdapat perbedaan tingkat stres kerja tenaga medis berdasarkan jenis kelamin pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah tercantum pada pembahasan sebelumnya maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat stres kerja tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan.

2. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan tingkat stres kerja tenaga medis berdasarkan jenis kelamin pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

- a. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi suatu pembelajaran untuk lebih memahami mengenai stres kerja. Adanya pengetahuan secara mendetail diharapkan dapat membantu manajemen sumber daya manusia menjadi lebih baik lagi.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada peneliti selanjutnya yang akan mengambil skripsi dalam kajian yang sama sekaligus sebagai referensi dalam penulisan.

- c. Bagi penulis

Berdasarkan hasil dari penelitian, penulis berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik secara teori maupun praktek. Sehingga penulis dapat mempelajari suatu kasus yang berkaitan dengan stres kerja serta mengetahui tingkat stres kerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Tenaga Medis

Dapat dijadikan tambahan pengetahuan mengenai tingkat stres kerja, sehingga kedepannya dapat dijadikan acuan agar dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.

b. Bagi Instansi/Pihak Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat tentang stres kerja, sehingga dapat digunakan sebagai dasar kebijakan dalam mengambil langkah dan tindakan terhadap karyawan yang berkenaan dengan stres kerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Menurut (Sujarweni, 2015:60) sistematika penulisan adalah suatu penjabaran secara deskriptif tentang secara garis besar hal-hal yang akan ditulis. Dalam penelitian ini maka materi-materi yang terdapat dalam laporan ini disusun menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, menguraikan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam 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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil uraian baik dari kuesioner maupun analisa penulis mengenai Analisis Tingkat Stres Kerja Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen

Menurut (Robbins & Coulter, 2014), manajemen diartikan sebagai mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan kerja orang lain agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk kata benda dari kata kerja manage yang memiliki arti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.

Menurut Follet dalam (Handoko, 2012), manajemen mengandung arti bahwa manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Stoner dalam (Handoko, 2009) 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. Manajemen diartikan sebagai proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan proses yang biasa dilakukan seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan. Proses ini dilakukan dengan harapan bawahan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga akan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Dalam melaksanakan tugas dan menjalankan peran dengan baik, sebuah manajemen harus memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Terdapat empat fungsi manajemen menurut (Robbins & Coulter, 2014) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*) yaitu fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sejumlah kegiatan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu fungsi manajemen yang melibatkan kegiatan menyusun dan mengstrukturisasi pekerjaan agar dapat mencapai tujuan. *Organizing* mencakup proses menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana cara mengelompokkan tugas-tugas itu, siapa harus melapor ke siapa, dan dimana keputusan harus dibuat.
3. Kepemimpinan (*Leading*) yaitu fungsi manajemen yang suatu pekerjaan harus melibatkan melalui dan dengan orang lain untuk mencapai tujuan

organisasi. *Leading* mencakup memotivasi bawahan, mempengaruhi individu atau tim sewaktu mereka bekerja, merancang komunikasi yang efektif, dan memecahkan masalah perilaku karyawan.

4. Pengendalian (*Controlling*) yaitu fungsi manajemen yang mencakup memantau kinerja, membandingkan kinerja dengan standar kinerja yang ada, dan mengoreksinya.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa ahli yang mengemukakan tentang definisi manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara dalam (Hamali, 2016) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Marwansyah, 2016) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Werther dan Davis dalam (Hanggraeni, 2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai aktivitas-aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi untuk berkontribusi dalam

pencapaian rencana strategis organisasi. Secara ringkas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas mengatur, memfasilitasi dan memanfaatkan sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan tujuan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi-fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang. Menurut (Sutrisno, 2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud sebagai berikut:

1. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian waktu, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Handoko, 2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Disamping itu mereka bahkan bisa terkena penyakit fisik, seperti masalah pencernaan dan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

Menurut (Mangkunegara, 2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebih, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut (Hasibuan, 2013) stres

kerja merupakan orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Ivanko dalam (Hamali, 2016) stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, gejala-gejala dialami oleh setiap orang yang tertekan. Derajat stres berkorelasi dengan ketidakmampuan yang dirasakan oleh seseorang terhadap permintaan lingkungan. Tingkat stres seseorang bergantung pada kemampuan-kemampuan yang dirasakan pada diri seseorang dan kepercayaan diri. Stres juga berkorelasi dengan ketakutan dan kegagalan seseorang. Menurut (Sunyoto, 2015) stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian stres kerja. Stres kerja yaitu kondisi-kondisi baik secara internal maupun eksternal yang dialami seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya hingga tercipta perasaan tertekan yang mempengaruhi emosi karyawan.

2.1.2.2 Sumber Stres Kerja

Sumber stres kerja atau *job stressor* sangat beragam dan beragam pula reaksinya pada setiap individu. Berikut ini beberapa sumber stres kerja menurut Cary Cooper dalam (Rivai, 2010) yaitu:

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line-hysteria*, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostres*). Pengertian dari masing-masing kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Quantitative work overload*

Work overload (beban kerja yang berlebihan) biasanya terbagi dua, yaitu *quantitative* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* adalah ketika kerja fisik pegawai melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. *Qualitative overload* terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai terlalu sulit dan kompleks.

b. *Assembli line-hysteria*

Beban kerja yang kurang dapat terjadi karena pekerjaan yang harus dilakukan tidak menantang atau pegawai tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

c. Pengambilan keputusan dan tanggung jawab

Pengambilan keputusan yang akan berdampak pada perusahaan dan pegawai sering membuat seorang manajer menjadi tertekan. Terlebih lagi apabila pengambilan putusan itu juga menuntut tanggungjawabnya, kemungkinan peningkatan stres juga dapat terjadi.

- d. Kondisi fisik yang berbahaya pekerjaan seperti SAR, polisi, penjinak bom sering berhadapan dengan stres. Mereka harus siap menghadapi bahaya fisik sewaktu-waktu.
- e. Pembagian waktu kerja
Pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup pegawai sehari-hari, misalnya pegawai yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti. Hal seperti ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang ada yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan.
- f. Stres karena kemajuan teknologi (*technostres*). *Technostres* adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru.

2. Ambiguitas

Dalam berperan, pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karier tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan.

3. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres.

Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

4. Perkembangan Karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

6. Hubungan Antara Pekerjaan Dan Rumah

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres kerja.

2.1.2.3 Gejala Stres Kerja

Menurut (Hamali, 2016:) perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berfikir, dan bertindak laku. Gejala-gejala stres ditempat kerja meliputi:

1. Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari:
 - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, hipertensi.
 - b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 - c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala stres pada tingkat organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan keselamatan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi karyawan atau perawatan kesehatan karyawan.

2.1.2.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Jacinta F. Rini 2010 dalam (Afrizal, 2014) stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dampak terhadap perusahaan yaitu:
 - a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
 - b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja

- c. Menurunnya tingkat produktivitas kerja
 - d. Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan
2. Dampak terhadap Individu yaitu:
- a. Kesehatan. Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi gangguan pencernaan, sulit tidur atau kebanyakan tidur, struk dan beberapa penyakit lainnya.
 - b. Psikologis, stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggrogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.
 - c. Interaksi interpersonal. Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan dengan orang yang tidak mengalami kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres selalu mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

2.1.2.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Pengelolaan stres tidak hanya menjadi tanggung jawab atau tugas manajemen, tetapi juga menjadi tanggung jawab atau tugas setiap individu. Menurut Robbins dan Judge dalam (Sunyoto & Burhanudin, 2015) terdapat dua pendekatan untuk mengelola stres, yaitu:

1. Pendekatan Individual

- a. Penerapan teknik manajemen waktu. Pemanfaatan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerja secara lebih baik. Prinsip-prinsip manajemen waktu yang banyak dilaksanakan antara lain dengan membuat daftar kegiatan harian yang harus diselesaikan, membuat prioritas kegiatan berdasarkan tingkat kepentingannya, membuat jadwal kegiatan berdasarkan prioritas yang telah disusun, dan memahami siklus harian serta menangani pekerjaan yang membutuhkan siklus kerja tertinggi ketika anda dalam kondisi paling siap dan produktif.
- b. Olahraga. Olahraga seperti berenang, bersepeda, jalan kaki, dan aerobik merupakan bentuk-bentuk latihan fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi stres yang berlebihan.
- c. Relaksasi. Untuk mengurangi ketegangan, seseorang dapat melakukan relaksasi seperti meditasi dan *biofeedback*/teknik pengendalian fisiologis.
- d. Memperluas jaringan dukungan. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, keluarga, atau rekan kerja mereka. Hal ini merupakan cara untuk mengurangi stres dengan memperluas jaringan dukungan.

2. Pendekatan Organisasional

- a. Seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik. Keputusan seleksi dan penempatan sebaiknya mempertimbangkan perbedaan individu mengenai pengalaman, kepribadian, sifat pekerjaan, dan sebagainya.
- b. Pelatihan. Pelatihan yang berhasil dapat meningkatkan kepercayaan diri individu, sehingga dapat mengurangi hambatan dalam pekerjaan.
- c. Penetapan tujuan yang realistis. Penetapan tujuan dapat mengurangi stres dan dapat meningkatkan motivasi. Umpan balik yang pasti dan dilakukan sesegera mungkin dapat mengurangi frustrasi dan stres individu.
- d. Desain ulang pekerjaan. Mendesain ulang pekerjaan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otonomi, dan umpan balik yang meningkat, dapat mengurangi stres karyawan.
- e. Meningkatkan keterlibatan karyawan. Untuk mengurangi stres, para manajer dapat melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
- f. Perbaiki komunikasi organisasi. Meningkatkan komunikasi dengan para karyawan dapat mengurangi ketidakpastian karena memangkas ambiguitas dan konflik peran.
- g. Penawaran cuti panjang. Cuti panjang dapat membangkitkan dan memberi semangat kembali para karyawan yang mungkin menemui kebuntuan. Karyawan dapat bepergian, santai, atau mengejar proyek pribadi yang membutuhkan waktu panjang.

- h. Menyelenggarakan program-program kesejahteraan karyawan/*wellness programs*. Program-program merupakan program yang didukung organisasi, yang fokus pada kondisi fisik dan mental karyawan secara keseluruhan.

1.1.2.7 Indikator Stres Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2009) stres kerja dapat diukur melalui empat indikator yaitu:

1. Beban kerja yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Waktu kerja yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi.
3. Umpan balik yang didapatkan yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan, dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
4. Tanggung jawab yaitu keadaan yang wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan.

Selanjutnya menurut (T. Hani Handoko, 2014) adapun indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengukur stres yaitu diantaranya:

1. Konflik Peran

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki, dan tugas yang harus dilakukan tersebut bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.

2. Beban Kerja

Ketika seorang tenaga kerja tidak memiliki informasi yang cukup untuk melaksanakan tugasnya, dan tidak mengerti atau merealisasikan harapan yang berkaitan dengan peran tersebut. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran tidak jelas meliputi ketidakjelasan dari saran-saran dan kesamaan tentang tanggung jawab.

3. Hubungan Dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik yaitu adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah untuk memecahkan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara tenaga kerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi ketegangan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan kerja.

4. Struktur Dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang ditimbulkan oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Jika bentuk struktur organisasi kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres kerja yang dialami.

Kemudian menurut Robbins dalam (Sulistiyani, Widiana, & Sutopo, 2017) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Beban Kerja

Beban kerja yaitu beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak, dan sebagainya. (Sunyoto, 2015a)

2. Sikap Pemimpin

Sikap pemimpin yaitu perilaku dan sifat seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan yang sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi. Sering kali pemimpin mempunyai pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan aspek-aspek lain dalam pekerjaan. Pengaruh ini salah satunya bersumber dari tingkat kewenangan dan kekuasaan. Berkaitan dengan kekuasaan yang dimilikinya, entah itu dalam memberikan *reward* atau *punishment* yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya, pada dasarnya setiap pimpinan dibentuk sama. Pengaruh pimpinan dapat dipandang sebagai sumber stres, tergantung bagaimana individu dan situasi saat itu. (Suwatno & Priansa, 2011)

3. Peralatan Kerja

Peralatan kerja yaitu benda-benda yang digunakan karyawan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Peralatan kerja yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja antara lain mesin penunjang pekerjaan, pakaian khusus, alat-alat kerja. Minimnya peralatan kerja yang

tersedia dapat menimbulkan stres kerja. Hal ini dikarenakan, peralatan kerja yang dapat mendukung keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya.

4. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yaitu kondisi sekitar yang berada ditempat kerja karyawan. Kondisi kerja yang kurang baik bisa berpotensi membuat karyawan menjadi stres. Kondisi lingkungan kerja meliputi sirkulasi udara, penerangan atau pencahayaan, kebisingan, tata ruang letak. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Begitu juga ruangan yang terlalu dingin,. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain. Lingkungan kerja adalah yang paling utama karena para pekerja bekerja setiap hari bekerja di tempat tersebut. Apabila tidak di perhatikan maka para pekerja bisa jenuh dan mengalami stres.

5. Suatu Pekerjaan dan Karir

Suatu pekerjaan dan karir yaitu kedudukan atau jabatan seorang karyawan didalam perusahaan atau instansi pemerintah. Stres kerja dikarenakan suatu pekerjaan dan karir yaitu jika pekerja kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karier yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karier.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator stres kerja menurut menurut Robbins dalam jurnal (Sulistiyani et al., 2017) yaitu beban kerja, sikap pemimpin, peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja dan suatu pekerjaan dan karir.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan pada latar belakang masalah dan tinjauan pustaka, maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang akan dijadikan pegangan di dalam penelitian.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2017). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Tingkat stres kerja tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan berada pada rentang 61 – 80% yaitu tinggi.

H2 : Tidak terdapat perbedaan tingkat stres kerja tenaga medis berdasarkan jenis kelamin pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan.

2.4 Penelitian Terdahulu

a. Dalam Negeri

1. (Susanti, 2009), mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor melakukan penelitian dengan judul “Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyebab stres kerja dan gejala stres karyawan, menganalisis tingkat stres kerja karyawan secara keseluruhan dan berdasarkan karakteristik, serta mengidentifikasi upaya penanggulangan stres kerja menurut persepsi karyawan dan menurut persepsi pihak manajemen pada PT BRI (Persero) Cabang Bogor. Sampel yang digunakan sebanyak 52 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah *non-probability sampling* berupa *saturation sampling*. Dalam penelitian ini didapati hasil yang menunjukkan bahwa stresor kerja terdiri dari permintaan tugas, permintaan peran, permintaan interpersonal,

struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan siklus hidup organisasi. Gejala-gejala stres terdiri dari fisiologis, psikologis dan perilaku. Tingkat stres kerja total karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor berada pada kategori rendah. Semua karakteristik karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Tidak ada stres kerja yang signifikan perbedaan berdasarkan semua karakteristik karyawan. Manajemen PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor telah berupaya mengatasi stres tetapi belum optimal dalam penerapannya.

2. (Gilang, Wanara, Pangarso, & Telkom, 2017) mahasiswa Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung melakukan penelitian dengan judul “Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pikiran Rakyat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi tingkat stres kerja pada karyawan PT. Pikiran Rakyat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 63 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *proportionate stratified random sampling* atau teknik pengambilan acak sistematis. Dalam penelitian ini didapati hasil yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan pada PT. Pikiran Rakyat berada pada kategori sedang. Stres kerja kategori sedang artinya karyawan memiliki stres kerja yang cukup, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah.
3. (Desima, 2013), mahasiswi Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang melakukan penelitian

dengan judul “Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku *Caring* Perawat”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tingkat stres kerja perawat terhadap perilaku caring perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan desain Cross Sectional. Sampel yang di gunakan sebanyak 42 perawat rawat inap dan 42 pasien di ruang rawat inap dengan teknik pengambilan sampel Total Sampling, data di ambil dengan cara kuesioner. Analisa data yang digunakan adalah Uji statistik *Chi Square*. Hasil penelitian diketahui bahwa 26 orang perawat (61,90%) di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang, mengalami stres kerja sedang dan perilaku caring perawat di Instalasi Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang memiliki 13 orang (71,43%) perilaku caring perawat Kurang Baik. Pada hasil pengujian dengan Uji *Chi Square* (Uji kebebasan didapatkan hasil p-value = 0,001 yang mana p-value <0,05 (α), sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat di instalansi rawat inap.

b. Luar Negeri

1. (Shanthi & Babu, 2016), Departemen Penelitian Bisnis Administrasi, Perguruan Tinggi Seni Pemerintah, Paramakudi melakukan penelitian dengan judul “Sebuah studi pada faktor-faktor yang menyebabkan stres di antara karyawan di rumah sakit pribadi di Tamilnadu - penyelidikan empiris”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor utama yang menyebabkan stres untuk staf perawat di rumah sakit swasta.

Studi adalah deskriptif. Data primer dikumpulkan oleh peneliti dengan bantuan terstruktur kuesioner yang diberikan kepada staf perawat dari tiga rumah sakit swasta terkemuka di distrik Tiruchirappalli - Tamilnadu. 173 karyawan dari rumah sakit yang merupakan ukuran sampel. Hasil dari penelitian ini adalah faktor-faktor yang menyebabkan stres pada perawat di rumah sakit swasta diidentifikasi seperti jam kerja yang tidak nyaman, kurangnya kejelasan peran dan ketidakadilan adalah beberapa alasan utama stres.

2. (Frimpong-Manso, Ofosu-Koranteng, & Berko, 2018), University of Cape Coast dan University of Energy and Natural Resources, Ghana melakukan penelitian dengan judul “Analisis kerja terkait stres pada kinerja kerja karyawan di Mfantseman Community Bank, kawasan pusat Ghana”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa efek dari pekerjaan yang berhubungan dengan stres pada kinerja kerja karyawan di Mfantseman Community Bank (MCB) di wilayah pusat Ghana. Studi dikerjakan desain survei deskriptif. Populasi ini terdiri dari 19 staf manajemen, staf senior 68 dan 25 staf junior yang semua permanen staf Bank. Sampel untuk studi adalah 78, yang diperoleh secara acak dari enam cabang Bank yang juga dipilih secara acak. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan stres yang disebabkan oleh banyak faktor yang meliputi kondisi kerja lembur bekerja, miskin, underutilisation keahlian dan hubungan miskin rekan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif. Menurut (Indriantoro, 2012) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan terhadap pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan menganalisa data menggunakan prosedur statistik.

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengutarakan pemecahan masalah yang ada saat ini berdasarkan data-data, dan juga menampilkan data, menganalisis dan menginterpretasi. Menurut (Indriantoro, 2012) penelitian deskriptif adalah penelitian tentang masalah-masalah yang berupa fakta-fakta sekarang ini dari suatu populasi.

3.2. Jenis Data

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

3.2.1. Data Primer

Menurut (Siregar, 2014) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data ini dapat diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga hasil wawancara peneliti dengan narasumber, yang kemudian data tersebut harus

diolah lagi. Data primer yang peneliti peroleh langsung dari RSUD Kabupaten Bintan yaitu melalui data hasil kuesioner yang telah diisi oleh tenaga medis.

3.2.2. Data Sekunder

Menurut (Siregar, 2014) data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data sekunder yang diperoleh peneliti tidak perlu diolah lagi. Dalam penelitian ini yang dilakukan pada RSUD Kabupaten Bintan, data sekunder yang digunakan berupa data profil RSUD Kabupaten Bintan, catatan-catatan, dan dokumen yang memiliki hubungan dengan objek penelitian.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Siregar, 2014) pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan memiliki standar untuk memperoleh data yang diperlukan, selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin diteliti. Pengumpulan data menjadi langkah yang sangat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

3.3.1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden. Kuesioner dapat

diberikan secara langsung melalui tatap muka dengan antara peneliti dan responden, serta kuesioner dapat juga dikirimkan kepada responden yang berlokasi jauh. Dalam penelitian ini kuesioner dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan secara tertulis kepada responden yaitu tenaga medis pada RSUD Kabupaten Bintan dengan mengikuti panduan pengisian kuesioner yang telah dipersiapkan peneliti. Kuesioner tersebut berisi pernyataan terkait dengan variabel yang diteliti yaitu stres kerja. Agar mempermudah responden dalam melakukan pengisian kuesioner, peneliti telah menyediakan relatif jawabannya sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang tepat.

3.3.2. Observasi

Menurut (Siregar, 2014) observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non-partisipan, dimana peneliti hanya sebagai pengamat independen. Dengan jenis Observasi non-partisipan yaitu observasi terstruktur. Menurut (Sugiyono, 2016) observasi terstruktur yaitu observasi yang telah dirancang dengan sistematis mengenai apa, kapan dan dimana akan dilakukan pengamatan. Observasi ini bisa dilakukan jika peneliti telah mengetahui dengan jelas tentang variabel yang akan diamati. Untuk melakukan observasi, peneliti harus menggunakan instrumen penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pedoman wawancara atau kuesioner dapat juga digunakan sebagai pedoman dalam melakukan observasi atau pengamatan.

3.3.3. Studi Kepustakaan

Menurut (Sugiyono, 2012) studi kepustakaan yaitu berupa kajian teoritis dan referensi lain yang memiliki kaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan sangat penting dalam penelitian, hal ini disebabkan karena sebuah penelitian terlepas dari literatur-literatur ilmiah. Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari literatur-literatur dan juga sumber-sumber lainnya yang berkaitan sehingga dapat memberikan informasi mengenai penelitian. Studi kepustakaan biasanya digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini melalui cara dokumentasi. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan berupa data profil RSUD Kabupaten Bintan literatur-literatur, bahan kuliah dan hasil penelitian terdahulu lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Rumengan, 2010), populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi mewakili karakteristik yang ingin didapatkan dalam penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk tarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis RSUD Kabupaten Bintan yang berjumlah 40 orang/responden.

Tabel 3.1
Tenaga Medis
RSUD Kabupaten Bintan

No	Tenaga Medis	Status			Jumlah
		PNS/Honor	Kontrak	Internsip	
1.	Spesialis Anastesi	1	-	-	1
2.	Spesialis Anak	2	1	-	3
3.	Spesialis Obgyn	2	1	-	3
4.	Spesialis Rontgen Gigi	1	-	-	1
5.	Spesialis Penyakit Mulut	1	-	-	1
6.	Spesialis Kulit dan Kelamin	1	-	-	1
7.	Spesialis Penyakit Dalam	-	1	-	1
8.	Spesialis Bedah	-	2	-	2
9.	Spesialis THT	-	1	-	1
10.	Dokter Umum	9	-	14	23
11.	Dokter Gigi	3	-	-	3
	Total	20	6	14	40

Sumber: Kepegawaian RSUD Kabupaten Bintan (2019)

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian.

Adapun proses pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2013) teknik *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota

populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *Nonprobability Sampling* yang peneliti digunakan yaitu *Sampling Jenuh*, yang merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan yang berjumlah sebanyak 40 orang.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut Creswell dalam (Sugiyono, 2014) definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	No Item
Stres Kerja	Menurut Ivanko dalam (Hamali, 2016) stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, gejala-gejala dialami oleh setiap orang yang tertekan.	Menurut Robbins dalam jurnal (Sulistiyani et al., 2017) indikator stres kerja yaitu: 1. Beban kerja. 2. Sikap pemimpin. 3. Peralatan kerja. 4. Kondisi lingkungan kerja. 5. Suatu pekerjaan dan karir.	Likert	1 – 3 4 - 6 7 - 9 10 – 12 13 - 15

Sumber: Data Olahan (2019)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan sebuah proses untuk mendapatkan data ringkasan atau angka ringkasan melalui cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Menurut (Siregar, 2014) pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumusan tertentu. Pengolahan data meliputi kegiatan sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing adalah proses pengecekan atau memeriksa data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang telah masuk tidak memenuhi syarat atau tidak dibutuhkan. Tujuan dilakukan *editing* adalah untuk mengoreksi kesalahan-kesalahan dan kekurangan data yang terdapat pada catatan lapangan. Pada kesempatan ini, kesalahan data dapat diperbaiki dan kekurangan data dilengkapi dengan mengulangi pengumpulan data atau dengan cara penyisipan data (interpolasi). Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam proses *editing* antara lain:

a. Pengambilan sampel

Perlu dicek saat pengambilan sampel sudah memenuhi kaidah-kaidah pengambilan sampel atau belum. Kegiatan berupa pengecekan kategori sampel, jenis sampel yang digunakan dan penentuan jumlah sampel.

b. Kejelasan data

Kegiatan pada tahap ini adalah mengecek apakah data yang telah masuk dapat dibaca dengan jelas, jika terdapat tulisan tangan atau singkatan yang kurang jelas perlu dilakukan verifikasi kepada pengumpul data.

c. Kelengkapan isian

Tahap ini dilakukan pengecekan apakah isian responden ada yang kosong atau tidak, bila kosong ada dua kemungkinan pertama memang tidak ada jawaban atau kemungkinan kedua responden menolak menjawab.

d. Keserasian jawaban

Tahap ini dilakukan pengecekan keserasian jawaban responden, ini dilakukan untuk menghindari terjadinya jawaban responden yang bertentangan, misalnya pada pertanyaan status jawabannya belum kawin, sedangkan pada pertanyaan anak jawabannya ada 2 orang anak, hal ini menunjukkan jawaban yang tidak konsisten perlu dilakukan verifikasi.

2. *Codeing*

Codeing adalah kegiatan pemberian kode tertentu pada tiap-tiap data yang termasuk kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka atau huruf untuk membedakan antara data atau identitas data yang akan dianalisis.

3. Tabulasi

Tabulasi adalah proses penempatan data ke dalam bentuk tabel yang telah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis. Tabel-tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas agar memudahkan dalam proses analisis data.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut (Sujarweni, 2015b) analisis data adalah sebagai upaya data yang dikumpulkan dan sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Sehingga teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap sebuah data, yang bertujuan untuk mengolah data tersebut agar dapat menjawab rumusan masalah penelitian.

Teknik analisis data adalah sub bab yang mengemukakan cara menganalisis data-data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Analisis kuantitatif digunakan pada data yang telah diperoleh dari hasil pengisian jawaban kuesioner dan dilakukan analisis data dalam bentuk angka-angka, selanjutnya dilakukan perhitungan dengan metode hitung-hitungan (Rumengan, 2015). Dalam penelitian ini, pengujian data menggunakan SPSS versi 22. Untuk menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan peralatan analisis sebagai berikut:

3.7.1. Uji validitas

Uji validitas kuesioner digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Sebuah item dapat dikatakan valid jika ada korelasi yang signifikan dengan skor total, hal ini

menunjukkan terdapat dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap pada kuesioner tersebut. Item biasa berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan pada responden untuk mengungkap sesuatu (D. Priyatno, 2017)

Menurut (Sujarweni, 2015b) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan atau pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan untuk di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan sig 5%. atau 0,05 dan diuji dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan berkorelasi positif, maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel dan berkorelasi negatif, maka dapat dikatakan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan (Sujarweni, 2015b). Menurut Sakaran dalam (D. J. Priyatno, 2012) penggunaan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur

yang sering menggunakan kuesioner. Uji reliabilitas adalah perkembangan uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Sujarweni, 2015b).

3.7.3. Analisis Deskriptif

Menurut Iqbal Hasan dalam (Siregar, 2014) Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Analisis deskriptif dapat menggunakan satu variabel atau lebih variabel namun yang bersifat mandiri, sehingga analisis tidak berbentuk perbandingan atau hubungan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif ini meliputi (Sugiyono, 2016):

1. Tabulasi
2. Hasil perhitungan rata-rata
3. Hasil perhitungan % skor

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner disebarkan menggunakan 5 (Lima) opsi jawaban untuk tiap masing-masing indikator, yaitu sebagai berikut:

Skor 5 = SS = Sangat Setuju

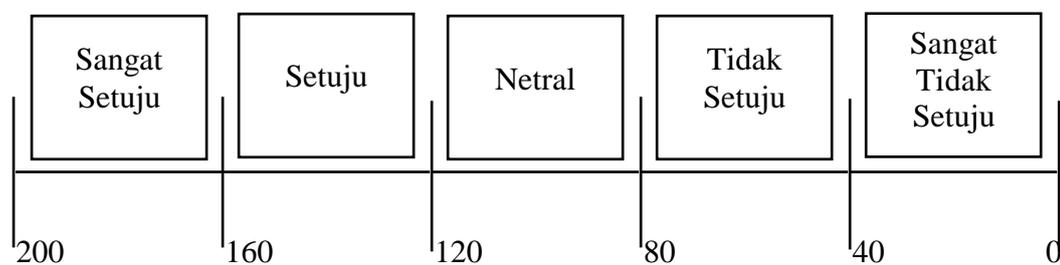
Skor 2 = TS = Tidak Setuju

Skor 4 = S = Setuju

Skor 1 = STS = Sangat Tidak Setuju

Skor 3 = N = Netral

Setelah pemberian skor untuk setiap masing-masing indikator variabel penelitian, selanjutnya data interval tersebut dianalisis dengan cara menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Jumlah skor ideal atau skor maksimal untuk setiap item pernyataan = $5 \times 40 = 200$ (Jika semua jawaban sangat setuju) dan untuk jumlah skor terendah = $1 \times 40 = 40$ (Jika semua jawaban sangat tidak setuju). Sehingga diperoleh gambaran sebagai berikut:



$$S_5 = 40 \times 5 = 200$$

$$S_2 = 40 \times 2 = 80$$

$$S_4 = 40 \times 4 = 160$$

$$S_1 = 40 \times 1 = 40$$

$$S_3 = 40 \times 3 = 120$$

Untuk menghitung skor keseluruhan agar didapatkan analisis sejauh mana tingkat stres kerja tenaga medis pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bintan yaitu dengan cara: Jumlah skor seluruh kriterium = capaian jumlah skor \times jumlah responden \times jumlah pernyataan.

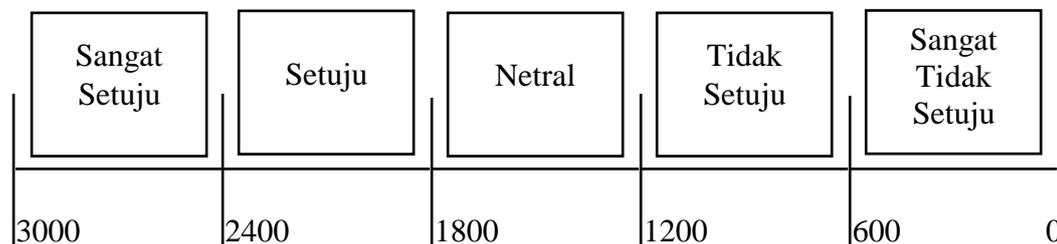
$$S_5 = 5 \times 15 \times 40 = 3000$$

$$S_2 = 2 \times 15 \times 40 = 1200$$

$$S_4 = 4 \times 15 \times 40 = 2400$$

$$S_1 = 1 \times 15 \times 40 = 600$$

$$S_3 = 3 \times 15 \times 40 = 1800$$



Jumlah skor ideal untuk seluruh pernyataan yaitu 3000 (sangat setuju) dan jumlah skor terendah yaitu 600 (sangat tidak setuju). Dengan demikian, pengklasifikasian penilaian mengenai stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3
Kriteria Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	0 – 20%	Sangat Rendah
2	21 – 40%	Rendah
3	41 – 60%	Sedang
4	61 – 80%	Tinggi
5	81 – 100%	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2016)

3.7.4. Uji *Independent Sample T Test*

Menurut Istijanto dalam (Susanti, 2009) Uji *Independent Sample T Test* adalah uji komparatif atau uji beda untuk mengetahui ada tidak perbedaan nilai rata-rata atau *mean* dari dua kelompok bebas yang berskala data interval atau rasio. Dua kelompok bebas yang dimaksudkan yaitu dua kelompok yang tidak berpasangan yang berasal dari dua subjek yang berbeda. Dasar pengambilan keputusan pada uji *Independent Sample T Test* sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ atau 5%, artinya tidak ada perbedaan rata-rata tingkat stres kerja tenaga medis laki-laki dan tenaga medis perempuan.
- b. Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ atau 5%, artinya ada perbedaan rata-rata tingkat stres kerja tenaga medis laki-laki dan tenaga medis perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
- Desima, R. (2013). Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4, 43–55.
- Frimpong-Manso, E., Ofosu-Koranteng, M., & Berko, D. (2018). An Analysis of Work Related Stress on Employees ' Job Performance at Mfantsiman Community Bank , Central Region of Ghana. *International Journal of Humanities and Social Science*, 8(7), 107–115.
<https://doi.org/10.30845/ijhss.v8n7p11>
- Gilang, A., Wanara, B., Pangarso, A., & Telkom, U. (2017). Analisis Stres Kerja Karyawan Pada Pt . Pikiran Rakyat Pt . Pikiran Rakyat Employees Work Stress Analysis. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(3), 195–206.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, H. (2009). *MANAJEMEN*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua (Kedua). Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. I. Syaebani, Ed.)

- (Pertama). Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, N. & B. S. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis (V)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Sandiasih, Ed.) (Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua (Kedua)*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Priyatno, D. J. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rumengan, J. (2010). *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba Press.

- Rumengan, J. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publishing.
- Shanthi, A., & Babu, S. D. (2016). A study on factors causing stress among employees in Private Hospitals in Tamilnadu - An empirical investigation. *Journal of Business and Management*, 18(7), 13–17. <https://doi.org/10.9790/487X-1807021317>
- Siregar, S. (2014). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi17*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015a). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi (Pertama)*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Sujarweni, V. W. (2015b). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi (1st ed.)*. Yogyakarta1: PT Pustaka Baru.

- Sulistiyani, M., Widiani, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Womoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 335–347.
- Sunyoto, D. (2015a). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2015b). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. (T. Admojo, Ed.) (Pertama). Jakarta: PT Buku Seru.
- Susanti, E. (2009). Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Kedua)*. Bandung: Alfabeta, cv.

CURRICULUM VITAE



Nama : Septian Friska Br. Nasution
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat / Tanggal Lahir : Kijang, 16 September 1997
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Email : septianfriska1688@gmail.com
Alamat : Kp. Sidodadi Tengah No. 58 RT. 003 / RW. 020,
Kelurahan Kijang Kota, Kecamatan Bintan Timur
Riwayat Pendidikan : a. SD Negeri 007 Bintan Timur
b. SMP Negeri 02 Bintan Timur
c. SMA Negeri 01 Bintan Timur
d. STIE Pembangunan Tanjungpinang