

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA PERAWAT  
RSAL Dr. MIDYATO SURATANI DI TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**SITI ROMAINAH**

**NIM : 13612116**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNG PINANG  
2020**

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA PERAWAT  
RSAL Dr. MIDYATO SURATANI DI TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**SITI ROMAINAH**

**NIM : 13612116**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNG PINANG  
2020**

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA PERAWAT RSAL Dr.  
MIDIYATO SURATANI DI TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

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

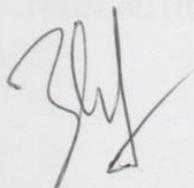
Oleh

Nama : Siti Romainah  
NIM : 13612116

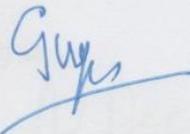
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua



Satriadi, S.AP., M.Sc.  
NIDN.1011108901/Lektor



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.  
NIDN. 1022038001/Lektor



Mengetahui,  
Ketua Program Studi

Dwi-Septi Haryani, S.T., M.M.  
NIDN.1002078602/Lektor

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA PERAWAT RSAL Dr.  
MIDIYATO SURATANI DI TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

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

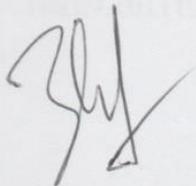
Oleh

Nama : Siti Romainah  
NIM : 13612116

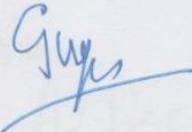
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua



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



**Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.**  
NIDN. 1022038001/Lektor



Mengetahui,  
Ketua Program Studi

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

## PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Siti Romainah  
NIM : 13612116  
Tahun Angkatan : 2015  
IPK : 3,03  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat RSAL Dr.  
Midiyato Suratani Tanjungpinang (Studi diruang Rawat Inap  
Kelas I)

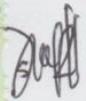
Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri bukan rekayasa ataupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2020



Penulis,

  
Siti Romainah

NIM : 13612116

## PERSEMBAHAN

*Dengan segenap rasa syukur kepada Allah SWT skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya Ayahanda Besut Mahidin dan Ibunda Nur Hazmi Yulianti, suami tercinta Indra Satria Winoto dan anak, abang dan adik serta teman-teman saya yang senantiasa memotivasi, mendukung dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Apa yang mereka berikan melebihi dari pada yang saya inginkan.*

## **MOTTO**

**Iman Tanpa Ilmu Bagaikan Lentera di Tangan  
Bayi. Namun Ilmu Tanpa Iman Bagaikan  
Lentera di Tangan Pencuri. Maka  
Sesungguhnya Bersama Kesulitan Itu Ada  
Kemudahan QS. Al Insyirah 5.**

**Don't Forget to Keep Moving Forward And  
Make The Past a Lesson**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat RSAL dr.Midiyato Suratani Tanjungpinang” dibuat untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi strata 1 pada program studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu memberikan support dan bantuan tenaga dan pikiran. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak – pihak sebagai berikut :

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.,Ak.,M.Si.,CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.AP, M.Sc selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi
7. Bapak Surya Kusumah, S.Si., M.Eng selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Untuk Suami Tercinta Indra Satria Winoto dan anak Bunda Khairan Abqary yang telah menjadi penyemangat untuk menyelesaikan karya tulis ini
9. Untuk abang kandung Muhammad Safandi, dan adik Muhammad Jumardi, beserta teman-teman yang teristimewa Isti Apricia,SE, Deby Yusinta, Fifi Riska Pertiwi, Shenny Jutama Yori yang turut membantu serta memberi dukungan hingga dapat menyelesaikan karya tulis ini.
10. Dan untuk pihak - pihak lain yang tidak bisa penulis sampaikan yang telah memberikan kontribusinya kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang membangun demi kebaikan penyusunan skripsi ini dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penulis

**SITI ROMAINAH**

**NIM.13612116**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II TINJAUAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
2.1 Manajemen .....	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Stres Kerja.....	12
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	12

2.1.3.2	Tingkatan Stres Kerja .....	14
2.1.3.3	Faktor Penyebab Stres Kerja .....	16
2.1.3.4	Indikator Penyebab Stress Kerja.....	17
2.1.3.5	Gejala Stres Kerja .....	18
2.1.3.6	Aspek-Aspek Stres Kerja.....	20
2.2	Kerangka Pemikiran .....	22
2.3	Penelitian Terdahulu .....	23
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	27
3.2	Jenis Data.....	27
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.4	Populasi dan Sampel .....	29
3.4.1	Populasi .....	29
3.4.2	Sampel .....	29
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	30
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	31
3.7	Teknik Analisis Data.....	32
3.7.1	Uji Kualitas Data .....	33
3.7.1.1	Uji Validitas.....	32
3.7.1.2	Uji Reliabilitas .....	33
3.7.2	Analisis Deskriptif.....	34
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	37
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
4.1.1.1	Sejarah Singkat Rumkital Dr.Midiyato Suratani .....	37
4.1.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	38
4.1.1.3	Struktur Organisasi .....	39
4.1.1.4	Sumber Daya Manusia.....	40
4.1.1.5	Sarana dan Prasarana .....	42
4.1.1.6	Kemampuan Pelayanan .....	43
4.1.1.7	Ketentuan Pelayanan Rawat Inap Rumkital .....	44

4.2	Karakteristik Responden .....	46
4.2.1	Jenis Kelamin .....	47
4.2.2	Usia Responden.....	47
4.2.3	Pendidikan Responden .....	48
4.2.4	Pangkat Kerja Responden .....	48
4.2.5	Masa Kerja Responden.....	49
4.2.6	Ruangan Bekerja Responden .....	49
4.3	Analisis Tanggapan Responden .....	50
4.3.1	Stres Kerja .....	50
4.4	Analisis Hasil Penelitian .....	64
4.4.1	Uji Kualitas Data .....	64
4.4.1.1	Hasil Uji Validitas .....	64
4.4.1.2	Hasil Reliabilitas.....	65
4.5	Pembahasan.....	66
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran .....	70
5.2.1	Saran untuk Rumah Sakit.....	70
5.2.2	Saran untuk Perawat (Studi Ruang Rawat Inap kelas 1 RSAL).....	70
5.2.3	Saran untuk Penelitian Mendatang.....	71

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<i>Tabel</i>	<i>Halaman</i>
Tabel 1.1 Jumlah Data Pasien .....	3
Tabel 1.2 Jumlah Data Perawat Masing-masing Ruang Rawat Inap .....	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Posisi Keputusan Penilaian Tingkat Stres Kerja.....	35
Tabel 4.1 Sumber Daya Manusia .....	41
Tabel 4.2 Tenaga Medis Dokter Spesialis.....	41
Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana.....	42
Tabel 4.4 Pelayanan .....	43
Tabel 4.5 Jenis Kelamin Responden .....	47
Tabel 4.6 Usia Responden.....	47
Tabel 4.7 Pendidikan Responden.....	48
Tabel 4.8 Status Pekerjaan Responden .....	48
Tabel 4.9 Masa Kerja Responden .....	49
Tabel 4.10 Ruang Bekerja Responden .....	49
Tabel 4.11 Rekapitulasi Jawaban Responden Faktor Stres Lingkungan .....	50
Tabel 4.12 Rekapitulasi Jawaban Responden Faktor Stres Organisasi .....	53
Tabel 4.13 Rekapitulasi Jawaban Responden Faktor Stres Individu .....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas .....	66

## DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar</i>	<i>Halaman</i>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumkit AL Dr.Midiyato Suratani .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data

Lampiran 3 Output SPSS 2.2

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5 Surat Ket Selesai Penelitian Perusahaan

Lampiran 6 Plagiarisme Checker

## ABSTRAK

### GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA PERAWAT RSAL Dr. MIDIYATO SURATANI TANJUNGPINANG (STUDI RUANG RAWAT INAP)

Siti Romainah. 13612116. S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Tanjungpinang Email : [enciekro@gmail.com](mailto:enciekro@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stress kerja pada perawat RSAL Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil sebanyak 73 perawat di RSAL Tanjungpinang.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Data Analisis diuji dengan kualitas data yakni uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan software SPSS 22.

Pengumpulan data dilakukan selama 3 bulan sejak September hingga Desember 2019. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan kepada responden. Data skunder diperoleh dari Rumah Sakit Angkatan Laut Tanjungpinang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat mengalami stress tingkat sedang, hal tersebut ditunjukkan dengan bobot skor tertinggi pada pernyataan “Perkembangan teknologi menuntut untuk menguasai teknologi” sebesar 303, dimana mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan tersebut, dikarenakan kurangnya pemahaman tentang teknologi dan dianggap kurang dalam efisien serta menghambat waktu bekerja. Sementara bobot terendah berada pada pernyataan “Merasa kesulitan jika berhubungan dengan orang baru” sebesar 205, dimana mayoritas responden menjawab tidak setuju pada pernyataan ini dikarenakan bagi perawat berganti teman atau rekan kerja sudah biasa.

Kata kunci : stres kerja, perawat, manajemen rumah sakit.

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

*Supervisor II* : Surya Kusumah, S.Si. M.Eng

## ABSTRACT

### *OVERVIEW OF THE LEVEL OF WORK STRESS ON NURSES RSAL Dr. MIDIYATO SURATANI (CASE STUDY IN CLASS I INPATIENT ROOMS)*

Siti Romainah. 13612116. S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Tanjungpinang Email : enciekro@gmail.com

*This study aims to analyze the level of work stress in nurses in RSAL Tanjungpinang. This research uses quantitative descriptive methods. The population taken was 73 nurses at RSAL Tanjungpinang.*

*Data collection was carried out by distributing questionnaires. Data Analysis was tested with data quality that is validity and reliability tests with the help of SPSS 22 software.*

*Data collection was carried out for 3 months from September to December 2019. Data used in this study are primary data and secondary data. Primary data were obtained using a list of statements to respondents. Secondary data were obtained from the Tanjungpinang Navy Hospital.*

*The results showed that nurses experienced moderate levels of stress, this is indicated by the highest score weighting on the statement "Technological development demands to master technology" of 303, where the majority of respondents answered agreeing to the statement, due to lack of understanding of technology and considered less efficient and hinder working time. While the lowest weight was on the statement "Feel difficult when dealing with new people" of 205, where the majority of respondents answered disagreeing with this statement because for nurses changing friends or coworkers is normal.*

*Keyword : work stres, nurse, management hospital.*

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

*Supervisor II : Surya Kusumah, S.Si. M.Eng*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pada dunia pekerjaan standart profesionalisme kerja yang semakin tinggi dan sulit dijangkau menyebabkan beberapa beban dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang harus dihadapi para pekerja dalam lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain beberapa tekanan yang bersumber dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial akan mempunyai potensial utama dalam menimbulkan perasaan cemas pada seseorang. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh individu disebut stres.

Stres terhadap pekerjaan dapat berdampak positif dan negatif, dapat dilihat pada “Hukum Yerkes Podson yang menjelaskan bahwa hubungan antara stres dengan kinerja layaknya seperti huruf U terbalik”. (Mas’ud, 2009). Menurut Amstrong dalam (Triton, 2010) manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai bentuk pendekatan suatu stratejik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi, baik secara perorangan ataupun kelompok, dan memberikan sumbangan untuk memenuhi pencapaian sasaran dalam organisasi tersebut.

Menurut Greenberg dalam jurnal (Setiyana, 2013) stres kerja adalah suatu kondisi yang sangat sulit dijelaskan secara lisan, stres dalam pekerjaan akan terjadi pada individu yang selalu memilih menghindari masalah dibandingkan

menyelesaikan masalah, apabila ada beberapa pekerja yang membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, maka stress kerja adalah suatu kombinasi keadaan antara penyebab stress pada pekerjaan, karakteristik suatu individu, dan stresor yang berada di luar organisasi.

Stres kerja adalah aspek yang penting bagi perusahaan terutama terhubungnya dengan kinerja karyawan, termasuk perawat yang bekerja di rumah sakit. Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan dituntut untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan jasa pemeliharaan dan perawatan kesehatan selama 24 jam penuh sehari. Oleh karena itu sudah biasa dilakukan tugas jasa sesuai dengan *shift* yang telah diatur oleh pimpinan masing-masing. Biasanya *shift* yang dilakukan adalah 3 *shift*, dengan rentang kerja normal 8 jam satu hari kepada seluruh pegawai. Namun demikian sering terjadi, meskipun *shift* telah diberlakukan, seorang pegawai, khususnya tenaga medis, harus melakukan jam kerja tambahan karena banyaknya tugas-tugas yang membutuhkan kehadiran petugas, sementara jumlah pegawai pada *shift* yang ada tidak memadai dibandingkan dengan jumlah pasien. Perusahaan seperti rumah sakit harus memiliki kinerja yang baik/tinggi agar dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan rumah sakit. Oleh karenanya kinerja perawat perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Rumah Sakit Angkatan Laut dr.Midiato Suratani merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Tanjungpinang yang cukup populer. RSAL merupakan rumah sakit yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja

karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada pasien meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan dalam usaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Gejala-gejala stress kerja terlihat dari perawat menjadi sedikit kurang ramah, seringnya merasa pusing, lelah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai.

Dampak stress kerja bagi perawat yang akan dialami ialah kurang konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas. Penulis memilih 3 ruang rawat inap untuk diteliti yaitu Pav. Mangkai, Pav. Sebetul, Pav. Sekatung, Pav. Nipah, Pav. Subi Kecil dan Pav. Damar. Dari data yang penulis peroleh diketahui perkembangan jumlah pasien diruangan ini dalam 9 bulan terakhir adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Data Pasien**

		<b>JUMLAH DATA PASIEN JANUARI – SEPTEMBER 2018</b>					
<b>NO</b>	<b>BULAN</b>	<b>PAV. MANGKAI</b>	<b>PAV.SUBI KECIL</b>	<b>PAV. DAMAR</b>	<b>PAV. SEKATUNG</b>	<b>PAV. SEBETUL</b>	<b>PAV. NIPAH</b>
01	JANUARI	37	39	60	32	41	38
02	FEBRUARI	46	25	46	34	31	37
03	MARET	35	35	59	41	39	46
04	APRIL	49	39	58	47	34	29
05	MEI	54	32	59	35	42	36

06	JUNI	32	43	32	39	38	41
07	JULI	61	29	66	43	47	36
08	AGUSTUS	39	43	31	37	32	38
09	SEPTEMBER	37	27	51	33	40	42
<b>TOTAL</b>		390	312	462	341	344	343

Sumber: data primer, 2019

Jika dilihat dari rata-rata jumlah pasien per 9 bulan yang inap di ruangan Pav.Mangkai sebanyak 390 orang pasien, Pav.Sekatung sebanyak 341 orang pasien, Pav.Sebetul sebanyak 344 orang pasien, Pav.Nipah sebanyak 343 orang pasien, Pav.Subi Kecil sebanyak 312 orang pasien dan Pav.Damar sebanyak 462 orang pasien. Dikarenakan banyaknya pasien setiap bulannya peneliti ingin mengetahui adakah diantaranya pengaruh banyaknya pasien pada stress kerja perawat RSAL Tanjungpinang. Berikut data perawat yang akan di teliti oleh penulis sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Data Perawat Masing-Masing Ruang Rawat Inap**

No.	Nama Ruang Rawat Inap	Jumlah Perawat		Status	
		Laki-Laki	Perempuan	Kawin	Tidak Kawin
1	Pav. Mangkai	1	10	9	2
2	Pav. Subi Kecil	0	13	11	2
3	Pav. Damar	0	10	10	-
4	Pav. Sekatung	2	12	11	3
5	Pav. Sebetul	0	13	7	6
6	Pav. Nipah	1	11	3	9
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>69</b>		

Sumber: data primer, 2019

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dapat membuat seseorang menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan khususnya perawat bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, seseorang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat seseorang menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri dari pekerjaan yang di tekuni.

Sebagai manusia biasa, perawat RSAL tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi rumah sakit yaitu memberi kepuasan bagi pasien sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Oleh sebab itu penting bagi RSAL untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat di ruang Rawat Inap RSAL dr.Midiyato Suratani Tanjungpinang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini dijabarkan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat Stres Kerja pada Perawat di ruang rawat inap RSAL Midiato Suratani Tanjungpinang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui Tingkat Stres Kerja pada perawat ruang rawat inap RSAL Midiato Suratani Tanjungpinang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan informasi bagi perusahaan, sehingga dapat dijadikan solusi dalam melakukan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan. Serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan di bidang manajemen. Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Peneliti

Dapat digunakan untuk menambah pengalaman dan untuk menerapkan pengetahuan serta wawasan dengan menghubungkan teori yang telah

didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan serta dapat memperdalam pengetahuan peneliti khususnya mengenai manajemen pemasaran.

b. Bagi Rumah Sakit

Hasil dari penelitian ini akan memberikan masukan kepada Rumah Sakit tentang faktor - faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat. Sehingga rumah sakit dapat menjadi bahan pedoman untuk menentukan strateginya dalam menghadapi stres kerja perawat.

c. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini dapat menjadi tolak ukur tambahan pertimbangan bagi perawat untuk secara profesional dalam meningkatkan mutu pelayanan dalam keperawatan dan dapat menghindari stress kerja.

d. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian lainnya sehingga dengan begitu akan membantu peneliti lain untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan terhadap sebuah penelitian yaitu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini, penulis membaginya kedalam enam bab. Dimana dalam setiap babnya hanya difokuskan untuk membahas satu permasalahan saja. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut dikemukakan sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Maksud dan Tujuan Penelitian, Sistematika Penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang tinjauan pustaka yang berkaitan dengan teori - teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan juga kerangka pemikiran.

**BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan bagaimana populasi dan sampel, subyek dan obyek penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, dan metode pengumpulan data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan deskripsi obyek penelitian, analisis data, temuan empiris yang ditemukan dalam penelitian, dan hasil pengujian hipotesis.

**BAB V PENUTUP**

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan. Kemudian bagian ini juga membuat saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen**

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan, visi dan misi perusahaan. Untuk dapat mewujudkan itu semua perlu dilakukan proses pengaturan semua unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, method, materials, machines, market (6M)*.

Menurut (Handoko, 2012) 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.

Menurut Haiman yang di kutip oleh (Manullang, 2012) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan Bersama.

Menurut (Munandar, 2014) manajemen berarti proses mengoordinasi kegiatan atau aktivitas kerja sehingga dapat diselesaikan secara efisien dan efektif dengan cara dan melalui oleh orang lain.

Menurut Follet yang dikutip oleh (Wijayanti, 2010) manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2010) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk *nouns* dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola. kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelola manusia sebagai sumber.

Menurut (Hartatik, 2014) Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar oerganisasi tersebut dapat berjalan secara efektif sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pada prinsipnya manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan yang diinginkan. SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya.

Menurut Moses N. Kiggundu dalam (Hartatik, 2014) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Sedangkan Menurut (Hartatik, 2014) manajemen sumber daya alam adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Armstrong dalam (Triton, 2010) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi. Sedangkan Umar mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

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

Menurut (Hasibuan, 2014) fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut (Yuniarsih, 2009) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi:

##### **a. Perencanaan tenaga kerja**

Merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia, dengan perencanaan tenaga kerja dimaksudkan ada upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi ini.

##### **b. Pengembangan tenaga kerja**

Merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik karyawan baru.

c. Penilaian prestasi kerja

Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang, hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi.

d. Pemberian kompensasi

Meliputi kegiatan pemberian balas jasa pada para karyawan kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finansial.

e. Pemeliharaan

Tenaga kerja terdapat pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat member ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

f. Pemberhentian

Istilah pemberhentian atau separation, pemisahan adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari organisasi/prusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, pensiun, atau pun sebab lainnya.

### **2.1.3 Stres Kerja**

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

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat

mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko dalam jurnal (Desima, 2013).

Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan dibanyak pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi (Ekawarna, 2018)

Ada penelitian yang mengklaim bahwa meningkatnya tuntutan terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka maka stres pekerjaan meningkat menurut Yozgat et al. dalam jurnal (Akrimna, 2016). Selain ketidakseimbangan ini, ada banyak sumber stres seperti lingkungan fisik, beban kerja, kemajuan karier, daya manajemen, hubungan kerja, dukungan organisasi, pekerjaan itu sendiri, imbalan, keamanan kerja, otonomi pekerjaan, konflik peran, ambiguitas, dan lain-lain Trivellasa et al dalam jurnal (Akrimna, 2016).

Menurut Greenberg dalam jurnal (Susilawati, 2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada

seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stres pada karyawan sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

### **2.1.3.2 Tingkatan Stres Kerja**

Stres dibagi menjadi 3 kategori menurut Potter dan Perry dalam jurnal (Jusnimar, 2012), yaitu :

#### **1. Stres Ringan**

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu-lintas, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam.

Stressor ringan biasanya tidak disertai timbulnya gejala yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa

lelah tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otot, perasaan tidak santai.

## 2. Stres Sedang

Berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan; anak yang sakit; atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga merupakan penyebab stress sedang. Ciri-cirinya yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

## 3. Stres Berat

Adalah situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan terus menerus; kesulitan finansial yang berkepanjangan; berpisah dengan keluarga; berpindah tempat tinggal; mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis, sosial pada usia lanjut. Makin sering dan makin lama situasi stres, makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan. Stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan tugas perkembangan.

Ciri-cirinya yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, keletihan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat, perasaan takut meningkat.

### 2.1.3.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam jurnal (Gilang, 2015) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu:

1. Faktor Lingkungan meliputi ketidakpastian ekonomi dan ketidakpastian teknologi. Faktor lingkungan adalah segala sesuatu disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.
2. Faktor Organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan pribadi. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau

dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

3. Faktor Pribadi meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya tipe A cenderung mengalami stress dibanding kepribadian tipe B. beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

#### **2.1.3.4 Indikator Penyebab Stress Kerja**

Menurut Robbins dan Judge dalam jurnal (Gilang, 2015) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu:

1. Faktor Lingkungan, indikator dari faktor lingkungan terdiri dari;
  - a. Ketidakpastian Ekonomi, ketidakpastian ekonomi dapat disebabkan oleh perubahan siklus bisnis, sehingga menimbulkan rasa khawatir karyawan terhadap pekerjaannya.
  - b. Ketidakpastian Teknologi, karena inovasi dapat membuat keterampilan karyawan dan pengalamannya menjadi usang dalam waktu yang sangat singkat. Komputer, robot dan otomatisasi adalah ancaman bagi kebanyakan orang dan dapat memicu stress.
2. Faktor Organisasi, terdiri dari;
  - a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup design pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak tempat kerja.
  - b. Tuntutan peran, tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Beban peran yang berlebihan terjadi saat karyawan diharapkan bisa menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari waktu yang ada.
  - c. Tuntutan pribadi, tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar.

3. Faktor Individu, terdiri dari;
  - a. Masalah dalam keluarga, hal ini menyangkut masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
  - b. Masalah ekonomi, kondisi keuangan pribadi dapat menimbulkan stress bagi karyawan dan mengganggu perhatian mereka terhadap pekerjaannya.
  - c. Karakteristik kepribadian, perbedaan karakteristik masing-masing orang dapat menimbulkan beragam gejala stres. Gejala stress yang diekspresikan pada pekerjaan sebenarnya berasal kepribadian seseorang itu sendiri.

Adapun pendapat lain dari (Hasibuan, 2014) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

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

#### **2.1.3.5 Gejala Stres Kerja**

Menurut Sulsky dan Smith dalam jurnal (Jusnimar, 2012) gejala stress kerja dapat dibedakan menjadi 4 bagian yaitu :

1. Gejala Psikologis

Indikator psikologis atau disebut emosi yang paling umum adalah peningkatan rasa cemas, bosan, depresi, putus asa, dan perasaan tidak berdaya. Dalam pekerjaan, stres diartikan penurunan moral dan kepuasan kerja.

## 2. Gejala Kognitif

Gejala atau indikator kognitif yang paling umum adalah turunnya motivasi dan sulitnya untuk berkonsentrasi. Gejala tersebut dapat muncul pada pekerja yang gagal dalam memfokuskan dan mencapai keberhasilan pekerjaannya. Gejala lainnya yang disebabkan oleh stress adalah mudah lupa, sulit mempelajari hal baru, berkreativitas dan sulit membuat keputusan.

## 3. Gejala Prilaku

Gejala prilaku yang umum adalah meningkatnya kebiasaan merokok, makan berlebihan, mengkonsumsi alcohol, penggunaan obat terlarang, mengambil resiko yang dalam tindakan yang tidak berguna baik dalam pekerjaan, meningkat prilaku anti sosial, berkurangnya nafsu makan, sulit tidur/adanya perubahan pada pola tidur, menghindari dari kewajiban, penurunan dari produktifitas dan absen dari pekerjaan.

## 4. Gejala Fisik

Gejala atau indicator fisik berupa meningkatnya tekanan darah, meningkatnya detak jantung, gangguan lambung, meningkatnya produksi asam lambung, mual, sakit kepala, migraine, sakit pada tulang punggung, dan tegang otot di leher dan bahu.

### 2.1.3.6 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Luthans dalam jurnal (Setiyana, 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* : (1) *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. (2) *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. (3) *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Dampak dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins dalam jurnal (Setiyana, 2013) sebagai berikut :

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan,

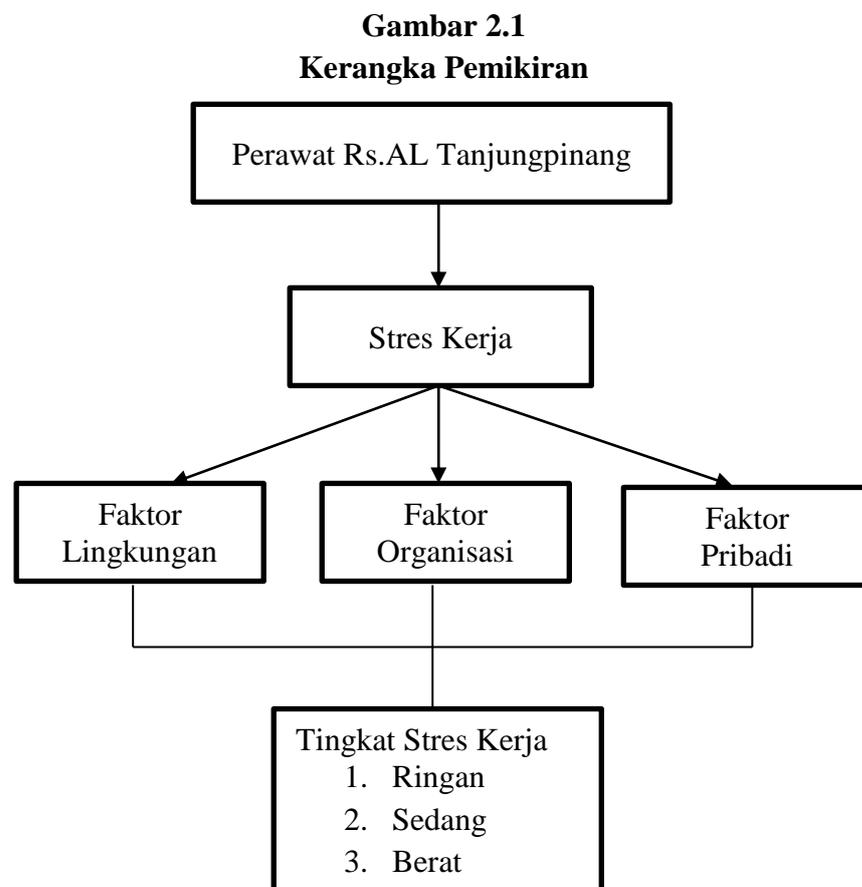
kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala Perilaku, mencangkup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur. Cox dalam Retyaningyas dalam jurnal (Setiyana, 2013) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

1. Subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis penelitian ini.



Sumber : yang diolah (2019)

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini maka penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor penyebab tingkat stres

kerja. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Desima, 2013) dengan judul “**Tingkat Stres Kerja perawat dengan perilaku caring perawat (*Nurse working stress with nurses’ caring behavior*)**”. Adapun berdasarkan hasil data observasi pada ruang rawat inap RS. Islam Malang pada 42 orang perawat melalui *Self Assessment* di temukan bahwa gambaran stresor perawat adalah beban kerja berlebih (82,3%), peran ganda (62,2%), konflik dengan karyawan (15,2%), hubungan kerja tidak menunjang (30,8%), tidak ada umpan balik dengan pasien (46,2%), dan konflik peran (15,4%).
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Akrimna, 2016) dengan judul “**Assessment tingkat stres kerja dosen universitas diponegoro semarang 2016**”. Hasil uji hubungan antara faktor individu Dan faktor pekerjaan terhadap stres kerja pada dosen Universitas Diponegoro menunjukkan bahwa: 1) Umur tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres kerja dengan p value:0,105, 2) Jenis kelamin tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,355, 3) Masa kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,120, 4) Konflik peran berhubungan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,008, 5) Ambiguitas peran berhubungan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,002, 6) Beban kerja berhubungan dengan tingkat stres kerja dengan p value: 0,009, 7) Tanggung jawab tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres kerja dengan p value : 0,237.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Jusnimar, 2012), dengan judul “***Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Intensive care Unit Di Rumah Sakit Kanker Dharmais***”. Tingkat stress kerja berdasarkan karakteristik responden menunjukkan bahwa tingkat stress kerja sedang sebagian besar dialami pada kelompok umur 20-40 tahun. Berdasarkan jenis kelamin distribusi tingkat stress kerja merata atau hampir sama pada laki-laki dan perempuan. Tingkat stress kerja berdasarkan Pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas perawat dengan tingkat Pendidikan D-III Keperawatan mengalami stress kerja tingkat sedang. Sebagian besar perawat yang sudah menikah dan lama kerja <5 tahun mengalami stress kerja tingkat sedang. Sedangkan untuk tingkat stress berat tidak ditemukan pada perawat ICU RS. Kanker Dharmais.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wulan Sari tahun 2013, dengan judul “***Work Stress Level Difference Among The Workers in Waste Treatment Center and Official Area of She Department of PT. Medco E&P Indonesia Rimau Asset***”. Tingkat stres kerja di kalangan pekerja di WTC dan area resmi tidak memiliki perbedaan ( $p > 0,05$ ). Pekerja resmi memiliki tingkat stres kerja yang termasuk dalam kategori sangat rendah yaitu 14 responden (43,8%), 7 responden (21,9%) untuk kategori rendah, dan 11 responden (34,4%) untuk kategori sedang. Sedangkan pekerja WTC memiliki tingkat stres kerja yang termasuk dalam kategori sangat rendah yaitu 8 responden (33,3%), 11 responden (21,9%) untuk kategori rendah, dan 5 responden (20,8%) untuk kategori sedang. Rata-rata tingkat stres kerja untuk pekerja resmi dan WTC

termasuk dalam kategori rendah. Pekerja resmi memiliki variasi skor stres kerja yang lebih besar.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Yuri Murdo tahun 2010 dengan judul ***“Relations Work Motivation and Stress Level Job Performance Employees at Kentucky Fried Chicken UGM”*** Penelitian ini menganalisis hubungan niat kerja motivasi dan tingkat stres dengan kinerja karyawan di Kentucky Fried Chicken UGM. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari Kentucky Fried Chicken Primary UGM. Metode analisis yang digunakan adalah model regresi, yang menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama ada hubungan positif antara motivasi bekerja dengan kinerja kerja sebesar 2,929, dan ada hubungan negatif antara tingkat stres dengan kinerja kerja -572. Berdasarkan R square  $0,523 = 52,3\%$  menyatakan hubungan antara tingkat motivasi kerja stres dengan prestasi kerja masih dalam kategori sedang. Angka kedua 0,28 koefisien motivasi kerja, artinya jika motivasi sebagai tingkat pekerjaan naik 1%, maka prestasi kerja naik 0,28%, sedangkan jumlah stres-tingkat koefisien -0,054 berarti bahwa ketika tingkat stres meningkat sebesar 1% maka kinerja meningkat 0,054%.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan lingkup judul penelitian, dan selanjutnya akan dipaparkan dengan jelas guna memberikan gambaran yang berkaitan dengan analisa tingkat stress kerja pada perawat RSAL Midiato Suratani tanjungpinang. (Sugiyono, 2009) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah :

##### **1. Data Primer.**

Data Primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009) Data primer dikumpulkan melalui kuesioner (angket), observasi dan wawancara (interview). Dalam penelitian ini penulis melalui pembagian kuisisioner kepada Perawat Ruang Rawat Inap RSAL Tanjungpinang.

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus Istijanto dalam (Sunyoto, 2011b)

##### **2. Data sekunder.**

Data Sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku - buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik (BPS) (Sunyoto, 2011b).

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

1. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh seorang penulis penelitian dengan cara memberikan seperangkai pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dalam buku (Sugiono, 2012).
2. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses-proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi yang peneliti lakukan adalah proses observasi nonpartisipan, dimana peneliti tidak terlibat hanya sebagai independen. Pada penelitian ini peneliti mencatat berbagai macam hal yang perlu dicatat, menganalisis data tersebut dan selanjutnya dapat membuat kesimpulan dari apa yang didapatkan. Alat tulis untuk mencatat dan handphone untuk merekam dan mengambil gambar yang dibutuhkan dalam buku (Sugiono, 2012).
3. Dokumen adalah suatu catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen biasa berbentuk tulisan, gambaran, atau karya-karya monumental dari seseorang yang telah dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu dalam buku (Sugiono, 2012).

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat yang berada diruang rawat inap kelas I RSAL dr,Midiato Suratani Tanjungpinang.

Arikunto dalam (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi akan dijadikan sampel. Berdasarkan defenisi yang dikemukakan di atas maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 orang perawat

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2009) dimana sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering di lakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100. Jadi, jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang perawat RSAL dr,Midiato Suratani Tanjungpinang.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

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

	<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>	<b>No. Pertanyaan</b>
	Tingkatan Stres Kerja	<p>1. Stres Ringan</p> <p>Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu-lintas, kritikan dari atasan.</p> <p>2. Stres Sedang</p> <p>Berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan.</p> <p>3. Stres Berat</p> <p>Adalah situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan terus menerus; kesulitan finansial yang berkepanjangan.</p> <p>menurut Potter dan Perry dalam jurnal (Jusnimar, 2012)</p>	<p>1. Faktor Lingkungan</p> <p>a. Ketidakpastian Ekonomi</p> <p>b. Ketidakpastian Teknologi</p> <p>2. Faktor Organisasi</p> <p>a. Tuntutan Tugas</p> <p>b. Tuntutan Peran</p> <p>c. Tuntutan Pribadi</p> <p>3. Faktor Individu</p> <p>a. Masalah Keluarga</p> <p>b. Masalah Ekonomi Pribadi</p> <p>c. Karakteristik Pribadi</p>	Skala Likert	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>1-3</p> <p>4-5</p> <p>6-12</p> <p>1-3</p> <p>4-6</p> <p>7-10</p>

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2019)

### **3.6 Teknik Pengolahan Data**

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap - tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

#### **1. Editing**

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuain yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

#### **2. Coding.**

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

#### **3. Scoring.**

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif.

Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu :

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju.
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban tidak setuju.
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban kurang setuju.
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban setuju.
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat setuju.

#### 4. Tabulating.

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 22.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan proses penyerdahanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan menggunakan analisis rata-rata dan juga dengan penggunaan tabel tunggal, yaitu metode yang dilakukan dengan memasukkan data dari kuesioner ke dalam kerangka tabel untuk menghitung frekuensi dan membuat presentasi sebagai uraian mengenai hasil akhir penelitian.

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Menurut buku (Sunyoto, 2011) uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidtan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang di maksud.

Dalam menentukan layak apa tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikasi koefisien korelasi pada taraf signifikasi 0,1 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total, hal ini

menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkap, item biasanya berupa pertanyaan maupun pernyataan yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkapkan sesuatu.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,1 kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,1) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,1) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Menurut buku (Sunyoto, 2011) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Sehingga datanya memang benar sesuai kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan dalam buku (Sunyoto, 2011a).

Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60.

### 3.7.2 Analisis Deskriptif

Tabel tunggal dipergunakan untuk menggambarkan jawaban respon perawat Rs.AL terhadap tingkat stress kerja. Tahapan kerja pengolahan data kuesioner untuk menganalisis tingkat stress kerja perawat adalah sebagai berikut :

1. Memberi skor pada masing-masing jawaban responden berdasarkan bobot tertentu pada setiap jawaban dengan skala likert. Setiap jawaban responden dari pernyataan dalam kuesioner diberikan bobot (skor rata-rata). Cara menghitung rata-rata menurut Kountur dalam jurnal (Firdausy, 2016) adalah sebagai berikut :

$$X = \frac{\sum xi - fi}{n}$$

Dimana :

- $x$  : Rata-rata suatu sampel
- $xi$  : Nilai ukuran variabel ke- $i$  (bobot)
- $fi$  : Frekuensi ke- $i$
- $n$  : Jumlah data dari sampel

2. Langkah selanjutnya adalah menggunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi tanggapan responden dengan menggunakan nilai skor. Setiap bobot alternatif jawaban yang terbentuk dari teknik skala peningkatan terdiri dari kisaran 1 hingga 5 menggambarkan posisi yang sangat positif ke posisi yang sangat negative. Menurut Umar dalam

jurnal (Firdausy, 2016) penentuan rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-1}{m}$$

Dimana :

RS : Rentang skala

m : Jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat dihitung nilai rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga posisi keputusan penilaian mengenai stress kerja memiliki rentang skala yang dapat dilihat pada tabel 3.2

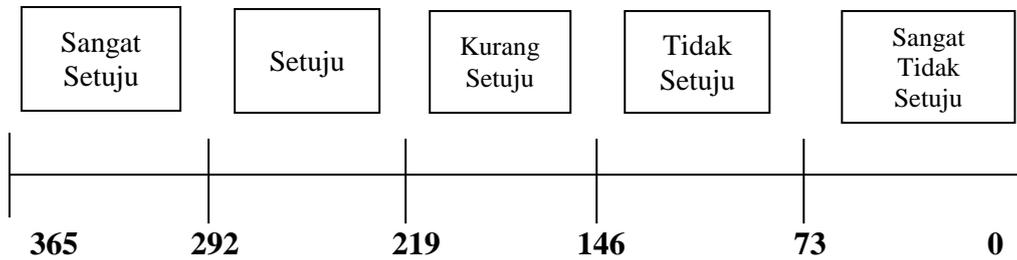
**Tabel 3.2**  
**Posisi Keputusan Penilaian Tingkat Stres Kerja**

Skor Rataan	Keterangan
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
1,81 – 2,6	Rendah
2,61 – 3,4	Sedang
3,41 – 4,2	Tinggi
4,21 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah

Jumlah skor ideal untuk setiap item pernyataan (skor maksimal) = 365 (sangat setuju). Jumlah skor terendah = 73 (sangat tidak setuju)

Dengan interpretasi nilai :



$$S5 = 73 \times 5 = 365$$

$$S2 = 73 \times 2 = 146$$

$$S4 = 73 \times 4 = 292$$

$$S1 = 73 \times 1 = 73$$

$$S3 = 73 \times 3 = 219$$

Cara menghitung skor keseluruhan untuk mengetahui tingkat stress kerja perawat RSAL. jumlah skor seluruh kriterium = capaian jumlah skor x jumlah responden x jumlah keseluruhan instrument pernyataan (indikator).

$$S5 = 73 \times 5 \times 26 = 9490$$

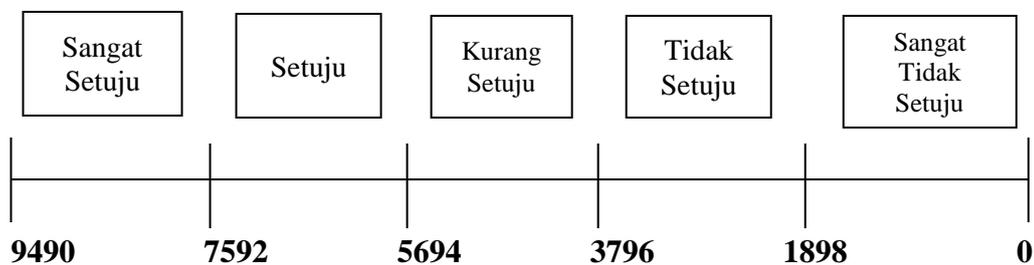
$$S2 = 73 \times 2 \times 26 = 3796$$

$$S4 = 73 \times 4 \times 26 = 7592$$

$$S1 = 34 \times 1 \times 26 = 1898$$

$$S3 = 73 \times 3 \times 26 = 5694$$

Jumlah skor ideal untuk seluruh pernyataan adalah 9490 (sangat setuju), jumlah skor terendah adalah 1898 (sangat tidak setuju).



## DAFTAR PUSTAKA

- Akrimna, F. (2016). *Assesment Tingkat Stres Kerja Dosen Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2016*.
- Desima, R. (2013). *Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Prilaku Caring Perawat (Nurses Working Stress With Nurses' Caring Behavior)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Bumi Aksara.
- Firdausy, S. S. (2016). *Analisis Stres Kerja Karyawan Usaha Kecil CV Indopress Cemerlang Ciomas Bogor*.
- Gilang, A. (2015). Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT. Pikiran Rakyat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(3).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jusnimar. (2012). *Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Intensive care Unit Di Rumah Sakit Kanker Dharmais*.
- Manullang, M. (2012). *Manajemen pemasaran (kedua)*. Medan.
- Mas'ud, F. (2009). *40 Mitos Sumber Daya Manusia*. Semarang.
- Munandar, M. (2014). *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.
- Setiyana. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 01, 02.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (16th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2011a). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis* (1st ed.; T. R. CAPS, ed.). Jakarta: CAPS.

Sunyoto, D. (2011b). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Jogjakarta: CAPS.

Susilawati, E. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buton*. Universitas Hasanuddin Makasar.

Triton, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jogjakarta: ORYZA.

Wijayanti. (2010). *Manajemen*. Aceh.

Yuniarsih. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : SITI ROMAINAH  
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 16 Februari 1995  
Agama : Islam  
No.Hp : 082384788787  
Alamat : Jl. Sultan Machmud Gg.45 No.17 Tanjungpinang  
Pekerjaan : PHL Primkopal RSAL

### PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 003 Tanjungpinang Barat
2. Tamatan MTsN Tanjungpinang
3. Tamatan SMA Negeri 5 Tanjungpinang

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya.