

**HUBUNGAN STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RS
BHAYANGKARA HOEGENG IMAN SANTOSO
KAB. MAMUJU**



SRI ASTUTI ZAINUDDIN

K011171330



**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

MAKASSAR

2024

**HUBUNGAN STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RS BHAYANGKARA
HOEGENG IMAN SANTOSO KAB. MAMUJU**

SRI ASTUTI ZAINUDDIN

K011171330



**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**HUBUNGAN STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RS BHAYANGKARA
HOEGENG IMAN SANTOSO KAB. MAMUJU**

SRI ASTUTI ZAINUDDIN

K011171330

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

**HUBUNGAN STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RS BHAYANGKARA
HOEGENG IMAN SANTOSO KAB. MAMUJU
TAHUN 2024**

SRI ASTUTI ZAINUDDIN
K011171330

Skripsi,

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan Masyarakat
pada 6 Juni 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

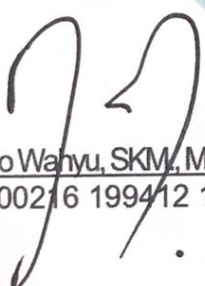
pada

Program Studi Kesehatan Masyarakat
Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,


Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes.
NIP. 19700216 199412 1 001


A. Wahyuni, SKM., M.Kes.
NIP. 19810628 201212 2 002

Mengetahui:

Ketua Program Studi,


Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc
NIP. 197604182005012001



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing (Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes. sebagai Pembimbing Utama dan A. Wahyuni, SKM., M.Kes. sebagai Pembimbing Pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 06 Juni 2024



SRI ASTUTI ZAINUDDIN
K011171330

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan karuniaNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rs Bayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju”.

Melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar- besarnya dan secara khusus penulis mempersembahkan karya ini kepada kedua orang tua tercinta yaitu, Ayahanda Briпка Purn. H. Zainuddin K dan Ibunda Hj. Farida A yang telah mengorbankan begitu banyak hal dalam membesarkan dan mendidik dengan penuh kesabaran, cinta dan kasih, serta doa yang tiada hentinya kepada anaknya, serta suamiku Andi Prawira Mapwan Saputra, S.H yang memberikan dukungan dan dampingan setiap saat selama menjalani proses penyelesaian skripsi hingga sekarang.

Penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes selaku pembimbing I dan Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan serta bimbingan dengan penuh ikhlas pengertian telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini secara virtual karena kondisi yang tidak bisa secara langsung datang ke kampus setiap harinya. Ucapan terima kasih juga penulis persembahkan kepada tim penguji Bapak Mahfuddin Yusbud, SKM., M.KM dan Ibu Adelia Undangsari A. Mangilep, SKM., MARS atas segala masukan dan saran sebagai bahan evaluasi bagi penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga kepada pimpinan Universitas Hasanuddin dan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi saya untuk dapat menempuh program studi S1 Kesehatan Masyarakat serta para dosen dan staf Departemen K3 yang telah banyak membantu penulis. Terima kasih pula kepada KOMBES POL Purn. dr. Asmarahadi, M.M selaku Kabiddokkes Polda Sulbar (2020-2023), AKBP dr. Syahrul Gani, Sp. Rad., M.Kes (Kasubbidkespol Biddokkes Polda Sulbar) dan AKBP Dr. dr. Mauluddin, S.Sos., Sp.F., M.H (Kasubbidokpol Biddokkes Polda Sulbar) yang telah memberikan izin dan dukungan dalam menyelesaikan proses perkuliahan saya, IPTU dr. Komang Indra Setia Widyantera, M.H selaku Karumkit Bhayangkara TK. IV Hoegeng Iman Santoso Polda Sulbar yang telah memberikan izin melakukan penelitian.

Penulis
Sri Astuti Zainuddin

ABSTRAK

SRI ASTUTI ZAINUDDIN. Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Bayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju (dibimbing oleh Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes. dan A. Wahyuni, SKM., M.Kes.)

Latar Belakang. Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan kesehatan pada rumah sakit merupakan salah satu pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan yang berfokus pada penerapan asuhan keperawatan secara profesional sesuai standar keperawatan yang sangat tergantung pada bagaimana kinerja perawat di rumah sakit dalam menerapkan standar asuhan keperawatan. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju. **Metode.** Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan menggunakan desain cross sectional study. Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu simple random sampling dan diperoleh sampel sebanyak 45 perawat. Hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dianalisis menggunakan uji chi square. **Hasil.** Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kabupaten Mamuju 62.2% memiliki kinerja yang buruk. Adapun faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja perawat adalah beban kerja ($p = 0,020$). Sedangkan faktor yang tidak berhubungan dengan kinerja perawat adalah stres kerja ($p = 0,111$) dan kepuasan kerja ($p = 0,170$). **Kesimpulan.** Beban kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat. Oleh karena itu disarankan untuk memperhatikan dan menyesuaikan beban kerja pada perawat sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas pada pasien.

Kata Kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Perawat.

ABSTRACT

SRI ASTUTI ZAINUDDIN. **Effect of Work Stres, Work Load and Job Satisfaction on Nurse Perfomance at Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Hospital** (supervised by Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes. and A. Wahyuni, SKM., M.Kes.)

Background. A hospital is one form of organization engaged in health services. Health nursing services in hospitals are one of the most important and goal-oriented services that focus on the application of professional nursing care according to nursing standards which is highly dependent on how the performance of nurses in hospitals in implementing nursing care standards. **Aim.** This study aims to see the relationship between work stress, workload, and job satisfaction on the performance of nurses in Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso hospital at Mamuju district. **Method.** This study used an analytic survey method using a cross-sectional study design. The population in this study were nurses working at Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Hospital, totaling 45 samples. The relationship between the dependent variable and the independent variable was analyzed using the chi-square test. **Results.** The results of this research found that 62.2% of nurses at Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Hospital, Mamuju Regency had poor performance. The factor that related with nurse performance is workload ($p = 0.020$). Meanwhile, factors that are not related to nurse performance are work stress ($p = 0.111$) and job satisfaction ($p = 0.170$). **Conclusion.** The workload is a factor associated with nurse performance. Therefore, it is recommended to pay attention and adjust the workload on nurses so that they can provide quality service to patients.

Keywords : Wrok stress, Workload, Job Satisfaction, Perfomance, Nurse

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja.....	6
2.2 Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja.....	9
2.3 Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja.....	11
2.4 Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat	12
2.4 Kerangka Teori	25
BAB III KERANGKA KONSEP.....	16
3.1 Kerangka Konsep	16
3.2 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	17
3.3 Hipotesis Penelitian.....	22
BAB IV METODE PENELITIAN	24
4.1 Jenis Penelitian	24
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
4.4 Metode Pengumpulan Data	25
4.5 Teknik Pengumpulan Data.....	25
4.6 Pengolahan dan Analisis Data.....	26
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
5.1 Hasil Penelitian	28
5.2 Pembahasan	33
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	38
6.1 Kesimpulan.....	38
6.2 Saran.....	38
DAFTAR PUSTAKA.....	39
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor Urut		Halaman
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Umur pada Perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju Tahun 2024	28
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin pada Perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju Tahun 2024	29
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada Perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju Tahun 2024	29
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Stres Kerja pada Perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju Tahun 2024	30
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Kerja pada Perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju Tahun 2024	30
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepuasan Kerja pada Perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju Tahun 2024	31
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju Tahun 2024 ..	31
Tabel 5.8	Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju Tahun 2024 ..	32
Tabel 5.9	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju Tahun 2024 ..	32
Tabel 5.10	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju Tahun 2024 ..	33

DAFTAR GAMBAR

Nomor Urut	Halaman
Gambar 2.5 Kerangka Teori.....	15
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	16

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor urut	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	43
2. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	48
3. Dokumentasi Penelitian.....	49
4. Daftar Riwayat Hidup.....	50
5. Master Tabel.....	51
6. Output Analisis pada SPSS.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut WHO (World Health Organization) rumah sakit adalah bagian internal dari suatu organisasi kesehatan dan sosial dengan berbagai macam fungsi terutama dalam pelayanan, pencegahan serta penyembuhan penyakit terhadap masyarakat. Selain hal diatas rumah sakit juga dapat menjadi pusat pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kesehatan dan juga untuk menjadi pusat penelitian ilmiah dalam bidang medik. Keputusan Menteri Kesehatan RI No.340/MENKES/PER/III/2010 rumah sakit adalah sebuah instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan tujuan untuk menyelenggarakan layanan kepada perorangan dan juga menyediakan pelayanan rawat jalan, gawat darurat dan inap.

Salah satu kelompok tenaga kesehatan di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam upaya untuk mencapai tujuan kesehatan adalah perawat, karena perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki hubungan paling erat dengan pasien dalam jangka waktu yang lama berperan dalam memberikan perawatan dan menolong serta melindungi seseorang yang berada dalam kondisi sakit, terluka hingga proses penyembuhan. Perawat juga memiliki tupoksi yang harus dijalankan yaitu untuk turut serta dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit dan juga dalam peningkatan derajat kesehatan setinggi tingginya.

Mutu pelayanan keperawatan menjadi indikator pelayanan kesehatan dan juga sebagai salah satu faktor yang menentukan gambaran institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Apabila pelayanan keperawatan yang kurang baik bisa mengakibatkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan oleh perawat akan menjadi lebih baik apabila didukung oleh kinerja perawat yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Mayoritas tindakan medis yang diberikan kepada pasien dilakukan seluruhnya oleh perawat. Sumber daya manusia perawat merupakan faktor yang sangat penting dalam pelayanan rumah sakit, bahkan hampir 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Elizar, 2019). Sehingga ada beberapa hal yang membuat kinerja perawat menurun seperti stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.

Stres kerja merupakan masalah kesehatan yang umum terjadi dan sering dikeluhkan oleh pekerja di berbagai negara. Salah satunya di Amerika, stres kerja merupakan masalah yang umum terjadi dan merugikan bagi pekerja. Tercatat sekitar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan adalah depresi. Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh *Princeton Survei Research Associates*,

diketahui bahwa tiga dari empat orang Amerika mengatakan bahwa perawat pada saat ini memiliki tingkat stres yang tinggi dibandingkan dengan perawat yang bekerja ditahun sebelumnya (Elizar, 2019).

Stres kerja menyebabkan perawat kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, perawat menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Di Indonesia, streskerja juga menjadi salah satu masalah dengan angka yang cukup tinggi. Hasil penelitian stres pada kelompok kerja lebih tinggi dibanding populasi umum. Dimana contohnya adalah Jakarta dimana tenaga kesehatannya terjadi stres mencapai 25% (Elizar, 2019).

Beban kerja adalah suatu kondisi yang membebani tenaga kerja, baik secara fisik maupun non fisik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat diperberat oleh kondisi lingkungan yang tidak mendukung secara fisik atau non fisik. Permasalahan beban kerja lainnya juga di hadapi oleh perawat dimanaperawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga harus menyelesaikan pekerjaan di luar waktu jam kerja. Sehingga seringkali mengalami gangguan kesehatan yang berakibat susah nya istirahat pada malam hari sehingga pada waktu bekerja sering mengantuk dan kurang bisa konsentrasi, mudah lelah dan mudah tersinggung tanpa sebab yang jelas. Hal ini karena beban kerja yang di alami oleh pegawai diakibatkan karena rendahnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rahmawati & Irwana, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, dkk., 2022) terhadap 189 perawat di Iran, didapati bahwatingkat stres perawat berada pada level moderate dan aspek yang paling membuat perawat wanita stres adalah peran ganda, lingkungan kerja, sedangkan pada perawat pria, penyebab stres adalah lingkungan kerja dan tanggungjawab. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Yo, dkk., 2015) terhadap perawat di rumah sakit Zhuhai di China menunjukkan bahwa tingkat stress perawat berada pada level stres berat. Faktor yang paling membuat stres adalah lingkungan kerja dan sumber daya yang dimiliki serta beban kerja dan waktu. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Martini dalam (Sunarti, dkk., 2021), menunjukkan bahwa dari 69 perawat (86%) yang bekerja diruang rawat inap RSPG Cisarua Bogor berada pada tingkat stres kerja sedang. Penelitian lain

yang sejalan yaitu penelitian Prima dalam Kawatu & Sondakh, 2018 bahwa beban kerja 40% responden ada pada kategori ringan dan 50% responden pada kategori sedang, sedangkan 10% responden ada pada kategori beban kerja berat.

Adapun penelitian mengenai beban kerja yang dilakukan oleh (Wardanis, 2018) mengatakan bahwa dalam upaya mencapai produktivitas yang baik maka perlu mempertimbangkan keseimbangan beban kerja dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat. Penelitian mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Khamida & Mastiah (2015) bahwa data dari World Health Organization (WHO) untuk Wilayah Asia Tenggara pada tahun 2010 menunjukkan bahwa sekitar 35% pengguna jasa pelayanan kesehatan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikandan sekitar 55% menyatakan tidak puas. Penelitian Wirawan tentang tingkat kepuasan pasien rawat inap terhadap asuhan keperawatan di sebuah rumah sakit di Jawa Timur, diperoleh informasi bahwa hanya 17% dari semua pasien rawat inap mengatakan puas terhadap pelayanan yang diterima sedangkan 85% mengatakan tidak puas.

Pelaksanaan pelayanan kesehatan tidak terlepas daripada sumber daya yang ada terutama pada sumber daya manusia. RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju merupakan salah satu RS Bhayangkara TKIV PoldaSulawesi Barat yang menjadi Rumah Sakit dengan pelayanan prima bagi anggota Polri atau PNS. Saat ini memiliki sumber daya manusia (SDM) sebanyak 174 orang, dimana terdapat 13 orang dokter umum, 13 orang dokter spesialis, 19 orang anggota Polri, 8 orang PNS Polri, 81 orang paramedis (phl) dan 23 non medis (Data Primer RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju, 2023).

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dan melihat keadaan di lapangan bahwa seorang perawat menghadapi peningkatan jumlah tenaga kerja karena kemampuan mereka yang terbatas untuk menangani data maupun pasien. Jika kinerja perawat kurang dari harapan, ini menunjukkan bahwa perawat tidak melakukan pekerjaannya dengan benar. Sehingga perawat tidak sepenuhnya mampu memberikan pelayanan yang maksimal apabila ini terus terjadi. Hal ini dapat mengakibatkan tidak seimbangnya beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja perawat dengan pekerjaan yang ada sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, jumlah perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju ini masih minim dan sarana prasarana yang terbatas dikarenakan rumah sakit ini baru beroperasi di wilayah Mamuju sekitar April tahun 2018. Hal tersebut dapat mempengaruhi stress kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja pada perawat apabila jumlah petugas dan pasien yang ditangani tidak sebanding, pekerjaan yang monoton, rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama dan gaji masih dibawah UMR. Penelitian tentang stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju perlu dilakukan karena belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti tentang faktor-faktor tersebut. Selain itu, pentingnya penelitian ini dilakukan karena dapat mempengaruhi program rekrutmen dan retensi perawat yang akan mempengaruhi meningkatnya mutu pelayanan keperawatan

yang di berikan.

Berdasarkan latar belakang hasil observasi dan data yang didapatkan dalam objek penelitian ini bahwa stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini yaitu

1. Bagaimana hubungan stress kerja terhadap kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju?
2. Bagaimana hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju?”
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui hubungan stress kerja terhadap kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.
2. Untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.
3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada Institusi mengenai bagaimana hubungan stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.

1.4.2 Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi atau bacaan guna menambah pengetahuan bagi penelitian serupa, serta dapat menjadi tindak lanjut untuk penelitian selanjutnya.

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang hubungan stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Sari, I. P. S. 2020).

Menurut (Basalamah, dkk., 2021) stres kerja merupakan suatu tekanan yang tidak dapat ditoleransi oleh individu baik yang bersumber dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Penyebab stres bersumber dari biologis, psikologik, sosial, dan spritual. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stresor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stres kerja tergantung dari manajemen stres yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi stres pekerjaan tersebut

Stres adalah perasaan yang menekan atau perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat memberikan dampak yang berlawanan, apabila tingkat stres yang dialami perawat rendah atau masih dalam batas kewajaran, maka stres dapat menjadi motivasi dalam pelaksanaan kerja sehingga mengoptimalkan kinerja. Namun sebaliknya, apabila stres yang dialami perawat berada pada tingkat yang terlalu tinggi atau sudah melampaui batas kewajaran, maka stres akan cenderung menjadi masalah sehingga dapat menurunkan kinerja perawat (Ningsih & Chairizal, 2014).

2.1.1 Dimensi Stres Kerja

Menurut (Putra, 2019) ada 3 dimensi stres kerja yaitu:

a. Beban Kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, sumber daya, dan jumlah waktu yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja sangat berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan sumber daya dan ketersediaan waktu. Apabila proporsi ketiganya

tidak seimbang, kemungkinan tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik.

b. Waktu Kerja

Baik buruknya hasil sebuah pekerjaan tergantung dengan waktu penyelesaian yang dibutuhkan. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan cenderung akan menghasilkan output yang maksimal. Jika karyawan dihadapi dengan beban kerja yang tinggi namun dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat, karyawan akan cenderung merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang harus dicapainya yang tentu saja akan mempengaruhi karirnya di perusahaan.

c. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun non materil. Keamanan kerja adalah ukuran peluang menjadi pengangguran karena terbatasnya peluang. Ini dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk lingkungan ekonomi, perjanjian serikat pekerja, pertumbuhan sektor publik dan swasta, dan permintaan lapangan atau khusus. Ada juga yang dapat dilakukan orang dalam pekerjaan mereka untuk meningkatkan peluang mereka mempertahankan pekerjaan mereka, tetapi beberapa industri umumnya lebih aman daripada yang lain, terlepas dari kinerja karyawan.

2.1.2 Faktor - Faktor Stres Kerja

Menurut (Safitri, A. E & Gilang, 2019) mengatakan bahwa adatingkat faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan

- 1) Ketidakpastian ekonomi, ketika sedang terjadi penurunan ekonomi maka orang akan cenderung semakin cemas dalam keuangan mereka.
- 2) Ketidakpastian politik, dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehinggamenyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.
- 3) Ketidakpastian teknologi, berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

b. Faktor Organisasi

- 1) Tuntutan tugas yaitu faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.
- 2) Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan

dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

- 3) Tuntutan hubungan antar pribadi yaitu tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

c. Faktor individu

- 1) Masalah keluarga menunjukkan bahwa seseorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
- 2) Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- 3) Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

Menurut Greenberg membagi tiga faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu, faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi. Faktor individu yang mempengaruhi stres kerja terdiri atas tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu dan toleransi terhadap ketidakjelasan. Faktor di luar organisasi meliputi masalah keluarga, peristiwa krisis kehidupan dan kesulitan finansial. Sedangkan faktor sosial stres kerja berupa sumber intrinsik pekerjaan, peran di dalam organisasi, perkembangan karier, hubungan relasi, dan struktur organisasi serta iklim kerja (Supriatna, dkk. 2014).

Faktor sosial berasal dari sumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik mencakup kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerjashift/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktifitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan resiko pekerjaan. Faktor sosial berperan dalam organisasi, setiap pekerja diharapkan bekerja sesuai perannya yang artinya memiliki tugas dan aturan yang ditetapkan atasannya. Namun demikian tak semua pekerja dapat melaksanakan perannya tanpa ada gangguan. Selain itu, faktor sosial juga berpengaruh pada pengembangan karir, yang terdiri dari promosi kejenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi karir yang terhambat. Promosi dapat menjadi faktor sosial apabila terjadi mendadak, hal ini dikarenakan tidak disiapkannya pekerja untuk promosi .

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksaan berupa tanggungjawab yang ambigu, prosedur kerja tidak jelas, pengharapan pemberi tugas yang tidak jelas, dan ketidakpastian tentang produktifitas kerja. Ketidakjelasan sasaran mengarah pada ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini merupakan tanda stres dalam bekerja (Larasati, 2015).

2.2 Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejujenuhan (*understress*) (Safitri & Astutik, 2019).

Menurut Sari, I. P. S. (2020), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejujenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

2.2.1 Dimensi Beban Kerja

Menurut (Putra, 2019) dimensi beban kerja terdiri dari tiga yaitu:

- a. Beban waktu yang menunjukkan jumlah yang tersedia dalam perencanaan, monitoring tugas atau kerja dan pelaksanaan.
- b. Beban usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan frustrasi dan kebingungan.

2.2.2 Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo, 2017 beban kerja dapat dibagi menjadidua jenis yaitu:

- a. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawabatas pekerjaan diampunya.
- b. Beban kerja kualitas berhubungan dengan mamputidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

c. Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang berhubungan dengan beban kerja. Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja tersebut menurut Hutabarat (2017) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut.
- 2) Tugas yang dilakukan baik bersifat fisik seperti sikap kerja, bebanyang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.
- 3) Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.
- 4) Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain- lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.
- 5) Faktor internal yang berhubungan dengan beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal yang berhubungan dengan beban kerjadiantaranya adalah sebagai berikut.
- 6) Faktor somatik ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi.
- 7) Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan,kepuasan dan lain-lain.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

- a. Kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.
- b. Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
- c. Target yang harus dicapai membutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang

jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.3 Tinjauan Umum Tentang Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan perasaan yang positif dan senang berkaitan dengan pekerjaan, karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan begitupun sebaliknya (Rahmawati & Irwana, 2020).

Menurut (Ningsih & Chairizal, 2014), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal dalam menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional berupa perasaan yang bersifat positif ataupun negatif. Kepuasan kerja akan dirasakan pekerja setelah membandingkan apa yang telah di kerjakan dengan hasil maupun imbalan yang akan diterima pekerja. Jika secara emosional pekerja merasa puas berarti kepuasan kerja tercapai sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak kepuasan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pandangan Robbins mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya (Hakman, dkk., 2021). Karakteristik yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (Almigo, N. 2004), ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan, sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- c. Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- d. Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
- e. Rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Nabawi, R. (2019). mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
- b. Mencintai pekerjaannya.
- c. Moral kerja, yaitu kesepakatan batin yang muncul dari dalam diriseseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.
- d. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- e. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Selain itu Widodo., P dkk (2020) mengatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja,yaitu sebagai berikut :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat daripelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjukdalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapatmempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalukenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi itingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.4 Tinjauan Umum Tentang Kinerja Perawat

2.4.1 Pengertian Kinerja Perawat

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan

pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja (Rahmawati & Irwana, 2020).

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat perlu dan harus selalu dilaksanakan melalui suatu sistem yang terstandar sehingga hasilnya lebih optimal (Yanidrawati, 2012).

Kinerja perawat didefinisikan sebagai kemampuan seorang perawat melaksanakan keperawatan sesuai dengan peran, fungsi, dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi, berpedoman pada standar praktik keperawatan profesional. Kinerja perawat adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh perawat sebagai bagian dalam pencapaian tujuan dari keperawatan, yaitu penerapan standar asuhan keperawatan itu sendiri yang meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, implementasi, evaluasi, dan catatan waktu keperawatan. (Rahmawati & Irwana, 2020).

Menurut Gibson dalam Yanidrawati, K (2012) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakangkeluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

2.4.2 Indikator Kinerja Perawat

Teori Robbins dalam Setiawan, I. (2018) yang mengemukakan 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

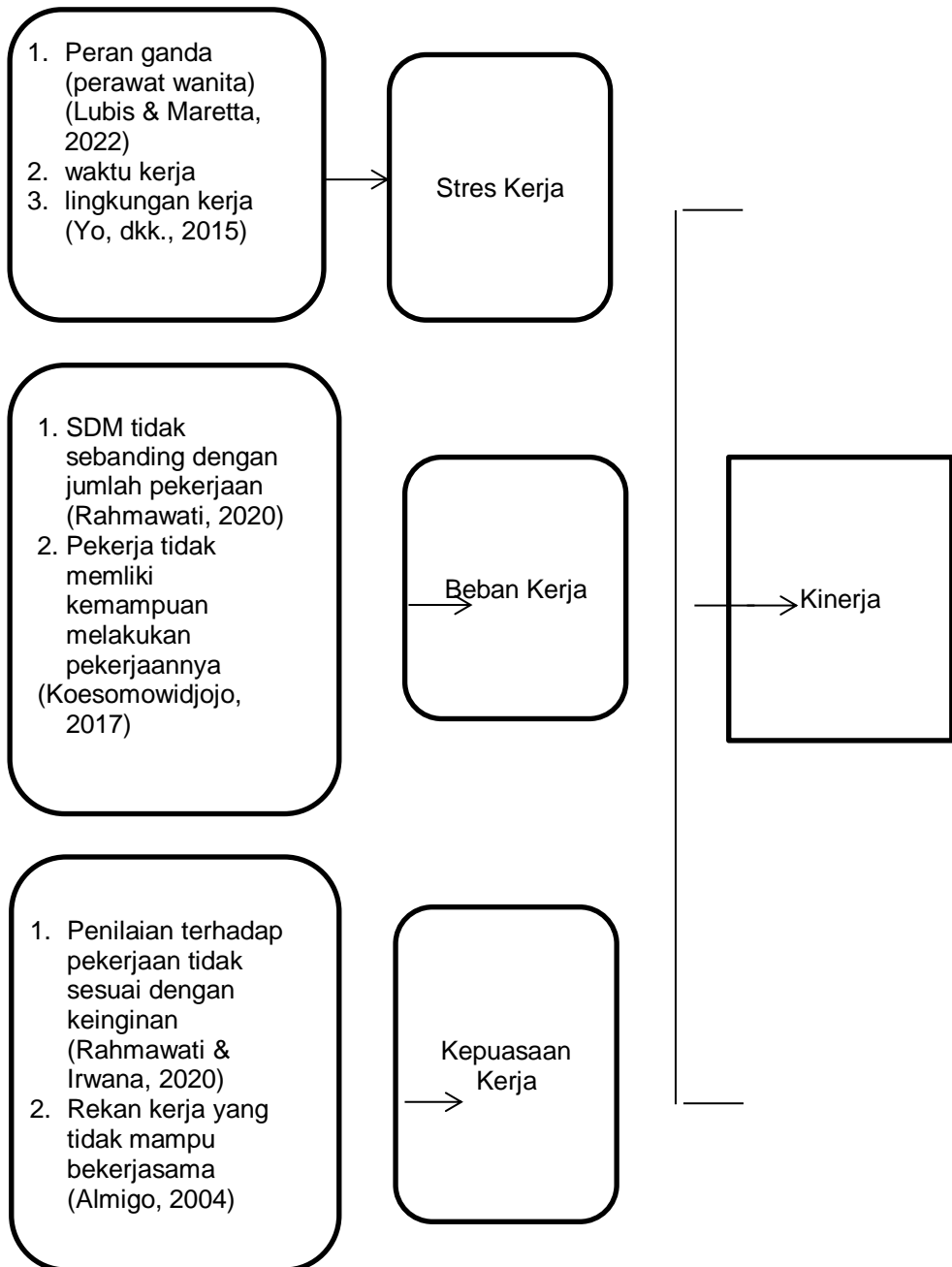
- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi perawat terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan perawat.
- b. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang perawat yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja merupakan sebagai suatu keadaan di mana seorang individu

memihak organisasi serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

g. Kriteria Kinerja Perawat

Kinerja dapat dilihat atau diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja sebagai alat yang dapat digunakan secara efektif untuk mengetahui kualitas dan kuantitas seorang perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan. Perawat dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan, serta memberi penghargaan kepada perawat yang berkompeten, karena kinerja perawat yang kompeten dapat memenuhi tingkat kepuasan terhadap pasien (Khamida, K., & Mastiah, M. 2015).

2.5 Kerangka Teori



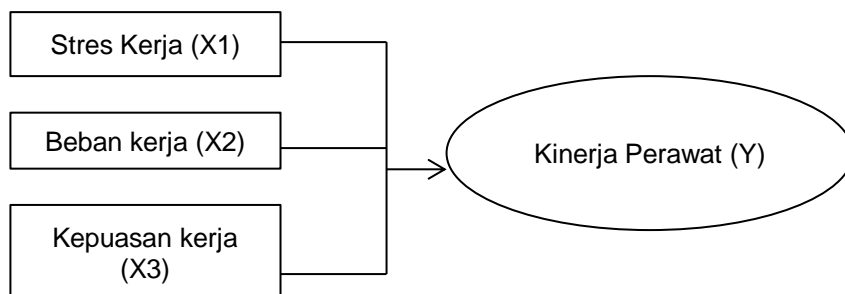
BAB III KERANGKA KONSEP

3.1 Kerangka Konsep

Penelitian ini merupakan penelitian tentang hubungan stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso, Kab. Mamuju. Kerangka konsep ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen, dimana variabel tersebut ditentukan berdasarkan kerangka teori yang telah disebutkan sebelumnya.

- 1) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Ada tiga faktor yang mempengaruhi stress kerja terhadap kinerja yaitu peran ganda, waktu kerja, dan lingkungan kerja (Sari, I. P. S. 2020).
- 2) Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan (understress). Ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja yaitu SDM tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan dan pekerja tidak memiliki kemampuan melakukan pekerjaannya (Safitri & Astutik, 2019).
- 3) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal dalam menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu penilaian terhadap pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan dan rekan kerja yang tidak mampu bekerjasama (Ningsih & Chairizal, 2014).
- 4) Kinerja perawat didefinisikan sebagai kemampuan seorang perawat melaksanakan keperawatan sesuai dengan peran, fungsi, dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi, berpedoman pada standar praktik keperawatan profesional (Rahmawati & Irwana, 2020).

Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:





Gambar 3. 1 Kerangka Konsep

Variabel dependen/terikat dari penelitian ini adalah kinerja perawat di RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso (Y) dan variabel independen/bebas dari penelitian ini yaitu stress kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3).

3.2 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Di bawah ini definisi operasional dan kriteria objektif dari variabel yang digunakan pada penelitian :

3.2.1 Stres Kerja

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Hal tersebut selaras dengan pendefinisian stres kerja menurut Irham dan Fahmi yang menyatakan bahwa "Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. (Irham & Fahmi 2016).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan". Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya." Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati.

Bahwa berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikemukakan maksud Stres kerja dalam penelitian ini ialah suatu keadaan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dilihat dari kenyamanan dalam bekerja, hubungan kerja sama yang tidak baik, ketidakpercayaan sesama perawat, jaminan keselamatan kerja, dan kesediaan

peralatan dan perlengkapan yang diukur pada saat perawat selesai bekerja. Untuk mengukur stress kerja terhadap kinerja perawat dengan membagikan kuisioner ke perawat yang dilakukan setelah perawat bekerja.

Skala pengukuran yang digunakan pada variabel ini adalah skala likert yaitu sebagai berikut :

Jumlah pertanyaan ada lima dengan skala pertanyaan yaitu 1-4 :

1. Sangat Setuju = 4
2. Setuju = 3
3. Kurang Setuju = 2
4. Tidak Setuju = 1

$$\begin{aligned}\text{Skor jawaban tertinggi (X)} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor jawaban tertinggi} \\ &= 5 \times 4 \\ &= 20 \text{ (100\%)}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor jawaban terendah (Y)} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor jawaban terendah} \\ &= 5 \times 1 \\ &= 5 \text{ (25\%)}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Range (R)} &= X - Y \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\%\end{aligned}$$

$$\text{Jumlah kategori (K)} = 2$$

$$\begin{aligned}\text{Interval (I)} &= R / K \\ &= 75 / 2 \\ &= 37,5 \%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Maka, skor standar} &= 100\% - 37,5\% \\ &= 62,5 \%\end{aligned}$$

Sehingga kriteria objektif (KO) dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Tinggi apabila skor jawaban responden mencapai skor $\geq 62,5\%$
- b. Rendah apabila skor jawaban responden mencapai skor $< 62,5\%$

3.2.2 Beban Kerja

Menurut Monika beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Pembebanan kinerja pun berbeda-beda tergantung tugas pokok dan fungsi yang diemban oleh pekerja yang menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja (Monika, 2018).

Berbeda halnya dengan pendapat Vanchapo yang menyatakan bahwa Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Linda (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Tingkatan beban kerja sangat beragam akan tetapi pembebanan kerja yang diberikan kepada pekerja sebagai suatu keharusan mutlak sesuai tugas dan fungsinya. Berdasarkan uraian tersebut maka Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang dilihat dari waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, waktu untuk beristirahat, tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan, kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan, menjaga citra rumah sakit, kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan, dan frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mengukur beban kerja terhadap kinerja perawat dengan membagikan kuisioner ke perawat yang dilakukan setelah perawat bekerja.

Skala pengukuran yang digunakan pada variabel ini adalah skalalickert yaitu sebagai berikut :

Jumlah pertanyaan ada tujuh dengan skala pertanyaan yaitu 1-4 :

1. Sangat Setuju = 4
2. Setuju = 3
3. Kurang Setuju = 2
4. Tidak Setuju = 1

$$\begin{aligned} \text{Skor jawaban tertinggi (X)} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor jawaban tertinggi} \\ &= 7 \times 4 \\ &= 28 \text{ (100\%)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor jawaban terendah (Y)} &= \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Skor jawaban terendah} \\ &= 7 \times 1 \\ &= 7 \text{ (25\%)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= X - Y \\ &= 100\% - 25\% \\ &= 75\% \end{aligned}$$

$$\text{Jumlah kategori (K)} = 2$$

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= R / K \\ &= 75 / 2 \end{aligned}$$

=37,5 %

Maka, skor standar = 100%-37,5%
= 62,5 %

Sehingga kriteria objektif (KO) dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Tinggi apabila skor jawaban responden mencapai skor $\geq 62,5\%$
- b. Rendah apabila skor jawaban responden mencapai skor $< 62,5\%$

3.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Locke dalam Wijono, 2015), kepuasan kerja juga sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya”.

Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Robbins dalam Triatna mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Triatna, 2015).

Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko dalam Sutrisno, 2016),

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikemukakan defenisi Kepuasan kerja ialah suatu keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan berdasarkan pengalaman kerjanya dilihat dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran/gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi/pimpinan, dan kepuasan terhadap teman kerja diukur dengan menggunakan kuesioner pada saat perawat selesai bekerja. Skala pengukuran yang digunakan pada variabel ini adalah skala likert yaitu sebagai berikut :

Jumlah pertanyaan ada lima dengan skala pertanyaan yaitu 1-4 :

1. Sangat Setuju = 4
2. Setuju = 3
3. Kurang Setuju = 2

4. Tidak Setuju = 1

Skor jawaban tertinggi (X) = Jumlah pertanyaan x Skor jawaban tertinggi
= 5x4
= 20 (100%)

Skor jawaban terendah (Y) = Jumlah pertanyaan x Skor jawaban terendah
= 5 x 1
= 5 (25%)

Range (R) = X-Y
= 100%-25%
= 75%

Jumlah kategori (K) = 2

Interval (I) = R/K
= 75/2
= 37,5 %

Maka, skor standar = 100%-37,5%
= 62,5 %

Sehingga kriteria objektif (KO) dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Tinggi apabila skor jawaban responden mencapai skor $\geq 62,5\%$
- b. Rendah apabila skor jawaban responden mencapai skor $< 62,5\%$

3.2.4 Kinerja

Menurut Miner, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya Miner (1990). Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999 dalam Rudi, 2006)

Berbeda halnya dengan Gilbert berpendapat sebaliknya, bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang (Gilbert, 1978). Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Menurut Amalik mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati

dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu (Sutrisno, 2010).

Kinerja sebagai suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern.

Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar (Tika, 2006)

Berdasarkan uraian diatas yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini ialah sikap dan perilaku seseorang terhadap suatu beban kerja yang diberikan kepadanya yang berorientasi terhadap eksistensi seseorang maupun kelompok dalam suatu keadaan tertentu sehingga dapat berimplikasi terhadap baik dan buruknya sikap dan atau perilaku tersebut.

3.3 Hipotesis Penelitian

3.3.1 Hipotesis Nol (H_0)

1. Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.
2. Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.
3. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.

3.3.2 Hipotesis Alternatif (H_1)

1. Ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.
2. Ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat pada RS

Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.

3. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat pada RS Bhayangkara Hoegeng Iman Santoso Kab. Mamuju.