



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA  
PERAWAT DI RS MITRA MEDIKA BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD, COMPETENCE, AND WORK  
ENVIRONMENT ON WORK STRESS IN NURSES AT THE  
HOSPITAL MITRA MEDIKA BONDOWOSO*

**SKRIPSI**

Oleh :

**RELITA AULIA MARBELLA**

**Nim. 160810201182**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA  
PERAWAT DI RS MITRA MEDIKA BONDOWOSO**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD, COMPETENCE, AND WORK  
ENVIRONMENT ON WORK STRESS IN NURSES AT THE  
HOSPITAL MITRA MEDIKA BONDOWOSO*

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

**SKRIPSI**

Oleh :

**RELITA AULIA MARBELLA**

**Nim. 160810201182**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Relita Aulia Marbella  
NIM : 160810201182  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Perawat di RS Mitra Medika Bondowoso

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada insititusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 1 Mei 2020

Yang menyatakan,

Relita Aulia Marbella  
NIM. 160810201182

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RS MITRA MEDIKA BONDOWOSO

Nama Mahasiswa : Relita Aulia Marbella

NIM : 160810201182

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 30 April 2020

Dosen Pembimbing I

Drs. Sampeadi, M.S.  
NIP. 195604041985031002

Dosen Pembimbing II

Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M  
NIP. 198012062005012001

Mengatahui,  
Koordinator Program Studi  
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.  
NIP. 197805252003122002

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT DI RS MITRA MEDIKA  
BONDOWOSO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Relita Aulia Marbella

NIM : 160810201182

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal : **11 jun2020**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si. : (.....)**  
**NIP. 197405022000032001**

**Sekretaris : Drs. Agus Priyono, M.M. : (.....)**  
**NIP. 196010161987021001**

**Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. : (.....)**  
**NIP. 196004041989021001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M. , Ak. , CA.  
NIP. 19710727 199512 1 001

## PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya sederhana ini sebagai rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Allah SWT telah memberikan rahmat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar
2. Kedua orang tuaku Bapak Suwarto dan Ibu Ida Fitriani yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
3. Keluarga besarku yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
4. Dosen pembimbing skripsi Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si, Bapak Drs. Sampeadi, M.Si dan Dr.Novi Puspitasari, S.E., M.M yang sabar membimbing dan memberi motivasi terhadap penyelesaian skripsi ini.
5. Guru-guruku sejak di sekolah dasar sampai di perguruan tinggi yang telah memberikan ilmu yang berharga dan bermanfaat.
6. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2016.
7. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

“Ambillah risiko yang lebih besar dari apa yang dipikirkan orang lain aman.  
Berilah perhatian lebih dari apa yang orang lain pikir bijak. Bermimpilah lebih  
dari apa yang orang lain pikir masuk akal”  
(Claude T. Bissell)





## RINGKASAN

### **Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di RS Mitra Medika Bondowoso;**

Marbella; 160810201182; 2020; 91 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak yang ada di Rumah sakit. Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan di dalam rumah sakit yang memiliki fungsi menjaga mutu pelayanan dan juga menjadi brometer masyarakat untuk menilai mutu rumah sakit, sehingga diperlukan adanya profesionalisme perawat dalam bekerja yang ditunjukkan dalam pencapaian kerja. Dalam hal ini tidak jarang suatu rumah sakit akan menghadapi serangkaian masalah terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang terjadi di dalam rumah sakit yaitu stres kerja perawat. Stres kerja harus sangat diperhatikan oleh perusahaan karena dapat merugikan perawat ataupun perusahaan. Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengutahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di RS Mitra Medika Bondowoso.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian ekplanatori (*eksplanatory research*) yang menguji suatu hubungan atau keterkaitan antar variabel dengan pengujin hipotesis. Objek dari penelitian ini adalah RS Mitra Medika Bondowoso. Populasi dari penelitian ini seluruh jumlah perawat sebanyak 77 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan non probability sampling dengan jenis purposive sampling sejumlah 35 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan variabel bebas beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja, variabel terikat stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = -13.122 + 0.730 x_1 - 0.652 x_2 - 0.706 x_3 + e$  dengan menggunakan SPSS 21 hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel beban kerja = 4.951 dengan nilai signifikansi =  $0.000 < 0.05$  yang artinya “ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di RS Mitra Medika Bondowoso”. Hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel kompetensi = 2.215 dengan nilai signifikansi  $0.027 < 0.05$  yang artinya “ada pengaruh negative dan signifikan kompetensi terhadap stres kerja pada perawat di RS Mitra Medika bondowoso”. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel lingkungan kerja = 2.985 dengan nilai signifikansi  $0.036 < 0.05$  yang artinya “ada pengaruh negative dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada perawat di RS Mitra Medika Bondowoso”.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini yakni beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, namun ada pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.



## SUMMARY

### ***The Influence Of Workload, Competence, and Work Environment On Stress in Nurse at The Hospital Mitra Medika Bondowoso***

Olivia Aulia Marbella; 160810201182; 2020; 91 pages; Departement of Management, Faculty of Economics and Business, Jember University.

Nurses are the most human resources in the hospital. Nursing services are part of the health care system within the hospital that has the function of maintaining the quality of service and also being a community brometer to assess the quality of the hospital, so that there is a need for professionalism of nurses at work as indicated in work performance. In this case not infrequently a hospital will face a series of problems related to human resources owned. One of the problems of human resources that occur in the hospital is the work stress of nurses. Job stress must be highly considered by the company because it can harm the nurse or the company. Work stress can be caused by several factors including workload, competency, and work environment. The purpose of this study was to identify and analyze the effect of workload, competence and work environment on nurses work stress at Mitra Medika Bondowoso Hospital.

This research is a type of explanatory research (explanatory research) that examines a relationship or relationship between variables with the hypothesis testing. The object of this study is Mitra Medika Bondowoso Hospital. The population of this study were 77 nurses. Sampling was carried out using non probability sampling with a purposive sampling of 35 people. Data analysis method used is multiple linear regression with workload, competency, and work environment free variables, work stress dependent variables.

Based on the research results obtained from the results of multiple linear regression equation  $Y = -13.122 + 0.730 x_1 - 0.652 x_2 - 0.706 x_3 + e$  using SPSS 21 t test results show t count on the variable workload = 4.951 with a significance value = 0.000 < 0.05 which it means "there is a positive and significant influence of workload on work stress on nurses at Mitra Medika Bondowoso Hospital". T test results show t arithmetic on the competency variable = 2,215 with a significance value of 0.027 < 0.05 which means "there is a negative and significant effect of competence on work stress on nurses in Mitra Medika Hospital Bondowoso". Furthermore, the t test results showed t arithmetic on the work environment variable = 2,985 with a significance value of 0.036 < 0.05 which means "there is a negative and significant influence of the work environment on work stress on nurses at Mitra Medika Bondowoso Hospital".

The conclusion that can be drawn from this study is that workload directly has a positive and significant effect on work stress, but there is a significant negative effect on competence and work environment variables on work stress.

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perawat di RS Mitra Medika Bondowoso". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
4. Alm. Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si, Drs. Sampeadi, M.S., Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi kemajuan dan penyelesaian penelitian dan penulisan skripsi ini
5. Tim penguji Dr. Sri Wahyu Lely Hana S, S.E., M.Si., Drs. Agus Priyono, M.M., Tatok Endhiarto, S.E., M.Si., yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
6. Manajer serta Perawat RS. Mitra Medika Bondowoso yang telah berkontribusi baik dari segi pikiran maupun waktu yang diberikan saat penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

8. Seluruh dosen dan staf administrasi yang telah memberikan ilmu dan bantuannya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
9. Orang tuaku tercinta ayah Suwanto dan ibu Ida Fitriani yang sudah membesarkanku dan selalu mendoakan yang terbaik setiap waktu.
10. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan selama masa perkuliahan
11. Hendra Purnomo, Nur Kristina, Ria Agustin, Devi Titania, Siska Amelia yang bersedia mendengarkan keluh kesahku dalam hal apapun dan selalu memberikan dukungan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi pembaca.

Jember, 1 Mei 2020

Penulis

Relita Aulia Marbella

160810201182

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Stres Kerja .....	7
2.1.2 Beban Kerja .....	16
2.1.3 Kompetensi .....	19
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Konseptual .....	26
2.4 Hipotesis Penelitian .....	27

2.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja .....	27
2.4.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Stres Kerja .....	27
2.4.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Stres Kerja.....	28
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	29
3.2 Populasi dan Sampel .....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5 Identifikasi Variabel .....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	31
3.6.1 Variabel Independen .....	31
3.6.2 Variabel Dependen .....	33
3.7 Skala Pengukuran .....	34
3.8 Metode Analisis Data .....	35
3.8.1 Uji Instrumen .....	35
3.8.2 Uji Normalitas Data .....	36
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
3.8.4 Uji Asumsi Klasik .....	37
3.8.5 Uji Hipotesis .....	39
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	40
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	42
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	42
4.1.2 Jumlah Karyawan .....	44
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan .....	44
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan .....	45
4.2 Deskripsi Statistik Penelitian .....	45
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	48
4.3.1 Definisi Variabel Beban Kerja .....	48
4.3.2 Definisi Variabel Kompetensi .....	49
4.3.3 Definisi Variabel Lingkungan Kerja .....	50

4.3.4 Definisi Variabel Stres Kerja .....	51
4.4 Hasil Analisis Data .....	52
4.4.1 Uji Validitas .....	52
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	53
4.4.3 Uji Normalitas Data .....	54
4.4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
4.4.5 Uji Asumsi Klasik .....	57
4.4.6 Uji Hipotesis .....	59
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	61
4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat .....	61
4.5.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Stres Kerja Perawat.....	62
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat .....	64
4.6 Keterbatasan Penelitian .....	66
<b>BAB 5. PENUTUP</b> .....	67
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	69
<b>LAMPIRAN</b> .....	72

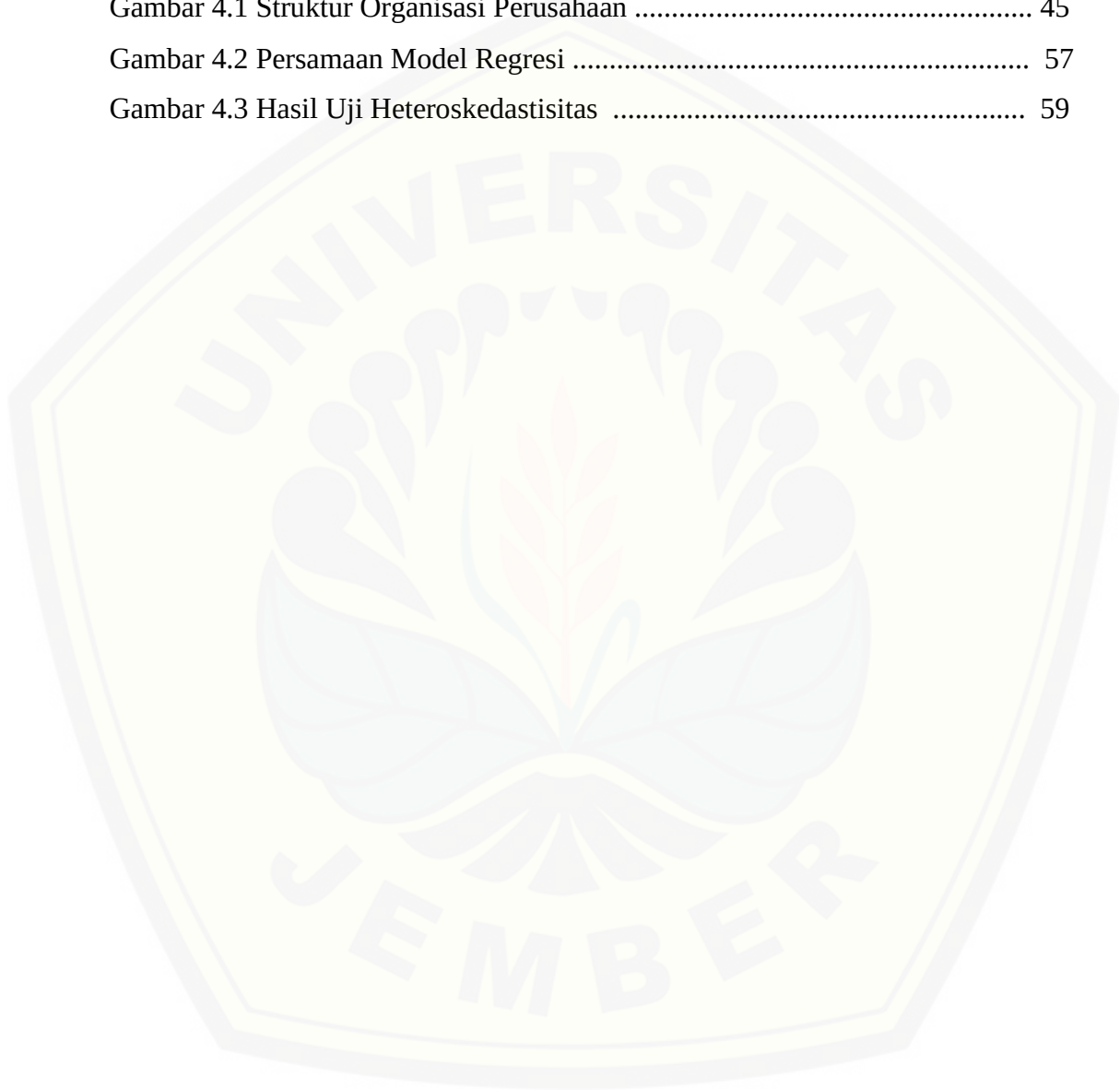


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terahir .....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja .....	49
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi .....	50
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	51
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja .....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji t .....	60

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	26
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	45
Gambar 4.2 Persamaan Model Regresi .....	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	71
Lampiran 2. Hasil Kuesioner .....	75
Lampiran 3. Uji Validitas.....	79
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas .....	83
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data .....	85
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	86
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	88
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis .....	90
Lampiran 9. R Tabel dan T Tabel.....	91

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu sarana dan tempat pelayanan kesehatan dalam meningkatkan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya pelayanan kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*) pencegahan penyakit (*preventif*) penyembuhan penyakit, dan pemeliharaan kesehatan yang dilakukan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan. Rumah Sakit Mitra Medika merupakan Rumah Sakit Umum yang berada di kabupaten Bondowoso.

Perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak di dalam rumah sakit. Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit yang memiliki fungsi menjaga mutu pelayanan sementara itu perawat sering dijadikan barometer masyarakat untuk menilai mutu rumah sakit, sehingga diperlukan adanya profesionalisme perawat dalam bekerja yang ditunjukkan dalam pencapaian kerja atau kinerja. Dengan begitu perawat harus mampu memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien. Melaksanakan tugas yang maksimal dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan didampingi sistem pelaksanaan asuhan keperawatan akan mendukung praktik keperawatan profesional sesuai dengan standar (Wahyuni, 2007:73). Menurut Keliat (1999) menyatakan, peran perawat dalam rumah sakit sangat penting karena sebagai ujung tombak didalam ruang perawatan dan merupakan tenaga yang paling lama berkontak dengan pasien selama 24 jam. Hal ini akan menyebabkan stressor yang kuat pada perawat dilingkungan kerjanya.

Agar tujuan rumah sakit dapat dicapai, maka rumah sakit harus memperhatikan dan memelihara tenaga kerja khususnya perawat untuk tetap memiliki kinerja dan kompetensi yang baik sehingga mutu rumah sakit tetap terjaga. Maka dari itu dibutuhkan sebuah manajemen yang baik terkait dengan upaya pemeliharaan karyawan agar karyawan tetap nyaman saat bekerja dan ikut serta berkontribusi pada proses pencapaian tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2006:126). Konsep manajemen sumber daya manusia adalah manusia bukan mesin

sehingga perlu diperhatikan. Manajemen sumber daya manusia berperan penting untuk menangani semua masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam pencapaian tujuan tidak jarang perusahaan mengalami serangkaian permasalahan terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satunya yaitu stres kerja, dimana stres kerja ini harus sangat diperhatikan karena dapat memunculkan persoalan seperti menghambat kinerja perawat, mengganggu fisik dan psikis perawat dan juga dapat berakibat fatal terhadap pasien yang sedang ditanganinya. Stres kerja merupakan respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya yang menyebabkan individu merespon rangsangan tersebut dengan sejumlah cara (Griffin, 2013:175). Stres kerja menurut Rivai, *et al*(2010) merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres merupakan hal negatif yang disebabkan oleh suatu yang buruk yang disertai kejadian-kejadian negatif disebabkan tekanan yang berlebihan serta tuntutan yang tidak masuk akal terhadap waktu. Bentuk stres ini biasanya menghasilkan konsekuensi-konsekuensi negatif bagi seseorang. Stres kerja yang terlalu tinggi memiliki dampak yang negatif bagi perawat. Stres yang berlangsung terus menerus dalam waktu yang lama dalam intensitas yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan fisik ataupun mental seorang perawat. Stres kerja perawat dalam suatu rumah sakit dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya beban kerja, kompetensi dan lingkungan kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan terjadinya stres. Menurut Tarwaka (2011:131) Hal ini disebabkan oleh tuntutan kerja yang terlalu tinggi, kecepatan kerja tidak semestinya, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban fisik dan mental. Beban kerja fisik seperti mengangkat pasien, mendorong peralatan kesehatan, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, membersihkan kamar pasien, membantu pasien berjalan, merapikan tempat tidur, dan lain sebagainya. Sedangkan beban yang berhubungan dengan mental perawat dapat berupa bekerja

sistem bergantian atau *shift* mempersiapkan mental dan rohani1 pasien dan keluarga saat akan melakukan operasi atau dalam keadaan kritis, bekerja dengan kesabaran yang tinggi dan dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien, menjalin komunikasi yang baik dengan pasien dan bertanggungjawab terhadap kesembuhan pasien. Menurut penelitian yang dilakukan Hadmawan (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin tinggi pula stres kerja yang di alami perawat.

Selain beban kerja kompetensi juga merupakan faktor terjadinya stres. Kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan (Sedarmayanti, 2017:235). Kompetensi harus dimiliki oleh seorang perawat untuk membantu menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Perawat harus selalu mengembangkan kompetensinya agar dapat optimal dalam melaksanakan tugas. Perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi karena hal ini akan meminimalisir terjadinya stres kerja. Setiap perawat harus memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan sehingga tidak ada kesalahan saat melakukan tugas, seperti memberikan penanganan pertama pada pasien ketika ada pasien yang membutuhkan penanganan, memasang infus, menyuntik, membersihkan luka, memberikan obat dan lain sebagainya. Pada setiap bagian pekerjaan tingkat kompetensinya berbeda beda sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam bidang tersebut dan kemampuan yang dimiliki seorang perawat. Perawat yang tidak memiliki kompetensi akan menyulitkan mereka saat bekerja dan terjadinya kesalahan saat bekerja akan semakin tinggi. menurut Dhelvia, Rizky (2018) hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan stres kerja, hal ini dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya maka akan menimbulkan stres kerja yang tinggi.

Faktor yang menyebabkan stres selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan ditempat kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2012). Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua,



yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberi rasa nyaman, aman, dan merasa dilindungi dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kenyamanan tempat kerja dapat dilakukan dengan cara menjaga kebersihan ruangan, memberikan penerangan yang cukup, ventilasi udara yang memadai, tidak ada kebisingan dan tata ruang yang nyaman. Lingkungan kerja juga dapat menjalin hubungan antar rekan kerja, dan karyawan dengan atasan dengan baik di dalam suatu lingkungan. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja seperti hubungan antar karyawan, kebersamaan, sikap dan perilaku karyawan, karakter individu, dan keadaan emosional individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Musyaddat (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin menurun tingkat stres yang dialami perawat.

Penelitian ini dilakukan pada perawat di RS. Mitra Medika Bondowoso yang berlokasi di jalan HOS Cokroaminoto No.98 Bondowoso. RS Mitra Medika Bondowoso merupakan salah satu rumah sakit umum di kota Bondowoso yang beroperasi pada Januari 2011. Rumah sakit ini terhitung baru dibandingkan dengan rumah sakit lain dan rumah sakit ini dapat bersaing serta memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Mutu rumah sakit dinilai dari pencapaian kinerja perawat saat melayani dan mengobati pasien, dengan begitu perawat harus konsisten dan melakukan yang terbaik agar rumah sakit dapat mencapai suatu tujuan. Namun pada kenyataannya tidak sedikit perawat yang mengalami stres saat bekerja dengan permasalahan yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil survei dan wawancara ditemukan beberapa faktor penyebab terjadinya stres kerja diantaranya beban kerja, masalah yang terjadi di dalam rumah sakit yang berkaitan dengan beban kerja antara lain tidak seimbangnya jumlah pasien dengan jumlah perawat. Hal ini terjadi karena banyaknya pasien yang dirawat dan kurangnya tenaga perawat yang mengakibatkan perawat sering bekerja melebihi kapasitas yang sudah ditetapkan, standar kapasitas maksimal perawat menangani pasien sebanyak 10 orang setiap harinya. Dari situasi ini perawat di haruskan mempunyai kompetensi

yang tinggi karena pada setiap bagian pekerjaan kompetensinya berbeda-beda sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam bidang tersebut. Perawat yang tidak memiliki kompetensi akan menyulitkan mereka saat bekerja dan terjadinya kesalahan saat bekerja akan semakin tinggi. kompetensi perawat harus tetap dijaga dan di asah agar tetap kompeten, maka dari itu rumah sakit harus selalu mengadakan workshop dan pelatihan untuk membantu perawat mengasah kemampuan mereka dalam menangani pasien. Selain itu lingkungan kerja juga sebagai faktor terjadinya stres yang diakibatkan dari beberapa permasalahan yakni sering terjadi miskomunikasi antar sesama perawat sehingga mengakibatkan perdebatan didalam ruangan, mendapatkan komplain dari keluarga pasien mengenai kurang puas terhadap penanganan yang diberikan dan tidak jarang dokter memberikan perintah namun peralatan yang dibutuhkan minim sehingga dapat menghambat kinerja perawat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena yang diuraikan dalam paparan diatas, peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana tingkat stres kerja perawat yang di akibatkan dari beberapa faktor yaitu beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, judul penelitian yang dilakukan yaitu, “Pengaruh Beban Kerja, kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perawat di RS Mitra Medika Bondowoso”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja yang dialami perawat Rumah Sakit Mitra Medika bondowoso.
- b. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja yang dialami perawat Rumah Sakit Mitra Medika Bondowoso.
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja yang dialami perawat Rumah Sakit Mitra Medika Bondowoso.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja yang dialami perawat Rumah Sakit Mitra Medika Bondowoso.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap stress kerja yang dialami perawat Rumah Sakit Mitra Medika Bondowoso.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja yang dialami perawat Rumah Sakit Mitra Medika Bondowoso.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang di harapkan dari penelitian ini diantaranya:

- a. Bagi RS. Mitra Medika Bondowoso  
Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan pertimbangan perusahaan dalam rangka mengurangi tingkat stress kerja pada tenaga medis terkait dengan beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja.
- b. Bagi Akademisi  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran dalam penelitian selanjutnya demi menghasilkan konsep yang baru.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Stress Kerja

##### a. Pengertian stres kerja

Stress kerja merupakan suatu bentuk tanggapan dari diri seseorang yang berupa tanggapan fisik ataupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2001: 108). Mangkunegara (2008:157) menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi mental yang dirasakan karyawan akibat tekanan saat melakukan pekerjaan. Stress merupakan respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya yang menyebabkan individu merespons rangsangan tersebut dengan sejumlah cara (Griffin, 2013: 175). Rivai, *et al* (2010) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. stress yang terlalu tinggi dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan. Jika seorang pegawai mengalami stress, maka hal tersebut dapat berdampak pada terganggunya pelaksanaan kerja mereka. Berdasarkan pendapat para ahli stress kerja merupakan respon seseorang terhadap tuntutan fisik maupun psikologis yang menyebabkan ia mengalami perubahan emosi dan kondisi fisik.

Dari beberapa pengertian yang di jabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi mental yang dirasakan karyawan akibat perubahan lingkungan disuatu tempat kerja dan mengakibatkan ketegangan yang diciptakan adanya ketidak seimbangan fisik ataupun psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang sehingga karyawan merasa tertekan saat melakukan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya, jika karyawan mengalami tekanan yang mengakibatkan stress maka akan berdampak buruk terhadap pelaksanaan kerja mereka.

b. Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (dalam Irvianti *et al*/2015) dibagi menjadi tiga aspek yaitu:

1) Gejala Fisiologis

Gejala stres yang menyebabkan gangguan pada kesehatan seseorang, gejala ini dapat dilihat dari adanya perubahan metabolisme tubuh, detak jantung semakin cepat, dan sakit kepala.

2) Gejala Psikologis

Gejala stress yang terjadi pada psikis seseorang, dimana seseorang yang mengalami gejala ini akan cenderung merasakan ketegangan, kecemasan, serta merasakan kebosanan dalam bekerja yang diakibatkan oleh banyaknya tuntutan kerja.

3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang berdampak pada perilaku seseorang seperti perubahan tingkat produktivitas kerja, absensi, dan juga dapat dilihat dari sikap seseorang yang mudah gelisah saat bekerja.

c. Faktor- faktor Stres

Menurut Wijono (2010:148) terdapat dua faktor sumber stress diantaranya:

1. Faktor-faktor pekerjaan

a) Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu Terdapat beberapa pekerjaan yang cenderung beresiko tinggi menimbulkan stres. Pada beberapa tugas memberikan tingkat tekanan psikologis dan tingkat pengendalian kerja yang berlebih.

b) Stres peran

Stres peran akan muncul sebagai akibat dari adanya ketidakjelasan peran yang dikerjakan individu. Individu-individu tidak dapat dengan efektif memahami dan mengerjakan perannya dalam sebuah organisasi sehingga akan beresiko mengalami tekanan-tekanan peran yang menimbulkan konflik peran yang cukup tinggi.

c) Peluang partisipasi



Tingkat partisipasi individu dalam suatu organisasi akan menentukan resiko stres yang akan dialami. Individu yang memiliki tingkat partisipasi yang tinggi dalam pengambilan keputusan, maka akan cenderung beresiko mengalami stres yang tinggi. Sebaliknya jika individu memiliki tingkat partisipasi yang rendah, akan memiliki resiko stres yang rendah pula mereka tidak mengalami kecemasan dan ancaman terhadap tugas yang berlebih.

d) Tanggung jawab

Individu yang tidak memiliki kemampuan untuk dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif akan lebih mudah mengalami stres.

e) Faktor-faktor organisasi

Beberapa ciri organisasi yang dapat menimbulkan stress yaitu tingkat organisasi, keadaan yang sulit dalam organisasi, taraf perubahan organisasi dan batasan peran.

2. Faktor-faktor diluar pekerjaan

a) Perubahanperubahan struktur kehidupan

Struktur kehidupan merupakan sebuah hal yang bisa mengalami perubahan dari masa ke masa. Beberapa dimensi dari struktur kehidupan yang dapat menimbulkan stres diantaranya dimensi budaya sosial yang dijalani bersama keluarga, religius, keturunan, pekerjaan serta faktor sosial lainnya. Kedua, hubungan dengan orang lain dalam dunia budaya sosial, dan yang terakhir adalah aspek karakteristik individu itu sendiri.

b) Dukungan sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu cara komunikasi positif yang dapat digunakan untuk menetralsisir situasi seseorang yang mengalami stress.

c) Locus of control



Locus of control dibagi menjadi dua yaitu, locus of control internal dan locus of control eksternal. Individu yang memiliki locus of control internal akan bersikap rasional dalam menghadapi stress. Sebaliknya individu yang memiliki locus of control eksternal akan menganggap dirinya dikendalikan oleh lingkungan sekitar sehingga akan rentan mengalami stres.

d) Kepribadian tipe A dan B

Individu dengan kepribadian tipe A akan lebih mudah mengalami stres karena merupakan individu yang aktif, memiliki jiwa kompetitif tinggi, agresif, tidak sabar dalam mencapai tujuan dan mudah tertekan. Sedangkan individu dengan kepribadian tipe B cenderung tidak mudah stres karena merupakan individu yang rileks, tidak mudah marah, tidak mudah iri dan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang disenanginya.

e) Harga diri

Menurut Tosi *et al.* (dalam Wijono, 2010:162) harga diri merupakan cara penerimaan seseorang serta upaya mengevaluasi diri yang disebut juga konsep diri. Apabila seseorang memiliki konsep diri yang positif, maka ia memiliki harga diri yang tinggi sehingga dapat mengembangkan diri dalam menghadapi situasi dan kondisi yang mengganggu atau mengancam dirinya akibatnya seseorang tersebut mengalami stres kerja yang rendah. Begitupun seseorang yang memiliki konsep diri yang rendah akan memiliki kepercayaan diri yang rendah pula akibatnya mudah mengalami stres kerja yang tinggi.

f) Fleksibilitas/kaku

Seseorang yang fleksibel akan mudah menyesuaikan diri dalam menghadapi tuntutan-tuntutan situasi sehingga akan dapat mengurangi tekanan timbul akibatnya tidak akan dengan mudah mengalami stres. Sebaliknya, orang yang

kaku, akan cenderung tertutup, tidak toleran dan senang mengkritik sehingga mudah mengalami tekanan-tekanan atau stres dalam pekerjaannya.

g) Kemampuannya

Seseorang yang memiliki kemampuan tinggi akan lebih mudah mengendalikan kejadian atau kondisi-kondisi yang mengakibatkan stres dari pada seseorang yang memiliki kemampuan rendah.

d. Proses Stres

Selye (dalam Griffin, 2013:175) proses stress dapat diidentifikasi melalui sindrom adaptasi umum dan konsep eustress dan distress, yaitu:

1) Sindrom adaptasi umum (*General Adaptation syndrome*)

Menurut model ini, masing-masing individu memiliki tingkat ketahanan normal terhadap kejadian yang menimbulkan stress. Sebagian orang dapat memberikan toleransi pada stress dalam jumlah besar, dan sebagian lainnya hanya dapat memberi toleransi pada stress dalam jumlah kecil, tetapi setiap individu memiliki batas dimana stress mulai dapat memengaruhi dirinya sendiri.

a) Tahapan pertama : Tahapan Peringatan

GAS dimulai ketika seseorang pertamakali menjumpai *stressor*. Pada titik ini, seseorang dapat merasakan panic pada derajat tertentu dan mulai bertanya-tanya mengenai bagaimana cara mengatasinya.

b) Tahapan kedua : Tahapan Resistensi.

Dalam tahap ini akan muncul resistensi aktual terhadap stressor, biasanya mengakibatkan peningkatan di atas resistensi normal seseorang. Jika stressor sangat ekstrem, seseorang mungkin tidak dapat mengatasinya. Namun, dalam beberapa kasus terdapat peristiwa dimana sebagian orang mengumpulkan kekuatan baik secara fisik ataupun emosional dan mulai menolak pengaruh negatif dari stressor, maka *General Adaptation syndrome* akan berakhir. Jika tidak maka *General Adaptation syndrome* memasuki tahapan ketiga.

c) Tahapan ketiga : Tahap Kelelahan.

Pada tahap ini, seseorang benar-benar menyerah dan tidak lagi dapat melawan stressor.

(1) *Eustress* dan *Distress*

(a) *Eustress*

*Eustress* adalah stress yang menyenangkan yang menyertai kejadian-kejadian positif

(b) *Distress*

*Distress* adalah stress tidak menyenangkan yang menyertai kejadian-kejadian negative. Tekanan yang berlebihan, tuntutan yang tidak masuk akal terhadap waktu, berita buruk, masuk ke dalam kategori *eustress*. Bentuk stress ini biasanya menghasilkan konsekuensi-konsekuensi negatif bagi seseorang.

e. Frekuensi Stres

Stress mempunyai sejumlah frekuensi. Ketika stres bersifat positif, hasilnya dapat berupa energi yang lebih besar, antusiasme, dan motivasi. Jika stress bersifat negatif, dapat menghasilkan konsekuensi individual, konsekuensi perusahaan, dan kelelahan.

1) Konsekuensi Individual

(a) Konsekuensi Kepribadian

Konsekuensi keperilakuan dari stress akan merugikan orang yang terkena stress atau orang lain. Selain itu, konsekuensi keperilakuan akan menimbulkan kerentanan kecelakaan, agresi, dan kekerasan serta kelainan selera makan.

(b) Konsekuensi Psikologi

Konsekuensi psikologi dari stress berhubungan dengan kesehatan dan kesejahteraan mental seseorang.

(c) Konsekuensi Medis

Konsekuensi medis dari stress memengaruhi kesejahteraan fisik seseorang. Seseorang dapat mengalami masalah medis terkait dengan stress yang dialaminya

2) Konsekuensi dalam Organisasi

1) Kinerja

Salah satu konsekuensi perusahaan yang nyata dari stress adalah penurunan kerja. Penurunan kinerja ditunjukkan dari kualitas kerja yang buruk dan penurunan produktivitas karyawan.

2) Penarikan diri

Bagi perusahaan, dua bentuk perilaku penarikan diri yang paling signifikan adalah absensi dan berhentinya karyawan.

3) Sikap

Ketika karyawan merasa stress dalam perusahaan, maka ia mungkin akan lebih mudah mengeluh mengenai hal-hal yang tidak penting, hanya melakukan sedikit pekerjaan untuk memenuhi syarat, dan sebagainya.

4) Kelelahan (*burnout*)

Kelelahan (*burnout*) adalah perasaan umum dari keletihan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan.

f. Mengelola Stres

Wijino (2010:164) mengemukakan bahwa terdapat dua pendekatan dalam mengelola stres kerja, yaitu:

1) Pendekatan Pribadi dalam Mengelola Stres Kerja

(a) Strategi Psikologis

(1) Peningkatan kesadaran diri

Mengetahui lebih dini gejala-gejala stres yang sering muncul dan dialami saat bekerja. Dengan adanya kesadaran diri akan membantu menjernihkan pikiran sehingga lebih mudah mengendalikan emosi dan dapat menghindari stres.

(2) Pengurangan ketegangan

Pengurangan ketegangan dapat dilakukan dengan meditasi, memejamkan mata, merilekskan tubuh agar dapat mengurangi ketegangan otot tubuh sehingga tubuh merasa nyaman.

(3) Konseling dan psikoterapi

(4) Konseling dan psikoterapi dilakukan untuk membantu seseorang menemukan jalan keluar dari suatu masalah yang dihadapi atau penyebab stres yang ia alami saat bekerja.

(b) Strategi Fisiologis

Strategi yang digunakan dalam mengurangi stres dengan cara melakukan latihan fisik seperti olah raga secara rutin, makan secara teratur, dan menjaga pola hidup seperti tidak merokok, minuman keras, dan lain sebagainya. Perubahan fisiologis seseorang menurut ilmu medis berpengaruh positif dalam mengurangi stres kerja .

(1) Pendekatan Organisasi dalam Mengelola Stres Kerja

a. Meningkatkan komunikasi

Komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan untuk bertujuan menghindari terjadinya konflik dan ketidakjelasan informasi sehingga dapat mengurangi potensi timbulnya stres kerja.

b. System penilaian dan imbalan

Adanya penilaian dan imbalan yang efektif diharapkan dapat mengurangi ketidakjelasan peran. Karyawan yang mendapatkan imbalan mereka akan berfikir bahwa imbalan tersebut berhubungan dengan prestasi kerja mereka, jadi karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

c. Meningkatkan partisipasi

Kesempatan yang diberikan oleh manager terhadap karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam menyumbang gagasan atau pendapat mereka terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja yang akan mengurangi timbulnya stres pada karyawan.

d. Mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan

Mengembangkan keterampilan dilakukan dengan cara melakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Hal ini dapat mengembangkan keterampilan dan kepribadian karyawan sehingga akan mendukung usaha dalam meningkatkan pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas.

g. Strategi mengatasi stres menurut Moorhead dan Griffin (2013:187)

1) Strategi Mengatasi Secara Individual

(a) Olahraga

Olahraga merupakan salah satu cara untuk mengurasi stres. Seseorang yang melakukan olahraga secara rutin akan lebih sedikit merasakan stres



ataupun ketegangan yang dialami dan juga lebih percaya diri serta optimis menjalani pekerjaan.

(b) Relaksasi

Relaksasi sangat dibutuhkan oleh orang yang mengalami stres, relaksasi dapat dilakukan dengan cara berlibur, mencari suasana yang membuat perasaan bahagia. Hal ini akan merilekskan tubuh sehingga tingkat stres akan menurun.

(c) Manajemen waktu

Mengelola waktu dengan baik dapat mengurangi tekanan dalam bekerja. Mengelola waktu dapat dilakukan dengan cara membuat daftar kegiatan yang akan dilakukan dan juga dengan cara memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

(d) Manajemen peran

Manajemen peran dilakukan untuk menghindari beban kerja yang berlebihan yang berdampak pada ketidakjelasan tugas yang menimbulkan adanya konflik. Seorang karyawan harus pintar membagi pekerjaannya, melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan perannya dan jangan melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya.

(e) Kelompok dukungan

Kelompok dukungan sangat dibutuhkan dalam mengurangi stres, seperti dukungan atau support dari keluarga, teman dekat. Seseorang yang mengalami stres akan membutuhkan seseorang yang dapat mendengarkan atau sebagai tempat meluapkan keluh kesah yang ia rasakan dan juga beri saran agar ia merasa tenang.

2) Strategi Mengatasi Secara Organisasi

(a) Program institusional

Pengelolaan stres dapat dilakukan dengan mekanisme organisasi yang ada yang meliputi desain pekerjaan, jadwal kerja, dan budaya organisasi yang baik.

(b) Program kolateral



Program khusus yang dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan dalam memberikan penanganan terhadap stres yang dialami. Perusahaan harus mengadakan program kesehatan dan juga program manajemen stres yang diharapkan dapat menangani stres yang dialami karyawan. Program ini bisa dilakukan dengan mengadakan senam sehat, kebugaran, hiburan, dan pengembangan karir.

### **2.1.2** Beban Kerja

#### a. Pengertian beban kerja dan indikator beban kerja

Beban kerja merupakan jumlah kerja yang dibebankan atau ditanggung oleh seorang dalam suatu organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dengan jam kerja (UU Kesehatan No.39 tahun 2009: 101). Munandar (2001:383) menyatakan bahwa beban kerja adalah kondisi kerja dan uraian dari tugas-tugas yang dibebankan dalam waktu tertentu harus terselesaikan baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Tarwaka (2011:131) beban kerja yang terlalu banyak dapat meningkatkan ketegangan pada diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tuntutan keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang berlebihan, volume kerja yang terlalu banyak, dan jam kerja yang terlalu lama.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan kondisi kerja dan uraian dari tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang dalam bentuk fisik maupun psikis pada kurun waktu tertentu harus dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Beban kerja merupakan perkalian waktu dengan jam kerja. Tuntutan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan jam kerja yang terlalu lama dapat meningkatkan ketegangan seseorang yang mengakibatkan timbulnya stres.

Perawat rumah sakit memiliki beban kerja yang sangat banyak. Perawat dituntut tetap berada disisi pasien selama 24 jam untuk melakukan berbagai hal yang berkaitan dengan perawatan pasien dengan cara menjaga bergantian/ shift, seperti pelayanan pasien dengan keadaan sakit ringan ataupun berat yang memerlukan pemantauan serta tindakan yang terus menerus. Beban kerja perawat dirumah sakit meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik

seperti mengangkat pasien, mendorong peralatan kesehatan, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, membersihkan kamar pasien, membantu pasien berjalan, merapikan tempat tidur, dan lain sebagainya. Sedangkan beban yang berhubungan dengan mental perawat dapat berupa bekerja sistem bergantian atau shift, mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga saat akan melakukan operasi atau dalam keadaan kritis, bekerja dengan kesabaran yang tinggi dan dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien, menjalin komunikasi yang baik dengan pasien dan bertanggung jawab terhadap kesembuhan pasien.

Indikator menurut Tarwaka (2011:131)

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas atau kerja.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yakni usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini juga berhubungan dengan tidak seimbangnya antara jumlah perawat dengan jumlah pasien yang dirawat.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja yang dikemukakan oleh Koesomowodjojo (2017:24) diantaranya:

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri seseorang sebagai reaksi atas beban kerja eksternal seperti kondisi tubuh (jenis kelamin, postur tubuh, dan status kesehatan) dan faktor emosional (keinginan, kepuasan, dan motivasi)

2) Faktor Eksternal

Faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor ini berhubungan dengan lingkungan kerja, fasilitas dan sarana di tempat kerja, dan organisasi kerja.

c. Aspek Beban kerja

Menurut munandar (2001:381) terdapat dua aspek beban kerja yaitu:

- 1) Beban kerja sebagai tuntutan fisik.

Tuntutan fisik merupakan kondisi fisik seseorang yang berdampak terhadap kesehatan mental seorang pegawai. Kondisi fisik pekerja dapat berpengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang, maka dari itu kesehatan pegawai harus tetap dijaga dan dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan. Menjaga kesehatan pegawai dapat dilakukan dengan cara beristirahat dengan cukup, makan teratur, banyak mengonsumsi air putih dan juga didukung dengan sarana tempat kerja yang nyaman.

2) Beban kerja sebagai tuntutan tugas

Seorang perawat dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Beban kerja perawat dapat meningkat tergantung banyaknya pasien yang harus dilayani. Beban kerja yang terlalu banyak ataupun terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

d. Koesomowodjojo (2017:33) mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator tentang pengukuran beban kerja diantaranya:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan harus dipahami dengan baik oleh karyawan, sehingga dapat memudahkan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Waktu yang digunakan

Penggunaan waktu sangat berhubungan dengan beban kerja yang dipikul karyawan. Perusahaan harus memiliki SOP agar dapat mengatur penggunaan waktu yang dibebankan kepada karyawan sehingga dapat meminimalisis beban kerja karyawan. SOP yang digunakan harus konsisten dilaksanakan dalam bekerja agar tidak melebihi aturan jam kerja seorang karyawan.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja karyawan. target kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan juga waktu yang sangat minim dapat meningkatkan beban kerja karyawan semakin meningkat.

### 2.1.3 Kompetensi.

#### a. Pengertian kompetensi

Menurut Edison, 2017:140 Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang baik dan benar sesuai dengan pengetahuan, keahlian dan sikap. Training Agency dalam Sedarmayanti (2017:235) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Paul Green (dalam Kessler, 2008) mendefinisikan kompetensi sebagai deskripsi tertulis tentang kebiasaan kerja yang terukur dan keterampilan pribadi yang digunakan untuk mencapai tujuan kerja. Menurut William (dalam Carters, 2011) kompetensi individu menggambarkan apa yang mampu dilakukan seseorang dan mencakup kombinasi motif dan sifat, citra diri seseorang dan peran sosialnya, keterampilan dan pengetahuannya.

Kompetensi ditunjukkan melalui kontinum yang dimulai dari pengetahuan tentang bagaimana cara mengerjakan sesuatu dengan baik dan berakhir dengan sesuatu yang sangat baik, dari pengertian ini menunjukkan bahwa terdapat skala kontinum dari baik menjadi sangat baik dalam melaksanakan tugas. Seorang pegawai dianggap memiliki kompetensi bila mereka menunjukkan kinerja minimal baik. Apabila kinerjanya dibawah baik maka seorang pegawai tersebut belum mempunyai kompetensi yang baik atau belum bias dikatakan kompeten (sedarmayanti, 2017:212).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang dimilikinya. kebiasaan kerja yang terukur dan keterampilan yang digunakan dapat menggambarkan seseorang memiliki kompetensi yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja.

#### b. Konsep kompetensi dibagi menjadi 3 kelompok kemampuan ( Sedarmayanti, 2017:214) :

- 1) *Human skill* setiap orang memiliki kemampuan dasar yang menyangkut karakteristik, bakat (*traits*), motif, dan motivasi.

- 2) *Managerskill* kemampuan yang dimiliki seseorang dalam hal manajemen, kepemimpinan, dan administrasi.
- 3) *Technikalskill* kemampuan teknis yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas teknis.

c. Manfaat Pengembangan Kompetensi

Sistem perkembangan kompetensi pada suatu organisasi harus ditingkatkan. Beberapa manfaat pengembangan Kompetensi menurut Moehariono (2012):

- 1) Acuan kesuksesan pekerjaan seseorang. Suatu model kompetensi yang akurat dapat menentukan pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk keberhasilan suatu pekerjaan. Apabila seseorang memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisinya maka seseorang tersebut dapat diprediksi berhasil melakukan pekerjaan.
- 2) Rekrutmen dan seleksi. Apabila kompetensi yang dibutuhkan pada suatu posisi tertentu telah ditentukan, maka hal tersebut dapat disajikan sebagai kriteria dasar dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Sehingga kelak karyawan yang terjaring dapat melakukan tugasnya dengan baik.
- 3) Evaluasi pekerjaan dan pengembangan karyawan. Hasil identifikasi kompetensi dapat digunakan sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Melalui system kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah memiliki kompetensi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.
- 4) Penentuan *reward* dan *punishment*. Kompetensi juga dapat digunakan sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment* bagi seseorang. Dengan adanya sistem kompetensi yang sesuai untuk setiap posisi pekerjaan, maka dapat digunakan sebagai pedoman dalam memberikan penilaian terhadap prestasi kerja seseorang. Hasil penilaian tersebut digunakan sebagai pedoman pemberian *reward* dan *punishment*.
- 5) *Training Need Analysis* (TNA). Berdasarkan perkembangan efektivitas dan efisiensi dalam dunia bisnis, *system training* tidak cukup tanpa dimulai dengan adanya identifikasi kompetensi yang ada. Sering kali karyawan mengikuti *training* tanpa ada alasan yang jelas. Dengan adanya sistem



kompetensi ini diharapkan untuk menjadi dasar pemberian *training* yang dibutuhkan karyawan dan organisasi.

d. Pengaruh Kompetensi

Zweel (dalam Sudarmanto, 2015:54) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

- 1) Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
- 2) Keahlian dan keterampilan memiliki peran penting dalam pembentukan kompetensi seseorang.
- 3) Pengalaman seseorang merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.
- 4) Karakteristik seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
- 5) Motivasi seseorang terhadap pekerjaan yang ia jalani juga dapat mempengaruhi hasil kerja yang dicapai.
- 6) Isu-isu emosional dapat mengganggu penguasaan kompetensi seseorang.
- 7) Kapasitas intelektual seseorang sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi mereka.

e. Dimensi Kompetensi

Edison *et al.* (2017) menyatakan bahwa dimensi kompetensi seseorang karyawan harus memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*). Seseorang memiliki pengetahuan yang didapat dari belajar formal ataupun dengan pelatihan khusus yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- 2) Keahlian (*skill*). Seseorang harus memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan harus mampu menanganinya secara detail.
- 3) Sikap (*attitude*). Seseorang diharapkan memiliki sikap yang baik dan menjunjung tinggi etika organisasi dalam bertindak.

#### 2.1.4 Lingkungan Kerja

a. Pengertian dan Indikator Lingkungan Kerja



Menurut Terry (2006:23), lingkungan kerja merupakan kekuatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung ataupun tidak langsung dalam suatu perusahaan. Sudarmayanti (2009:18) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2002:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau petugas yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau suatu keadaan disekitar karyawan yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya setiap hari. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adanya lingkungan kerja non fisik jangan terlalu di anggap remeh, karena dengan adanya lingkungan ini dapat memberikan dampak besar bagi seorang karyawan. lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. dengan begitu mereka akan mampu untuk meningkatkan kinerja mereka dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Lingkungan kerja yang memiliki kondisi sebaliknya akan berpengaruh buruk terhadap kinerja seseorang. Dalam lingkungan kerja kelayakan dan kenyamanan dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya secara ideal, aman, sehat, dan bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut (Nitisemito, 2002):

- 1) Suasana Kerja

Suasana kerja yang nyaman dan kondusif membuat karyawan merasa betah saat melakukan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman meliputi pencahayaan yang jelas, sirkulasi udara yang cukup, tidak ada kebisingan.

- 2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Salah satu penyebab karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik yaitu terjalinnya hubungan yang harmonis dan komunikasi yang lancar antar rekan kerja dan atasan.

3) Tersedia Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap membantu kelancaran pekerjaan dalam melakukan tugas yang diberikan.

b. Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:163), lingkungan kerja dibagi menjadi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja yang bersangkutan dengan segi fisik dan juga lingkungan kerja yang bersangkutan dengan segi non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini berada disekitar wilayah kerja dan dapat secara langsung ataupun tidak langsung memberikan pengaruh pada karyawan

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berperan penting terhadap penelitian yang akan dilakukan saat ini karena dapat membantu dan dapat dijadikan acuan atau sebagai sumber referensi sekaligus pembandingan untuk penelitian selanjutnya dengan variasi variabel dan objek yang digunakan.

Terdapat perbedaan beberapa variabel, objek dan indikator pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu. Penelitian saat ini menggunakan variabel bebas (*independent variable*) yaitu Lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Lingkungan kerja (X3), dan Stres Kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*)

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hadmawan, Aglis A (2015)	Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Stres kerja (Y)	Regresi linear berganda	konflik kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y), beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y), lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap stres kerja (Y), konflik kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja (Y).
2	Rizki, Muhamma d., Djamhur, Yuniedi (2016)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Stres Kerja (Y)	Regresi linear berganda	variabel lingkungan fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh stres kerja karyawan (Y), lingkungan kerja fisik (X1) secara persial berpengaruh terhadap stres kerja (Y), lingkungan kerja non fisik (X2) secara persial berpengaruh terhadap stres kerja (Y)
3	Lalu Erwin Musyaddat, dkk (2017)	Dukungan Sosial (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Stres Kerja (Y)	Regresi linear berganda	Dukungan social (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Y), beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y), lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (y), beban kerja (X2) memiliki pengaruh paling dominan terhadap stres kerja (Y).

4	Waldyazki a, Ahmad (2017)	Lingkungan Kerja (X1), dan Karakteristik Individu (X2), Stres Kerja (Y)	Regresi linear berganda	Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan (Y) pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang, Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan (Y) pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang, Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan (Y) pada PT. Serambi Media Press di Kota Padang
5	Dhelvia, Rizky (2018)	Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Z), Stres Kerja (Y)	SEM-PLS	Beban kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja (Y) pegawai divisi Marketing PT BCA Finance KCU Dago, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X2) dengan stres kerja (Y), tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X3) dengan stres kerja (Y), beban kerja (X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Z), terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi (X2) terhadap kinerja (Z), tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Z), stres kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Z), terdapat pengaruh simultan antara beban kerja (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap stres kerja (Y) serta implikasinya terhadap kinerja (Z) pegawai PT BCA Finance KCU Dago Bandung.

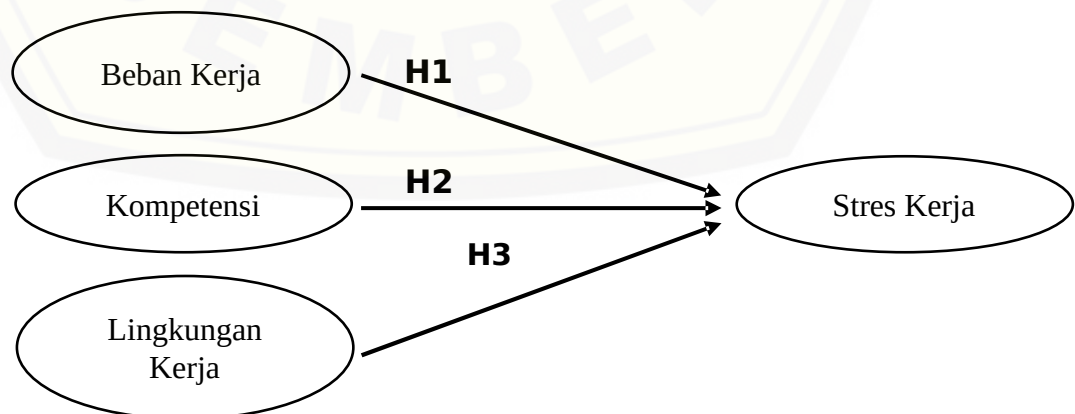
Tabel lanjutan				
6	Zulmaidarleni, Rini S, Yuki F (2019)	Beban kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Stres Kerja (Y)	Analisis Deskriptif	Beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur, lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.

Sumber: Hadmawan (2015), Rizki dkk (2016), Lalu dkk (2017), Waldyazkia (2017), Dhelvia (2018), Zulmaidarleni dkk (2019).

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu adapun persamaan antara penelitian-penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama mengukur tingkat stres kerja seorang pegawai. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada perbedaan variabel bebas dan objek yang diteliti.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dibuat dengan bertujuan agar mempermudah dalam menganalisis dan menguraikan pokok-pokok permasalahan yang ada dalam penelitian. Kerangka konseptual dibawah ini menunjukkan pengaruh beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Adapun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap stress kerja terdapat tiga variabel yang diuji diantaranya beban kerja (*independent variable*), kompetensi (*independent variable*), lingkungan kerja (*independent variable*) dan stress kerja sebagai *dependent variable*. Hipotesis adalah penjelasan tentang perilaku atau fenomena yang akan terjadi atau yang sudah terjadi (Kuncoro, 2011:47). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### 2.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Munandar (2005) menyatakan bahwa beban kerja adalah kondisi kerja dan uraian dari tugas-tugas yang dibebankan dalam waktu tertentu harus terselesaikan baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Tarwaka (2011:131) beban kerja yang terlalu banyak dapat meningkatkan ketegangan pada diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tuntutan keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang berlebihan, volume kerja yang terlalu banyak, dan jam kerja yang terlalu lama. Hal ini didukung dengan penelitian Lalu Erwin Musyaddat, dkk (2017), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang berarti semakin banyak beban kerja yang diberikan maka stres kerja juga akan mengalami peningkatan. Demikian pula sebaliknya jika beban kerja sedikit maka stres kerja juga akan menurun. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis yang di ajukan sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada perawat di RS. Mitra Medika Bondowoso

### 2.4.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Stress Kerja

Training Agency dalam Sedarnayanti (2017:235) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Kompetensi ditunjukkan melalui kontinum yang dimulai dari pengetahuan tentang bagaimana cara mengerjakan sesuatu dengan baik dan berakhir dengan sesuatu yang sangat baik, dari pengertian ini menunjukkan bahwa terdapat skala kontinum dari baik menjadi sangat baik



dalam melaksanakan tugas. Seorang pegawai dianggap memiliki kompetensi bila mereka menunjukkan kinerja minimal baik. Apabila kinerjanya kurang baik maka seorang pegawai tersebut belum mempunyai kompetensi yang baik atau belum bisa dikatakan kompeten (Sedarmayanti, 2017:212). Hal ini didukung oleh penelitian Dhelvia, Rizky (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan stres kerja, artinya pegawai memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya maka akan menimbulkan stres kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap Stres Kerja pada perawat di RS. Mitra Medika Bondowoso

#### 2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja

Nitisemito (2002) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau petugas yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja dibagi menjadi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja yang bersangkutan dengan segi fisik dan juga lingkungan kerja yang bersangkutan dengan segi non fisik (Sudarmayanti, 2009:18). Hal ini didukung oleh penelitian Waldyazkia, Ahmad (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan, Artinya adalah semakin baik Lingkungan yang diberikan perusahaan maka akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga Stres Kerja dapat berkurang. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada perawat di RS. Mitra Medika Bondowoso

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu gambaran untuk memecahkan masalah dalam suatu penelitian, sehingga rancangan penelitian ini digunakan untuk memberikan petunjuk saat melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode ini dilakukan untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel menggunakan hipotesis (Singarimbun, 1995:256).

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek/obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010:115). Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh perawat di RS Mitra Medika Bondowoso yang berjumlah 77 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2015:84) *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, sedangkan *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan syarat sebagai berikut :

1. Perawat di ruang non privasi yakni ruang rawat inap, rawat jalan, UGD, dan VK.
2. Perawat RS. Mitra Medika Bondowoso yang memiliki masa kerja diatas 2 tahun.

Berdasarkan persyaratan tersebut maka diperoleh 35 karyawan. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana data yang diperoleh berupa angka akan di olah menggunakan teknik perhitungan matematika dan statistik menggunakan *software SPSS v.21 for Windows* yang kemudian akan dilakukan analisis terhadap hasil dari perhitungan tersebut.

#### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan cara memperoleh data adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh perawat RS Mitra Medika Bondowoso

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari arsip data, jurnal penelitian, skripsi, dan penelitian terdahulu, laporan dan informasi yang sudah dipersiapkan oleh objek penelitian. Data sekunder digunakan untuk mendukung data primer yang telah diperoleh untuk penelitian.

### 3.4 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan saat proses penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisisioner

Kuisisioner ini merupakan metode untuk pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan penelitian yang diberikan kepada responden. Responden diharuskan untuk menjawab semua pertanyaan dengan sebaik mungkin untuk membantu peneliti mendapatkan data yang valid.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab utama atau yang mempengaruhi secara positif ataupun negatif terhadap variabel terikat. Variabel bebas diposisikan tidak menjadi sebab atau pengaruh variabel bebas lainnya dan dilambangkan dengan huruf (X). variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel X1 : Beban Kerja
- 2) Variabel X2 : Kompetensi
- 3) Variabel X3 : Lingkungan Kerja

b. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang tidak bias berdiri sendiri, variabel terikat selalu dipengaruhi oleh variabel bebas (X). variabel terikat menjadi variabel yang sangat diperhitungkan oleh peneliti dan dilambangkan dengan huruf (Y). dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah stress kerja.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Variabel Independen (X) terdiri dari:

a. Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan kondisi kerja dan uraian dari tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang dalam bentuk fisik maupun psikis pada kurun waktu tertentu harus dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Beban kerja merupakan perkalian waktu dengan jam kerja. Tuntutan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan jam kerja yang terlalu lama dapat meningkatkan ketegangan seseorang yang mengakibatkan timbulnya stres.

Indikator menurut Tarwaka (2011:131) diantaranya:

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas atau kerja.

- 2) Beban usaha mental (*mental effort Load*) yakni usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini juga berhubungan dengan tidak seimbangnya antara jumlah perawat dengan jumlah pasien yang dirawat.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress*) menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingunangan, dan frustrasi.

b. Kompetensi (X2)

kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang dimilikinya. kebiasaan kerja yang terukur dan keterampilan yang digunakan dapat menggambarkan seseorang memiliki kompetensi yang tinggi untuk mencapai tujuan kerja. penelitian ini menggunakan Indikator menurut Edison *et al.*(2017) yang menyatakan bahwa dimensi kompetensi seseorang karyawan harus memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) Pemahaman perawat RS Mitra Medika Bondowoso terhadap tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing.
- 2) Keahlian (*skill*). Kemampuan perawat RS Mitra Medika Bondowoso dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
- 3) Sikap (*attitude*) Seorang perawat diharapkan memiliki sikap yang baik dan menjunjung tinggi etika organisasi dalam bertindak terutama terhadap pasien dan rekan kerjanya.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau suatu keadaan disekitar karyawan yang berpengaruh secara langsung dan tidak langsung yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya setiap hari. lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. dengan begitu mereka akan mampu untuk meningkatkan kinerja mereka dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Lingkungan kerja yang memiliki kondisi sebaliknya akan berpengaruh buruk terhadap kinerja seseorang. Dalam lingkungan kerja kelayakan dan kenyamanan dapat membuat



karyawan melakukan pekerjaannya secara ideal, aman, sehat, dan bekerja dengan optimal. Indikator Lingkungan kerja Menurut Nitisemito (2002):

1) Suasana Kerja

Suasana kerja yang nyaman dan kondusif membuat karyawan merasa betah saat melakukan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman meliputi pencahayaan yang jelas, sirkulasi udara yang cukup, tidak ada kebisingan.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Salah satu penyebab karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik yaitu terjalannya hubungan yang harmonis dan komunikasi yang lancar antar rekan kerja dan atasan.

3) Tersedia Fasilitas Kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap membantu kelancaran pekerjaan dalam melakukan tugas yang diberikan.

### 3.6.2 Variabel Dependen Stress Kerja (Y)

Stres kerja merupakan suatu kondisi mental yang dirasakan karyawan akibat perubahan lingkungan disuatu tempat kerja dan mengakibatkan ketegangan yang diciptakan adanya ketidak seimbangan fisik ataupun psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang sehingga karyawan merasa tertekan saat melakukan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya, jika karyawan mengalami tekanan yang mengakibatkan stress maka akan berdampak buruk terhadap pelaksanaan kerja mereka.

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (dalam Irviantiet *a/2015*) dibagi menjadi tiga aspek yaitu:

1) Gejala Fisiologis

Gejala stres yang menyebabkan gangguan pada kesehatan seseorang, gejala ini dapat dilihat dari adanya perubahan metabolisme tubuh, detak jantung semakin cepat, dan sakit kepala.

2) Gejala Psikologis

Gejala stress yang terjadi pada psikis seseorang, dimana seseorang yang mengalami gejala ini akan cenderung merasakan ketegangan, kecemasan, serta



merasakan kebosanan dalam bekerja yang diakibatkan oleh banyaknya tuntutan kerja.

### 3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang berdampak pada perilaku seseorang seperti perubahan tingkat produktivitas kerja, absensi, dan juga dapat dilihat dari sikap seseorang yang mudah gelisah saat bekerja.

## 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert di gunakan untuk mempersingkat pendapat dan persepsi seseorang mengenai suatu fenomena sosial (Sugiono, 2017:93). Dalam skala likert variable yang diukur dijabarkan dalam indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun pertanyaan atau pernyataan didalam kuesioner. Kriteria pengukurannya memiliki dua gradasi dari positif sampai negatif. Kriterianya sebagai berikut:

#### a. kriteria skala likert gradasi positif

1. Amat Setuju (AS) : skor 5
2. Setuju (S) : skor 4
3. Cukup Setuju (CS) : skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : skor 2
5. Amat Tidak Setuju (ATS) : skor 1

#### b. kriteria skala likert gradasi negatif

- a. Amat Setuju (AS) : skor 1
- b. Setuju (S) : skor 2
- c. Cukup Setuju (CS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 4
- e. Amat Tidak Setuju (ATS) : skor 5

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrument merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu instrumen penelitian yang harus valid dan reliable

##### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh man ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengujur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur atau instrumen dikatakan validitas tinggi jika hasil pengukurannya sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut, artinya dapat mencerminkan fakta yang sesungguhnya dari apa yang diukur (Sudaryono,2018:301-302). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson Correlation, yaitu dengan mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 5%, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel serta nilai signifikan  $<$  5% maka kuesioner dikatakan valid, apabila sebaliknya maka kuesioner dikatakan tidak valid. Untuk memperoleh nilai  $r$  rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{+ (n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan :

$r$  = Koefesien korelasi

$X$  = Skor pernyataan

$Y$  = Skor total

$n$  = Jumlah data observasi

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Uji

reliabilitas alat ukur menggunakan *Cronbach Alpha* dapat di hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (K - 1)r}$$

dimana :

$\alpha$  = alpha

$r$  = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

$K$  Banyaknya butir pernyataan =

suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (60%) dan sebaliknya jika nilai dari *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 (60%) maka variabel tersebut tidak reliabel. Apabila data tidak reliabel peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak valid. Peneliti juga dapat melakukan perbaikan pada setiap pertanyaan yang tidak valid dengan cara membagikan sebagian kuesioner kepada responden setelah mendapatkan hasil dan pertanyaan dinyatakan reliabel maka lanjutkan membagikan kuesioner kepada seluruh responden hal ini dilakukan agar peneliti tidak melakukan dua kali pengolahan dan penganalisaan data dan agar data yang dihasilkan reliabel.

### 3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data yang dilakukan dengan tujuan untuk melilai sebuah data pada sebuah kelompok data atau variabel. Apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pada uji ini menggunakan *kolmogrov-smirnov* dengan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) 5% . Langkah- langkah uji normalitas data yaitu:

a. Merumuskan hipotesis

Ho : data berdistribusi normal

Ha : data tidak berdistribusi normal

b. Memilih tingkat signifikansi  $\alpha$

Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 1%, 5%, dan 10%. Pemilihan tingkat signifikansi menyesuaikan dengan kepentingan penelitian.

c. Menarik kesimpulan

- 1) Jika nilai signifikansi yang dilakukan  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima ( data tersebut berdistribusi normal)
- 2) Jika nilai signifikansi yang dilakukan  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak ( data tersebut tidak berdistribusi normal)

Jika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka peneliti harus menggunakan teori “*Central Limit Theorem*”. Teori ini mengatakan bahwa semakin banyak data yang kita ambil dari populasi maka data tersebut akan mendekati distribusi normal. Selain itu juga dapat melakukan transformasi data kedalam bentuk logaritma natural, atau log, dan bentuk lainnya.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap stres kerja ( $Y$ ) tenaga medis RS. Mitra Medika Bondowoso maka menggunakan analisis regresi berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- $a$  =bilangan konstanta
- $b_1$  =besarnya pengaruh beban kerja
- $b_2$  =besarnya pengaruh kompetensi
- $b_3$  =besarnya pengaruh lingkungan kerja
- $X_1$  =variabel beban kerja
- $X_2$  =variabel kompetensi
- $X_3$  =variabel lingkungan kerja
- $Y$  =Stress kerja
- $e$  =faktor gangguan

### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu model regresi BLUE (*Best Linear*

*Unbiased Estimator* maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya masalah pada model dan memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran residual data dalam sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yang dilakukan dengan menguji apakah persamaan regresi yang dibentuk ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui variabel independent. Untuk mengetahui terjadinya kolinearitas bisa menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF), jika  $VIF > 10$  atau  $Tolerance < 10\%$ , maka akan terjadi Multikolinearitas. Jika terjadi multikolinearitas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model regresi kekuatan prediksinya tidak stabil.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas yang dilakukan dengan bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi yang dibentuk terjadi ketidak samaan variabel dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mendeteksi adanya heteroskedasitas dengan cara melihat sumbu Y ( selisih antara Y prediksi dan Y actual) dan melihat sumbu X (Y prediksi).

Heteroskedasitas tidak terjadi jika :

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.



- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji t. Uji t digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh beban kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Stress kerja ( $Y$ ) pada tenaga perawat RS Mitra Medika Bondowoso. Penelitian ini menggunakan uji t pada  $\alpha < 0,05$  atau  $p < 0,05$ , menggunakan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

#### a. Merumuskan hipotesis

$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n = 0$  (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

$H_0 = \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n \neq 0$  (mengidentifikasi bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat)

#### b. Menghitung nilai thitung

Rumus thitung

$$t = \frac{b}{sb}$$

keterangan :

t : hasil thitung

b : koefisien regresi variabel bebas

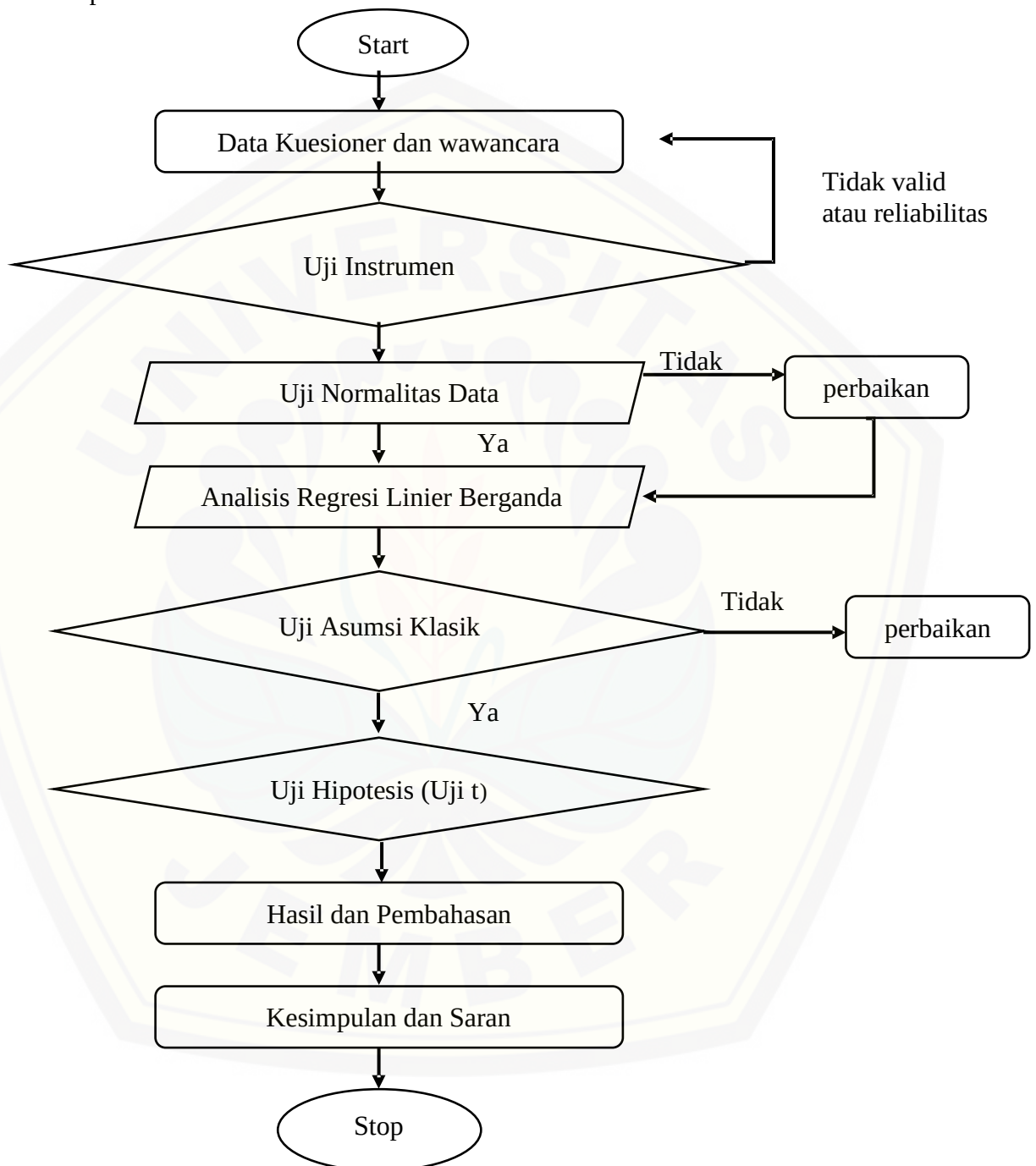
sb : standar error variabel bebas

Kriteria pengujiannya yaitu:

- a. Jika t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya
- b. Jika t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Berikut merupakan gambaran kerangka pemecahan masalah yang dilakukan dalam penelitian:



Gambar 3.1. Kerangka pemecahan masalah

Keterangan:

- a. Start, tahap awal mulainya penelitian
- b. Pengumpulan data, tahap mengumpulkan data atau informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah dalam objek penelitian dengan cara menyebar kuesioner dan melakukan wawancara dengan responden, selanjutnya data akan diolah.
- c. Melakukan Uji instrumen untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabilitas atau tidak. Jika hasil uji menyatakan tidak valid dan tidak reliabilitas maka perlu perbaikan ulang terhadap instrumen atau juga dapat mengeluarkan instrumen dari kuesioner.
- d. Melakukan uji normalitas data agar data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Apabila data dinyatakan tidak normal maka dilakukan perbaikan ulang.
- e. Melakukan analisis linier berganda guna untuk mengetahui seberapa signifikan buhungan variabel independen terhadap stres kerja
- f. Melakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui adakah pelanggaran dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian melalui uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan normalitas data. Apabila terjadi pelanggaran, maka akan dilakukan perbaikan sampai model regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*)
- g. Melakukan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara parsial.
- h. Hasil dan pembahasan merupakan tahap menginterpretasikan hasil dan melakukan pembahasan dari penelitian ini.
- i. Menarik kesimpulan dan saran dari suatu hasil pembahasan yang telah didapat dari sebuah penelitian.
- j. Stop, menunjukkan bahwa penelitian telah diakhiri dengan memberikan hasil akhir dari suatu penelitian.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada perawat, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami seorang perawat. Hal tersebut menjawab bahwa terbukti hipotesis (H1) diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Apabila dianalisis lebih lanjut pada indikator pertama dan kedua dipresepsi baik oleh karyawan dan indikator ke tiga dipresepsi sangat baik oleh karyawan.
- b. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada perawat RS Mitra Medika Bondowoso. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat, maka semakin rendah tingkat stres yang dialami seorang perawat. Hal tersebut menjawab bahwa terbukti hipotesis (H2) diterima, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Apabila dianalisis lebih lanjut semua indikator kompetensi dipresepsi sangat baik oleh karyawan yang berarti seluruh karyawan memiliki kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada perawat RS Mitra Medika Bondowoso. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja ditempat kerja, maka semakin rendah stres yang dialami seorang perawat. Hal tersebut terbukti bahwa hipotesis (H3) diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan kerja dipresepsi baik oleh karyawan dengan melihat hasil jawaban responden yang menjelaskan bahwa pada indikator pertama dipresepsi baik dengan presentase lebih dari 50%, pada indikator ke dua dan ke tiga dipresepsi sangat baik dengan presentase lebih dari 70%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan kesimpulan, terdapat saran-saran bagi pihak rumah sakit dan bagi peneliti selanjutnya, diantaranya:

### a. Bagi RS Mitra Medika Bondowoso

1. Mampu mempertahankan persepsi perawat atas variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) yang sudah baik.
2. Mampu mempertahankan persepsi perawat atas variabel Kompetensi ( $X_2$ ) yang sudah baik.
3. Mampu mempertahankan persepsi perawat atas variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) yang sudah baik.
4. Mampu mempertahankan persepsi perawat atas variabel Stres Kerja ( $Y$ ) yang sudah baik.

Atas beberapa indikator variabel yang dipersepsi cukup, maka perusahaan diharapkan:

- 1) Menambah tenaga perawat baru untuk meminimalisir beban kerja yang terlalu padat saat pasien mengalami peningkatan. Hal ini dilakukan untuk mengurangi terjadinya kelelahan pada perawat saat melakukan penanganan pada pasien.
- 2) Pihak rumah sakit harus sering mengadakan workshop atau pelatihan bagi seluruh perawat agar dapat mengasah kompetensi mereka dan memperbanyak pengalaman terkait hal pengobatan atau cara penanganan pasien secara baik dan benar
- 3) Menjaga lingkungan rumah sakit tetap bersih dan steril demi kenyamanan pasien, tenaga medis dan tenaga non medis.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian saat ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian berikutnya. Diharapkan untuk memperluas variabel-variabel dan indikator-indikator penelitian untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap stres kerja. Peneliti diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Duwi, Prayitno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya jawab Ujian Pengabdian*. Gaya Media.
- Dhelvia, Rizky. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai PT BCA Finance. *Jurnal Magister Manajemen UNIGA* 1-15
- Edison E., Anwar Y., Komariah I. 2017. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Griffin, Ricky W. dan Gregory Moorhead. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat.
- Hadmawan, Aglis A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) area Madiun Rayon Magetan. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* 91-98
- Hanid, A. Y. *Rencana Strategi Keperawatan*, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kessler, R. 2008. *Competency-based performance reviews How to perform Employee evaluations the Fortune 500 Way*. Career press.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktik Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lalu Erwin Musyaddat, dkk. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*.
- Lampiran SK Struktur Organisasi RS Mitra Medika. 2017
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Moorhead dan Griffin. 3013. *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. SB Press: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizki, Muhammad., Djamhur, Yuniedi. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*: 9-14.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tarwaka, dkk. 2011. *Ergonomi Untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- UU Kesehatan 2009, No.39. *Beban kerja*.

- Wahyuni, S. 2007. *Analisis Kompetensi Kepala Ruang Dalam Pelaksanaan Standar Manajemen Pelayanan Keperawatan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat dalam Mengimplementasikan Model Praktis Keperawatan Profesional di Instansi Rawat Inap BRSUD Banjarnegara*. Available: [http://eprints.undip.ac.id/18327/1/SRI\\_WAHYUNI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/18327/1/SRI_WAHYUNI.pdf). Accessed: April 14 2017.
- Waldyazkia, Ahmad. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Stres Kerja Wartawan PT Serambi Media Press di Kota Padang. *JOM Fekon*4(1):562-574
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zulmaidarleni, Rini S, Yuki F. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal EcoGen*1(1): 61-68

**LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i  
Perawat RS. Mitra Medika Bondowoso  
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubung dengan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan studi S1 jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, dengan hormat saya memohon kesediaan saudara/i untuk mengisi pernyataan pada kuesioner yang telah disediakan. Mohon untuk mengisi dengan sejujur-jujurnya agar informasi yang didapat menjadi akurat. Kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah. Data identitas pribadi dan jawaban akan terjamin kerahasiaannya. Kesungguhan saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner sangat membantu kesuksesan penelitian ini. Terimakasih atas perhatian, kesediaan dan partisipasi saudara/i dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Relita Aulia Marbella  
NIM 160810201182

## Lembar Kuesioner

### I. Identitas Responden

Nomor Responden : .....(diisi oleh peneliti)  
Usia : ..... tahun  
Jenis Kelamin : Pria/Wanita (\*coret yang tidak perlu)  
Pendidikan terakhir : .....  
Lama Bekerja : .....  
Status Bekerja : PNS/Honorer (\*coret yang tidak perlu)

### II. Petunjuk

1. Isilah identitas diri anda
2. Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda *checklist* pada pilihan jawaban yang tersedia di kolom yang telah disediakan

Kategori pilihan jawaban dibedakan menjadi dua :

Pernyataan negatif pada variabel beban kerja dan stres kerja dengan kategori sebagai berikut:

Amat Setuju (AS) : skor 1  
Setuju (S) : skor 2  
Cukup Setuju (CS) : skor 3  
Tidak Setuju (TS) : skor 4  
Amat Tidak Setuju (ATS) : skor 5

Pernyataan positif pada variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja dengan kategori sebagai berikut:

Amat Setuju (AS) : skor 5  
Setuju (S) : skor 4  
Cukup Setuju (CS) : skor 3  
Tidak Setuju (TS) : skor 2  
Amat Tidak Setuju (ATS) : skor 1

3. Dimohon mengisi dengan jujur dan sesuai keadaan serta kenyataan yang ada.



## DAFTAR PERNYATAAN

## 1. Beban Kerja

No	Pernyataan	AS	S	CS	TS	ATS
1	selama ini saya merasa pekerjaan saya terlalu lama					
2	saya merasa tenaga perawat disini sangat kurang karena pasien yang datang terlalu banyak					
3	Saya merasa bingung dengan tugas yang di perintahkan dokter					

## 2. Kompetensi

No	Pernyataan	AS	S	CS	TS	ATS
1	saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
2	Saya melaksanakan tindakan keperawatan sesuai dengan standar operasional pekerjaan (SOP)					
3	saya serius menanggapi keluhan-keluhan pasien ataupun keluarga pasien					

## 3. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	AS	S	CS	TS	ATS
1	RS Mitra Medika Bondowoso memiliki pencahayaan yang jelas, sirkulasi ruang yang cukup, dan tidak ada kebisingan					
2	RS Mitra Medika Bondowoso jarang terjadi misskomunikasi antar perawat					
3	RS Mitra Medika Bondowoso memiliki fasilitas medis yang memadai					

## 4. Stres Kerja

No	Pernyataan	AS	S	CS	TS	ATS
1	saya mudah lelah, merasakan sakit pada bagian kepala, dan merasakan detak jantung semakin cepat dari biasanya					
2	saya merasa cemas saat pekerjaan tidak kunjung usai					
3	saya menjadi mudah marah tersinggung tanpa alasan saat bekerja					

**LAMPIRAN 2. HASIL KUESIONER**

Beban kerja (X1)

No Responden	Beban Kerja (X1)			
	X1.1	X1.2	X1.3	Total X1
1	4	3	4	11
2	5	5	5	15
3	4	4	4	12
4	3	4	5	12
5	4	4	4	12
6	4	4	5	13
7	4	4	5	13
8	4	4	5	13
9	4	2	4	10
10	4	3	4	11
11	3	2	3	8
12	3	2	3	8
13	3	2	3	8
14	3	2	2	7
15	4	2	4	10
16	4	2	4	10
17	4	3	5	12
18	3	3	3	9
19	4	2	4	10
20	4	4	2	10
21	4	4	5	13
22	4	4	5	13
23	4	4	5	13
24	4	3	4	11
25	4	4	2	10
26	4	2	5	11
27	4	2	4	10
28	4	3	5	12
29	3	3	3	9
30	4	2	4	10
31	4	2	4	10
32	4	3	4	11
33	3	2	3	8
34	3	2	3	8
35	3	2	3	8

## Kompetensi (X2)

No Responden	Kompetensi (X2)			Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	5	4	4	13
2	4	5	4	13
3	5	4	3	12
4	5	4	5	14
5	4	4	4	12
6	4	5	3	12
7	5	3	5	13
8	5	4	5	14
9	4	4	4	12
10	4	3	4	11
11	4	5	4	13
12	4	3	4	11
13	4	5	4	13
14	5	4	4	13
15	5	4	4	13
16	4	3	4	11
17	5	4	4	13
18	3	4	4	11
19	4	5	5	14
20	5	4	5	14
21	5	5	3	13
22	5	4	5	14
23	5	3	5	13
24	4	4	4	12
25	5	4	4	13
26	4	5	4	13
27	4	5	4	13
28	4	4	3	11
29	4	5	4	13
30	3	4	4	11
31	4	5	3	12
32	5	4	4	13
33	3	4	3	10
34	5	5	4	14
35	5	4	5	14

## Lingkungan Kerja (X3)

No Responden	Lingkungan Kerja (X3)			
	X3.1	X3.2	X3.3	Total X3
1	3	3	4	10
2	4	3	3	10
3	3	5	3	11
4	4	3	3	10
5	4	4	3	11
6	4	4	5	13
7	5	3	4	12
8	4	3	3	10
9	5	2	4	11
10	4	4	4	12
11	3	4	3	10
12	3	4	3	10
13	3	4	3	10
14	4	3	5	12
15	4	3	4	11
16	4	2	4	10
17	5	3	4	12
18	4	4	3	11
19	3	4	3	10
20	3	4	4	11
21	3	4	4	11
22	3	4	4	11
23	3	4	4	11
24	3	5	3	11
25	4	2	4	10
26	4	4	4	12
27	3	3	2	8
28	3	3	2	8
29	3	2	3	8
30	4	2	4	10
31	4	2	4	10
32	4	3	4	11
33	4	4	4	12
34	5	3	4	12
35	4	3	2	9



## Stres Kerja (Y)

No Responden	Stres kerja Kerja (Y)			
	Y.1	Y.2	Y.3	Total Y
1	5	3	4	12
2	5	5	5	15
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	4	4	4	12
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	4	3	4	11
9	4	2	4	10
10	4	2	4	10
11	3	2	3	8
12	3	2	3	8
13	3	2	3	8
14	4	3	4	11
15	5	4	5	14
16	2	2	2	6
17	4	3	5	12
18	3	2	2	7
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	4	3	4	11
25	3	2	4	9
26	4	5	5	14
27	3	2	3	8
28	3	2	3	8
29	3	2	3	8
30	3	2	4	9
31	4	2	4	10
32	3	2	2	7
33	3	2	2	7
34	3	2	2	7
35	3	2	3	8

**LAMPIRAN 3. UJI VALIDITAS**

Beban Kerja (X1)

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.TOT
X1.1	Pearson Correlation	1	.465**	.565**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	8.686	7.486	9.229	25.400
	Covariance	.255	.220	.271	.747
	N	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.465**	1	.390*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.005		.020	.000
	Sum of Squares and Cross-products	7.486	29.886	11.829	49.200
	Covariance	.220	.879	.348	1.447
	N	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.565**	.390*	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020		.000
	Sum of Squares and Cross-products	9.229	11.829	30.743	51.800
	Covariance	.271	.348	.904	1.524
	N	35	35	35	35
X1.TOT	Pearson Correlation	.767**	.800**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	25.400	49.200	51.800	126.400
	Covariance	.747	1.447	1.524	3.718
	N	35	35	35	35

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Kompetensi (X2)

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.TOT
X2.1	Pearson Correlation	1	-.153	.375*	.719**
	Sig. (2-tailed)		.380	.027	.000
	Sum of Squares and Cross-products	14.171	-2.229	5.257	17.200
	Covariance	.417	-.066	.155	.506
	N	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	-.153	1	-.301	.342*
	Sig. (2-tailed)	.380		.079	.045
	Sum of Squares and Cross-products	-2.229	14.971	-4.343	8.400
	Covariance	-.066	.440	-.128	.247
	N	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.375*	-.301	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.027	.079		.000
	Sum of Squares and Cross-products	5.257	-4.343	13.886	14.800
	Covariance	.155	-.128	.408	.435
	N	35	35	35	35
X2.TOT	Pearson Correlation	.719**	.342*	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	17.200	8.400	14.800	40.400
	Covariance	.506	.247	.435	1.188
	N	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lingkungan Kerja (X3)

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.TOT
X3.1	Pearson Correlation	1	-.451**	.382*	.480**
	Sig. (2-tailed)		.007	.023	.004
	Sum of Squares and Cross-products	15.143	-8.571	6.429	13.000
	Covariance	.445	-.252	.189	.382
	N	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	-.451**	1	-.119	.376*
	Sig. (2-tailed)	.007		.496	.026
	Sum of Squares and Cross-products	-8.571	23.886	-2.514	12.800
	Covariance	-.252	.703	-.074	.376
	N	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.382*	-.119	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.023	.496		.000
	Sum of Squares and Cross-products	6.429	-2.514	18.686	22.600
	Covariance	.189	-.074	.550	.665
	N	35	35	35	35
X3.TOT	Pearson Correlation	.480**	.376*	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.026	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	13.000	12.800	22.600	48.400
	Covariance	.382	.376	.665	1.424
	N	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Stres Kerja (Y)

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.TOT
Y.1	Pearson Correlation	1	.753**	.824**	.919**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	17.543	19.686	18.229	55.457
	Covariance	.516	.579	.536	1.631
	N	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.753**	1	.718**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	19.686	38.971	23.657	82.314
	Covariance	.579	1.146	.696	2.421
	N	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.824**	.718**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	18.229	23.657	27.886	69.771
	Covariance	.536	.696	.820	2.052
	N	35	35	35	35
Y.TOT	Pearson Correlation	.919**	.915**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	55.457	82.314	69.771	207.543
	Covariance	1.631	2.421	2.052	6.104
	N	35	35	35	35

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**LAMPIRAN 4. UJI RELIABILITAS**

Beban Kerja (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	3

Kompetensi (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

d. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	3

Lingkungan Kerja (X3)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	3

Stres Kerja (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	3

**LAMPIRAN 5. UJI NORMALITAS DATA****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54903329
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.066
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.725
Asymp. Sig. (2-tailed)		.670

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN 6. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA****Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingkunganKerja, Kompetensi, BebanKerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: StresKerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.569	1.622

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Kompetensi, BebanKerja

b. Dependent Variable: StresKerja

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.960	3	41.987	15.954	.000 <sup>b</sup>
	Residual	81.583	31	2.632		
	Total	207.543	34			

a. Dependent Variable: StresKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Kompetensi, BebanKerja

**Coefficients**

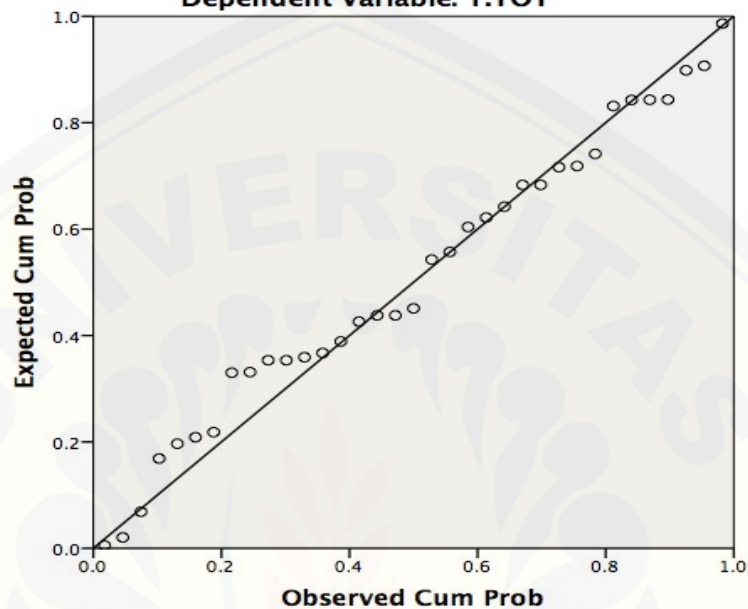
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-13.122	4.289		-3.059	.005
1					
BebanKerja	.730	.147	.570	4.951	.000
Kompetensi	-0.462	.259	.288	2.515	.027
LingkunganKerja	-0.572	.237	.341	2.984	.036

a. Dependent Variable: Y.TOT

## LAMPIRAN 7. UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS MODEL

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: Y.TOT



### UJI MULTIKOLINEARITAS

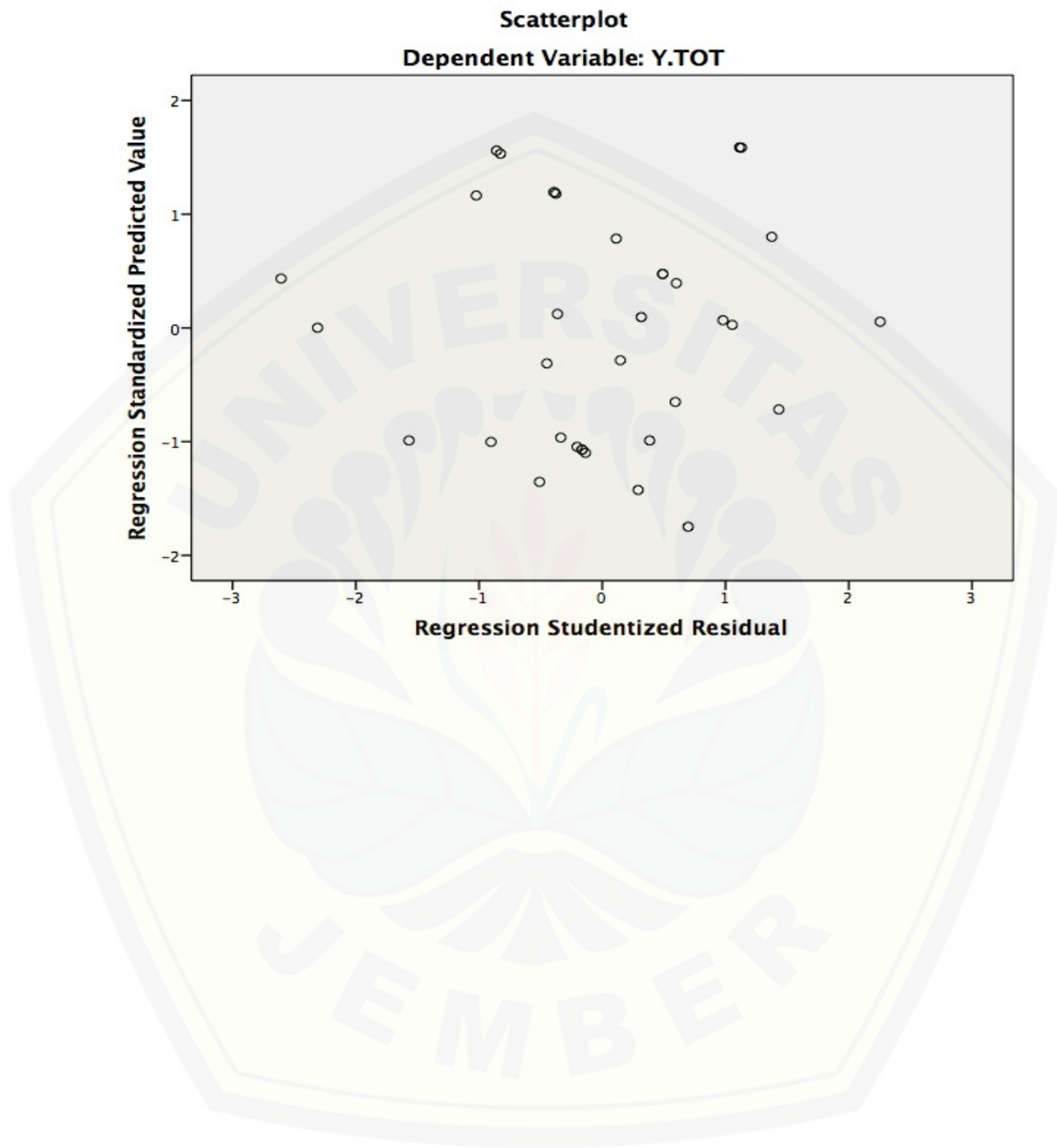
#### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-13.122	4.289		-3.059	.005		
1 BebanKerja	0.730	.147	.570	4.951	.000	.958	1.044
Kompetensi	-0.462	.259	.288	2.515	.027	.968	1.033
Lingkungan Kerja	-0.572	.237	.341	2.984	.036	.972	1.029

a. Dependent Variable: Y.TOT



UJI HETEROSKEDASTISITAS



**LAMPIRAN 8. UJI HIPOTESIS t****Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-13.122	4.289		-3.059	.005
1					
BebanKerja	.730	.147	.570	4.951	.000
Kompetensi	-0.462	.259	.288	2.515	.027
LingkunganKerja	-0.572	.237	.341	2.984	.036

a. Dependent Variable: Y.TOT

## LAMPIRAN 9. TABEL DISTRIBUSI NILAI R DAN T

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688