

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PERAWAT
(DARI SUDUT PANDANG ERGONOMI) DI RUMAH SAKIT SYAFIRA
KOTA PEKANBARU**

Oleh :

Yesmianti

Pembimbing : Samsir dan Rio Marpaung

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : yesmianti@yahoo.com

*Analisi Of Factors Work Stress Causes Of Nurses (From The Perspective
Ergonomics) In Hospital Syafira Pekanbaru*

ABSTRACT

This research aims to take effect on the caused by the independent variable that consists of Workload, Individual Role in Organization and Personality One of the Nurses Job Stress. This study uses census or sample saturated. This method mengisisyaratkan all members of the sample population as sample, due to the limited number of samples. So in this research, the sample is the entire population of 97 respondents. The method used in this research is multiple linear regression to analyze the effect of partial and simultaneous with SPSS (version 17.0). From the testing that has been done, simultaneous test (F test) showed that Workload, Dlama Individual Role of the Organization, and Personality Someone together have a significant effect on Nurses Job Stress. Partial test (t test) showed that Workload has the most influence kuatter the Nurses Job Stress, whereas Individual Role in Organization and Personality One need to have an influence on Nurses Job Stress. The magnitude of the effect that the (R^2) by these three independent variables together against the dependent variable of 49.1% while the remaining 50.9% is influenced by other variables that are not included in this study.

Keywords : Job Stress, Workload, Individual Role In Organization, and One's Personality.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Berdasarkan peraturan menteri Kesehatan Republik

Indonesia No. 569 / MENKES / PER / VIII / 2009 tentang Rumah Sakit Kelas Dunia, rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripura yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan

kepada masyarakat dengan baik. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit memiliki beberapa tenaga medis yang memberikan pelayanan kepada pasien seperti dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan.

Perawat merupakan salah satu tenaga medis dirumah sakit yang memberikan pelayanan untuk menunjang kesembuhan pasien. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.HK.02.02/MENKES/148/1/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Seorang perawat dituntut untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu perawat harus lebih profesional agar kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan semakin meningkat. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dimiliki seorang perawat maka dapat menyebabkan timbulnya stres.

Rumah Sakit Syafira Pekanbaru merupakan salah satu Rumah Sakit khusus bedah dan kebidanan yang cukup besar di propinsi Riau. Oleh sebab itu Rumah Sakit Syafira Pekanbaru harus memberikan pelayanan yang cukup memuaskan kepada masyarakat. Selain persaingan yang semakin ketat dengan kompetitor, juga disebabkan penurunan performa sumber daya manusia. Penurunan performa sumber daya dapat dilihat

dari ketidakhadiran perawat. Berikut ini adalah data ketidakhadiran Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

Tabel 1
Persentase Ketidakhadiran Perawat Di RS.Syafira Pekanbaru Tahun 2012-2016

Tahun	Persentase ketidakhadiran	Jumlah perawat yang tidak hadir	Jumlah perawat
2012	30%	16	110
2013	28%	15	108
2014	33%	16	105
2015	37%	17	102
2016	39%	16	97

Sumber : HRD RS. Syafira Pekanbaru

Seperti yang terlihat pada tabel diatas, tingkat ketidakhadiran Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir berfluktuatif dan memiliki kecenderungan meningkat. Terutama pada periode tahun 2014 hingga tahun 2016 dimana persentase ketidakhadiran perawat lebih dari 30% tingkat ketidakhadiran perawat yang paling tinggi terjadi pada tahun 2016 yang mencapai persentase 39% sedangkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap jumlah kehadiran perawat perbulannya tidak boleh kurang dari 80%.

Hal ini mengharuskan manajer Rumah Sakit untuk memperbaiki tingkat absensi perawat agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan

kepuasan kerja yang diperoleh para perawat.

Selain itu tingkat kepuasan dapat dilihat dari tingkat *turnover* perawat yang terjadi pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru pada 5 tahun terakhir seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Tingkat Turnover Perawat RS. Syafira Pekanbaru Tahun 2012-2016.

Tahun	Perawat masuk	Perawat keluar	Jumlah perawat	Persentase
2012	9	11	110	1,93%
2013	10	13	108	2,89%
2014	8	12	105	3,86%
2015	6	10	102	3,86%
2016	3	8	97	4,83%

Sumber : HRD RS. Syafira Pekanbaru

Berdasarkan tingkat *turnover* Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru mengalami tingkat fluktuasi yang cukup tinggi. Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat *turnover* perawat yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mengganggu kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang perawat perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan seorang perawat yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan akan tetapi dilainsisi masuknya perawat menimbulkan permasalahan lain di antaranya waktu seorang perawat untuk beradaptasi.

Berdasarkan data absensi dan tingkat *turnover* di atas terungkap bahwa tingkat absensi dan tingkat

turnover perawat rumah sakit syafira mengalami kenaikan maka dapat diindikasikan telah terjadi masalah rendahnya kepuasan kerja dari para perawat. Pada observasi awal yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara kepada beberapa perawat. Para perawat merasa bahwa beban kerja yang tidak optimal merupakan salah satu sumber stres. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental maupun kelelahan fisik yang dapat menyebabkan terjadinya *overstres* (Azizah, 2013).

Melihat dari kinerja perawat yang kurang memuaskan ini akan lebih sulit bagi Rumah Sakit Syafira Pekanbaru untuk semakin maju. Dengan adanya berbagai tantangan, hal ini tentu memicu manajemen perusahaan untuk meningkatkan profit. Salah satu caranya dengan meningkatkan performa perawat. Ada banyak penyebab yang membuat kinerja perawat menurun dan salah satu dari penyebabnya yaitu stres.

Menurut *HealthSafety Executive* (2008) dalam Tarwaka (2011) stres adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan. Stres kerja merupakan reaksi yang merugikan terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja dan stres kerja juga merupakan respon psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerja dan lingkungannya. Pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres kerja atau depresi.

Stres sendiri juga memiliki banyak faktor penyebab diantaranya faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja), faktor peran individu dalam organisasi, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karir, faktor organisasi dan faktor dari luar pekerjaan (kepribadian). Penelitian Cooper dalam Selvia (2013), faktor intrinsik dalam pekerjaan berupa tuntutan tugas dapat menyebabkan stres kerja. Shift kerja merupakan salah satu tuntutan tugas pada perawat sehingga hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja pada perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Aiska dan Sutantri (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja perawat, dimana semakin berat beban kerja perawat maka semakin meningkat stres kerja yang dialami oleh perawat tersebut.

Muthmainah (2012) dalam Delima (2015) menyatakan bahwa peran individu dalam organisasi juga memberi pengaruh terhadap stres kerja karyawan. Faktor lain penyebab stres kerja adalah faktor usia, penelitian yang dilakukan oleh Russeng dkk., (2007) menyatakan bahwa perawat yang berumur lebih tua lebih mampu mengendalikan stres dibandingkan dengan perawat yang lebih muda karena lebih mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berpikir rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda darinya serta semakin dapat menunjukkan kematangan intelektual dan psikologisnya.

Berdasarkan latar belakang maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja), peran individu dalam organisasi dan faktor kepribadian seseorang berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja?
2. Apakah faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja), peran individu dalam organisasi dan faktor kepribadian seseorang berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja?
3. Variabel manakah yang paling signifikan berpengaruh terhadap stres kerja?

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Manuaba dalam Tarwaka (2011) menyatakan bahwa stres adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit. Stres sangat berkaitan dengan pekerjaan dan semua dampak dari stres tersebut akan menjurus kepada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Mekshati, 2002) dalam Tarwaka, 2011). Hart and Staveland (2008) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut: "*The perceived relationship between the*

amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task”.

Dari beberapa pengertian mengenai Beban kerja dapat disimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Peran Individu Dalam Organisasi

Peran adalah pola tindakan apa yang diharapkan dari seseorang dalam kehidupannya. Misalnya peran orang tua (bapak/ibu/anak) dalam keluarga, peran guru atau murid dalam suatu lembaga pendidikan, peran pimpinan atau karyawan dalam suatu organisasi dan sebagainya. Peran merupakan cerminan posisi orang dalam suatu sistem sosial, dengan hak, kewajiban serta tanggung jawab yang menyertainya. Dalam kaitannya dengan pemimpin, ada tiga macam peran yaitu peran hubungan interpersonal, peran informasional dan peran pengambil keputusan.

Kepribadian

Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Calvin dan Garner, 2007). Faktor kepribadian seseorang (*ekstrovert* atau *introvert*) sangat berpengaruh terhadap stresor yang diterima. Konflik yang diterima oleh dua orang dapat mengakibatkan reaksi yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perselisihan akibat anggota keluarga, lingkungan

tetangga dan komunitas juga merupakan faktor penyebab timbulnya stres yang kemungkinan besar masih akan terbawa dalam lingkungan kerja.

Hipotesis

Berdasarkan pengamatan dan pembelajaran teori yang ada, serta perumusan masalah di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja), peran individu dalam organisasi dan faktor kepribadian seseorang berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja.
2. Diduga faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja) peran individu dalam organisasi dan faktor kepribadian seseorang berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja.
3. Diduga beban kerja yang paling signifikan berpengaruh terhadap stres kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi Pengumpulan data penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru di Jalan Jendral Sudirman No. 134 Pekanbaru-Riau.

Menurut Umar (2009) jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis data, yaitu :

1. Data primer.
2. Data Sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*Interview*).
2. Kuesioner (*Questionnaire*).

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang

memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Hasan, 2010). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 97 orang dari keseluruhan perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.Data Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 97 orang. Identitas responden yang diperhatikan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, Usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden. Dari kuesioner yang sudah disebarakan kepada perawat Rumah Sakit Syafira, maka diperoleh gambaran sebagai berikut :

Jenis Kelamin

Persentase jenis kelamin responden dari hasil olahan dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang bekerja Di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru adalah wanita sebanyak 70 orang atau 72,2 %. Karena status pekerjaan sebagai seorang perawat wanita cenderung mempunyai kinerja lebih baik dibandingkan dengan perawat laki-laki.

Usia Responden

Usia responden di dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu 20-24 tahun, 25- 29 tahun, 30-35 tahun dan di atas 35 tahun.

Dari hasil olahan dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dengan persentase 47,4 atau 46 orang berusia 25-29 tahun. Usia 25-29 tahun dianggap usia yang akan

memulai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan profesionalitas kerjanya, sehingga biasanya rentang usia ini memiliki ambisi untuk mencapai kesenioritas, apalagi Rumah Sakit Syafira pekanbaru terus mengembangkan dan terus berinovasi untuk meningkatkan fasilitas yang ada, agar tidak hanya pasien namun karyawan seperti perawat, dokter dan lain-lain dapat menikmati fasilitas yang diberikan rumah sakit dalam menunjang kinerja karyawannya.

Pendidikan Terakhir

Klasifikasi pengelompokan perawat berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari hasil olahan dilihat bahwa tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah DIII keperawatan sebanyak 63 orang perawat persentase sebesar 64,9 %. Selain itu, perawat dengan pendidikan S1 dan Ners sebanyak 34 orang perawat atau persentase sebesar 35,1 % dan tidak ada perawat dengan latar belakang pendidikan SMP ataupun SMA hal ini disebabkan karena standar peraturan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru untuk penerimaan lowongan perawat adalah dengan pendidikan minimal DIII Keperawatan. Peraturan ini dibuat untuk memaksimalkan kualitas dan kinerja dari perawatnya.

Lama Bekerja Responden

Dilihat dari lama bekerja responden di rumah sakit syafira pekanbaru dari hasil olahan dapat dilihat bahwa lama bekerja responden tertinggi adalah 2 – 4 tahun dengan frekuensi sebanyak 58 orang atau persentase sebesar 59,7 %.

2. Hasil Penelitian Deskriptif

Data penelitian ini menyangkut tiga variabel bebas yaitu beban kerja, peran individu dalam organisasi, dan kepribadian seseorang serta stres kerja sebagai variabel terikatnya. Melalui kuesioner yang telah disebar, maka diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut.

Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Beban kerja terbagi 2 yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Jika beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka ini bisa menyebabkan stres kerja karyawan.

Dari hasil olahan data dapat dilihat bahwa dari jumlah N sampel sebanyak 97, di mana nilai total rata-rata peran individu dalam organisasi (X2) sebesar 3,95 dengan nilai terendah 1 dan tertinggi sebesar 5. Berdasarkan tabel tersebut juga diketahui bahwa pernyataan no 4 yang termasuk pada kategori Setuju artinya perawat sudah melayani pasien dengan baik dan sopan. Berdasarkan total rata-rata gambaran peran individu dalam organisasi perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru secara keseluruhan tergolong "Baik".

Peran Individu Dalam Organisasi

Peran individu dalam organisasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam manajemen perusahaan. Ukuran kesuksesan

masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu.

Dari hasil olahan data maka dapat dilihat bahwa dari jumlah N sampel sebanyak 97, di mana nilai total rata-rata peran individu dalam organisasi (X2) sebesar 3,95 dengan nilai terendah 1 dan tertinggi sebesar 5. Berdasarkan tabel tersebut juga diketahui bahwa pernyataan no 4 yang termasuk pada kategori Setuju artinya perawat sudah melayani pasien dengan baik dan sopan. Berdasarkan total rata-rata gambaran peran individu dalam organisasi perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru secara keseluruhan tergolong "Baik".

Kepribadian Seseorang

Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Dari hasil olahan data dapat dilihat bahwa dari jumlah N sampel sebanyak 97, di mana nilai total rata-rata kepribadian seseorang (X3) sebesar 3,99 dengan nilai terendah 1 dan tertinggi sebesar 5. Berdasarkan tabel tersebut juga diketahui bahwa pernyataan no 3 yang termasuk pada kategori Sangat Setuju. Berarti perawat menjadi sibuk dengan tugas yang di embannya. Hal ini akan membuat perawat terasa berat untuk melakukan aktifitasnya hingga berdampak buruk terhadap kondisi stres perawat.

Stres Kerja

Dari hasil olahan data dapat kita lihat bahwa dari jumlah N sampel sebanyak 97, di mana nilai total rata-rata stress kerja (Y) sebesar 3,95 dengan nilai terendah 1 dan tertinggi sebesar 5. Berdasarkan tabel tersebut juga diketahui bahwa pernyataan no 7 yang termasuk pada kategori Setuju. artinya perawat kurang setuju bahwa perawat tidak mengalami sakit kepala, susah tidur, dan gangguan selera makan. Berdasarkan total rata-rata gambaran stres kerja perawat Rumah Sakit Syafira pekanbaru secara keseluruhan tergolong “baik”.

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner dalam mengukur apa yang hendak diukur. Untuk mengetahui kevaliditasan *item* pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for windows* berdasarkan hasil *corrected item total correlation*. Validitas dapat dilihat dari nilai *corrected item total correlation* > 0,3 sebaliknya apabila nilai *corrected item total correlation* <0,3 maka dikatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa semua *item* kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dinyatakan telah valid seluruhnya. Hal ini dikarenakan nilai *corrected item total correlation* telah > 0,3. Artinya keseluruhan item pertanyaan kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda (Husaini, 2003). Reliabilitas diukur dengan koefisien *alpha cronbach's* dengan standar 0,6. Dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *alphacronbach's* > 0,6.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha cronbach's dari variabel Beban Kerja (X1), Peran Individu (X2), Kepribadian (X3) dan Stres Kerja (Y) penelitian telah bersifat reliabel, dikarenakan nilai Alpha cronbach's lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan.

Pembahasan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik.

Berdasarkan hasil olahan data, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1.144 + 0.225 X1 + 0.241 X2 + 0.226 X3$$

Keterangan :

- Y = Stres Kerja
- A = Bilangan Konstan
- X1 = Beban Kerja
- X2 = Peran individu
- X3 = Kepribadian

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi linear berganda di atas, maka dapat diartikan:

1. Nilai konstanta ($\alpha = 1,144$) merupakan konstanta yang apabila semua nilai variabel bebas = 0, maka nilai variabel terikat (Y) sebesar 1,144.
2. Nilai koefisien beban kerja ($X_1 = 0,225$). Artinya jika variabel independen lainnya tetap dan beban kerja (X_1) mengalami kenaikan/peningkatan 1 poin, maka stres kerja perawat akan meningkat sebesar 0,225. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara beban kerja dengan stres kerja perawat, semakin berkurang beban kerja maka akan menurunkan stres kerja perawat.
3. Nilai koefisien peran individu ($X_2 = 0,241$). Artinya jika variabel independen lainnya tetap dan peran individu (X_2) mengalami kenaikan/peningkatan 1 poin, maka stres perawat akan meningkat sebesar 0,241. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara peran individu terhadap stres kerja perawat, semakin bagus peran individu dalam organisasi maka akan mengurangi stres kerja perawat.
4. Nilai koefisien kepribadian ($X_3 = 0,226$). Artinya jika variabel independen lainnya tetap dan kepribadian (X_3) mengalami kenaikan/peningkatan 1 poin, maka stres kerja perawat akan meningkat sebesar 0,226. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kepribadian dengan stres kerja perawat, semakin bagus kepribadian seseorang maka akan menurunkan stres kerja perawat.

4 Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji statisti F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Dari hasil olah data, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 29,895 dan F tabel = 2,707 sehingga F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi F hitung adalah 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari beban kerja, peran individu, kepribadian mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat yaitu stres kerja atau kata lain beban kerja, peran individu dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan uji secara parsial data untuk mengetahui apakah variabel independen (Beban Kerja, Peran Individu dan Kepribadian) mempengaruhi variabel dependen (Stres Kerja) perawat di rumah sakit syafira pekanbaru. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji ini dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini yaitu jika t hitung $>$ t tabel, berarti ketiga variabel bebas tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila t hitung $<$ t tabel, maka ketiga variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil data olahan dapat dilihat nilai t hitung dari masing-masing variabel bebas, yaitu beban kerja, peran individu dalam organisasi, dan kepribadian. Selain itu, t tabel dapat diketahui dengan perhitungan berikut.

Hasil pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Uji Parsial Variabel Beban Kerja (X1) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap Stres Kerja (Y) karena mempunyai nilai t hitung = 3,025 nilai t tabel = 1,986 t hitung $>$ t tabel = 3,025 $>$ 1,986, sign = 0,003 nilai signifikansi 0,003 $<$ 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja perawat di rumah sakit syafira pekanbaru. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan rumah sakit berlebihan dan perawat mengalami kesulitan memenuhi target yang diberikan sehingga berdampak pada meningkatnya stress kerja perawat.

2. Uji parsial Variabel Peran Individu (X2) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap Stres kerja (Y) karena mempunyai nilai t hitung = 2,772 nilai t tabel = 1,986, t hitung $>$ t tabel = 2,772 $>$ 1,986, sign = 0,018 nilai signifikansi 0,018 $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel peran individu berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja perawat di rumah sakit syafira pekanbaru. Hal ini dikarenakan peran individu yang diberikan masih bersifat ambigu, adanya konflik peran, tidak mengerti harus bertanggung jawab kepada siapa dan tidak adanya inovasi-inovasi yang dapat terwujud karena adanya batasan dari rumah sakit sehingga

berdampak pada meningkatnya stress kerja perawat.

3. Uji parsial variabel kepribadian (X3) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap stress kerja (Y) karena mempunyai nilai t hitung = 3,025 nilai t tabel = 1,986, t hitung $>$ t tabel = 3,025 $>$ 1,986, sign = 0,007 nilai signifikansi 0,007 $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian seseorang berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja perawat di rumah sakit syafira pekanbaru. Hal ini dikarenakan kepribadian perawat pada penelitian ini lebih rentan mengalami stress kerja sehingga kepribadian ini akan berpengaruh pada stress kerja perawat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan data olahan, dapat dilihat koefisien determinasi dari tabel model summary tersebut dapat diketahui nilai R menggambarkan hubungan antara variabel beban kerja, peran individu dan kepribadian dengan stress kerja perawat di rumah sakit syafira pekanbaru. Nilai R sebesar 0,071 artinya hubungan antara variabel beban kerja, peran individu dan kepribadian dengan stress kerja memiliki hubungan yang kuat/tinggi. Nilai R Square menunjukkan

kemampuan dari variabel beban kerja, peran individu dan kepribadian dalam menerangkan stres kerja. Nilai R Square sebesar 0,491/49,1%. Atau variabel beban kerja, peran individu dan kepribadian dalam menerangkan stres kerja sebesar 49,1% yang tergolong sedang/cukup berarti. Sedangkan sisanya sebesar 50,9% lagi diterangkan oleh variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel beban kerja, peran individu dalam organisasi, dan kepribadian seseorang terhadap stres kerja perawat di rumah sakit syafira pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja, peran individu dan kepribadian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat di rumah sakit syafira pekanbaru.
2. Beban kerja, peran individu dan kepribadian secara bersama-sama (parsial) berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat di rumah sakit syafira pekanbaru
3. Beban kerja merupakan variabel yang lebih berpengaruh dominan terhadap stres kerja perawat di rumah sakit syafira pekanbaru, jika dibandingkan dengan variabel peran individu dan kepribadian. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung atas variabel beban kerja lebih besar jika dibandingkan

dengan variabel lainnya, yaitu 3,025.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan di atas, peneliti merumuskan beberapa saran bagi pihak Rumah Sakit Syafira Pekanbaru dan bagi peneliti selanjutnya, yaitu :

1. Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru mengalami stres kerja hal tersebut dibuktikan dari rekap penilaian stres kerja. Dari penilaian tersebut rumah sakit telah menemukan apa yang menjadi poin kekurangan dari penilaian stres kerja apakah pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, mutu pekerjaan dan kreativitas. Setelah menganalisis hal tersebut pimpinan dapat mengambil langkah perbaikan kinerja perawat. Meningkatkan motivasi perawat dengan cara pemenuhan kebutuhan perawat baik secara financial maupun non financial sehingga sikap kerja perawat dapat semakin baik.

2. karena kemampuan dari variabel beban kerja, peran individu dan kepribadian dalam menerangkan stres kerja perawat di rumah sakit syafira pekanbaru hanya sebesar 49,1% maka hendaknya peneliti berikutnya menambahkan variabel-variabel lain yang lebih menggambarkan dan menerangkan stres kerja perawat di rumah sakit syafira Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Aizka dan Sutantri. 2014. Analisis faktor-faktor yang berpengaruh pada tingkat stress kerja

- perawat di rumah sakit jiwa grahasia yogyakarta. Skripsi Universitas Muhammadiyah. Yogyakarta.
- Azizah, M.F. 2013. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cabang Rengat. Jurnal Tepat Manajerial, Vol.6, No.6 November: 36-37.
- Delima, R. 2015. Analisis faktor-faktor penyebab stress kerja pada karyawan PT. deekha sukses Berjaya. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Hasan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Muthmainah, I. 2013. Faktor-faktor penyebab stres kerja di ruang ICU pelayanan jantung terhadap Dr. ciptomangunkusumo Jakarta. Skripsi Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. Depok.
- Robins, P Stephen, 2009. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Russeng, S. S., U. Mutmainnah., M. S. Lalu. 2007. Stres kerja perawat pada instalasi rawat inap rumah sakit dr. tadjuddin Chalid Makassar. Artikel media kesehatan masyarakat Indonesia.
- Selvia, N. R. S. 2013. Perbedaan stres kerja ditinjau dari shift kerja pada perawat di RSUD dr. Soetomo Surabaya. Skripsi Universitas Airlangga Surabaya. Surabaya.
- Siagian, P. S. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siswanto, B.H., 2006. Pengantar Manajemen. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri (Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja). Harapan Press. Surakarta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.