

**HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DAN TIPE KEPEMIMPINAN
DENGAN TINGKAT STRESS PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH AJI MUHAMMAD PARIKESIT TENGGARONG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai persyaratan untuk
Memperoleh gelar Sarjana Keperawatan



**DIAJUKAN OLEH
DINA TRIANI
1411308230873**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUHAMMADIYAH
SAMARINDA
2016**

Hubungan Beban Kerja Perawat dan Tipe Kepemimpinan dengan Tingkat Stress Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong

Dina Triani ¹, Ghozali MH ², Andri Praja Satria ²

INTISARI

Latar Belakang : Kondisi stress mengganggu pelaksanaan kerja perawat khususnya pada perawat di ruang rawat inap. Faktor penyebab stress kerja antara lain beban kerja dan tipe kepemimpinan. Berdasarkan studi pendahuluan di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong pada 20 perawat di ruang rawat inap, diketahui 60% mengalami stress kerja dan 40 tidak mengalami stress kerja. Perawat yang mengalami stress kerja tersebut, ditinjau dari tipe kepemimpinan kepala ruangan, terdapat 8 perawat yang menyatakan kepala ruangan memberikan pedoman untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan 4 perawat menyatakan kepala ruangan memberikan kepercayaan dalam bekerja. Adapun ditinjau dari beban kerja perawat, terdapat 9 perawat yang menyatakan jumlah pasien tersebut tidak sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas, sedangkan 3 perawat menyatakan cukup sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas.

Tujuan : Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

Metode : Penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif korelasional dengan rancangan *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini yaitu perawat yang ada di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong yaitu berjumlah 105 responden. Analisis data menggunakan *univariat* dan *bivariat* menggunakan uji *spearman's rank*.

Hasil Penelitian : Menunjukkan sebagian besar usia responden antara 22 - 23 tahun yaitu sebanyak 35 responden (33,3%), jenis kelamin responden perempuan yaitu sebanyak 65 responden (61,9%), lulusan D3 keperawatan sebanyak 90 responden (85,9%), dan masa kerja 1 tahun berjumlah 50 responden (47,6%). Untuk beban kerja dengan tingkat stres perawat yaitu nilai signifikansi = 0,012 < dari $\alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai *spearman's rank* yaitu 0,244 yang berarti korelasi yang terjadi rendah. Untuk tipe kepemimpinan dengan tingkat stres perawat yaitu nilai signifikansi = 0,032 < dari $\alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan nilai *spearman's rank* yaitu 0,209 yang berarti korelasi yang terjadi rendah.

Kesimpulan : Ada hubungan beban kerja perawat dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

Kata Kunci : Beban Kerja, Tipe Kepemimpinan, Stress Perawat.

¹ Mahasiswa Program Sarjana Keperawatan STIKES Muhammadiyah Samarinda

² STIKES Muhammadiyah Samarinda

**The Relationship between Workload of Nurses and Type of Leadership with Stress
Level of Nurses in Regional Public Hospital Aji Muhammad Parikesit
Tenggarong**

Dina Triani³, Ghozali MH⁴, Andri Praja Satria²

ABSTRACT

Background: Stress conditions bothering the implementation of nurses, especially nurses in the inpatient unit. Factors that cause job stress among others, the workload and the type of leadership. Based on preliminary studies in RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong in 20 nurses in the inpatient unit, known to 60% experiencing job stress and 40 did not experience job stress. Nurses who experience the stress of work, in terms of the type of leadership the room, there were eight nurses who stated the head of the room provides a guide to do the job. While four nurses stated the head of the room give confidence in the work. The terms of the workload of nurses, there are 9 nurses stating the number of such patients is not proportional to the number of nurses on duty, while 3 nurses stated quite comparable to the number of nurses on duty.

Objective: The study aimed to determine the relationship between workload of nurses and type of leadership with stress levels of nurses in RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

Methods: The research was a correlational descriptive study with cross sectional design. Samples in this research that nurses in patient wards of RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong is numbered 105 respondents. Analysis of data was univariate and bivariate using spearman's rank.

Results: Shows most of the respondents aged between 22-23 years of the 35 respondents (33.3%), sex of female respondents as many as 65 respondents (61.9%), D3 nursing as much as 90 respondents (85.9%), and 1-year work period amounted to 50 respondents (47.6%). workload of nurses with stress levels of nurses that is the significance value = 0.012 < of $\alpha = 0.05$, which means that H_0 refused and H_a accepted and Spearman's rank value is 0.244, which means the correlation is low. For the type of leadership with the stress levels of nurses that is the significance value = 0.032 < of $\alpha = 0.05$, which means that H_0 refused and H_a accepted and the value of Spearman's rank is 0.209 which means the correlation is low.

Conclusion: There was a significant relationship between workload of nurses and type of leadership with stress levels of nurses in RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

Keywords: Workload of nurses, type of leadership, stress levels of nurses.

¹ Undergraduate Nursing STIKES Muhammadiyah Samarinda

² Lecture STIKES Muhammadiyah Samarinda

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum wr.wb.

Segala puja dan puji syukur senantiasa penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Perawat dan Tipe Kepemimpinan Dengan Tingkat Stress Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong”.

Penyusunan skripsi merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan S-I Keperawatan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Samarinda. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan, pengarahan dan bantuan berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Ghozali MH, M.Kes selaku Ketua STIKES Muhammadiyah Samarinda sekaligus pembimbing I dan penguji II yang berkenan memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Ibu dr. Martina Yulianti, SpPD., FINASIM selaku Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong yang telah bersedia memberikan izin untuk dapat melakukan penelitian.

3. Ibu Ns. Siti Khoiroh Muflihatin, S.Kep., M.Kep selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Samarinda.
4. Bapak Ns. Andri Praja Satria, S.Kep., MSc selaku pembimbing II dan penguji III yang berkenan memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Ns. Linda DNF, M.Kep., Sp.Jiwa selaku penguji I yang berkenan memberikan saran dan kritik dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu dr. Santi Rini, Sp.BA selaku Kepala Instalasi Rawat Inap dan Ibu Hj. Heldiana, S.Kep selaku Kepala Bidang Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.
7. Dosen dan Staf STIKES Muhammadiyah Samarinda yang telah mendidik dan memberikan ilmu serta membimbing penulis selama diperkuliahan.
8. Keluarga tercinta yang telah banyak memberikan motivasi, dukungan moril maupun materil yang tak ternilai harganya serta do'a dan kasih sayangnya selama ini kepada penulis.
9. Seluruh rekan-rekan STIKES Muhammadiyah Samarinda yang telah memberikan bantuan, dukungan dan saran serta kritiknya dalam penulisan skripsi ini.
10. Kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah banyak membantu memberi pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Demi kesempurnaan skripsi ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun, guna perbaikan selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua dan dapat dijadikan saran untuk menambah wawasan, khususnya dalam ilmu keperawatan.

Wassalammu'alaikum. Wr. Wb.

Samarinda, Agustus 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRACT	iv
INTISARI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Telaah Pustaka.....	11
1. Stress Kerja	11
2. Stress Kerja Pada Perawat	24
3. Beban Kerja.....	26
4. Tipe Kepemimpinan	31
5. Perawat	36
B. Penelitian Terkait.....	40
C. Kerangka Teori Penelitian.....	43
D. Kerangka Konsep Penelitian.....	46

	E. Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Rancangan Penelitian.....	48
	B. Populasi dan Sampel.....	49
	C. Waktu dan Tempat Penelitian.....	53
	D. Definisi Operasional.....	53
	E. Uji Normalitas.....	55
	F. Instrumen Penelitian.....	55
	G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
	H. Teknik Pengumpulan Data.....	61
	I. Teknik Analisis Data.....	63
	J. Jalannya Penelitian.....	69
	K. Etika Penelitian.....	71
	L. Jadwal Penelitian.....	72
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	73
	B. Pembahasan.....	82
	C. Keterbatasan Penelitian.....	99
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	101
	B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1. Skor Penilaian Tingkat Stress Kerja Berdasarkan DASS.....	18
Tabel 3.1. Jumlah Sampel Tiap Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit.....	51
Tabel 3.2. Definisi Operasional.....	54
Tabel 3.3. Kisi-Kisi Kuesioner Beban Kerja.....	56
Tabel 3.4. Kisi-Kisi Kuesioner Tipe Kepemimpinan.....	57
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	72
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Identitas di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, Februari 2016.....	77
Tabel 4.2. Distribusi Beban Kerja Perawat di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, Februari 2016.....	78
Tabel 4.3. Distribusi Tipe Kepemimpinan di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, Februari 2016.....	79
Tabel 4.4. Distribusi Tingkat Stress Perawat di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, Februari 2016.....	79
Tabel 4.5. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Stress Perawat Di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, Februari 2016.....	80
Tabel 4.6. Hubungan Tipe Kepemimpinan Dengan Tingkat Stress Perawat Di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, Februari 2016.....	81

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Teori Penelitian.....	45
Gambar 2.2. Kerangka Konsep Penelitian.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1. Surat Permohonan Bersedia Menjadi Responden.....	107
Lampiran 2. Surat Persetujuan Menjadi Responden.....	108
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	115
Lampiran 5. Master Tabel Penelitian.....	121
Lampiran 6. Hasil SPSS Penelitian.....	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit sebagai salah satu subsistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dua jenis pelayanan untuk masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Pelayanan kesehatan dirumah sakit tidak saja bersifat kuratif (penyembuhan) tetapi juga bersifat rehabilitasi (pemulihan). Keduanya dilakukan secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan dan pencegahan. Untuk menunjang hal tersebut, maka pelayanan kesehatan juga mengupayakan secara terpadu bagian pelayanan keperawatan (Muninjaya, 2011).

Pelayanan keperawatan mempunyai ruang lingkup operasional untuk merencanakan, mengatur dan menggerakkan perawat dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya pada pasien melalui asuhan keperawatan, pengobatan dan rasa nyaman kepada pasien. Keberhasilan pelayanan keperawatan di rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit dipengaruhi beberapa faktor, dimana faktor dominan adalah

sumberdaya manusia yaitu perawat yang bekerja di dalamnya (Arwani, 2003).

Semakin banyaknya masyarakat yang membutuhkan pelayanan rumah sakit, membuat banyak masalah yang harus dihadapi perawat setiap harinya di rumah sakit, baik dari keluarga pasien, beban kerja berlebihan, dan lebih giat mengutamakan keselamatan pasien, serta terkadang mengalami tekanan. Situasi inilah yang sering memicu terjadinya stress kerja pada perawat (Muninjaya, 2011).

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stress kerja yang dihadapi oleh perawat akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Hal ini dikarenakan stress memiliki beberapa dampak negatif yaitu *physiological symptom* seperti meningkatnya tekanan darah, sakit kepala dan merangsang penyakit jantung, *psychological symptoms* seperti ketidakpuasan, kebosanan, dan ketegangan serta *behavioral symptoms* seperti perubahan pola makan dan sulit tidur (Robbins, 2003).

Kondisi stress mengganggunya pelaksanaan kerja perawat khususnya pada perawat di ruang rawat inap, karena perawat ruang rawat inap memiliki peran yang sangat penting yaitu bertanggungjawab memberikan pelayanan langsung dalam proses keperawatan pasien dan

mengatur serta menyiapkan alat keperawatan. Hal tersebut dapat mempengaruhi keadaan fisik atau psikis, karena perawat ruang rawat inap dituntut untuk dapat memenuhi seluruh perannya tersebut. Adapun menurut *American National Assosiation for Occupational Health (ANAHO)* menempatkan kejadian stress kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stress kerja pada pekerja di dunia. Di Indonesia itu sendiri menurut hasil survei PPNI tahun 2006, perawat yang bekerja di empat provinsi yaitu Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara dan Jawa Barat mengalami stress kerja sebesar 50,9% (Rahman, 2010).

Menurut Margiati dalam Yunus (2011), faktor penyebab stress kerja antara lain faktor intrinsik dalam pekerjaan, termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Untuk tuntutan tugas salah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja yang banyak disertai tuntutan dari pihak keluarga pasien menyebabkan perawat harus selalu bergegas dan terburu-buru dalam melakukan tindakan keperawatan. Beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja tersebut adalah jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik. Untuk jangka waktu tertentu beban kerja perawat sangat ringan dan saat-

saat lain bebannya bisa berlebihan. Keadaan tersebut dapat menimbulkan kecemasan, ketidakpuasan kerja dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan pada perawat (Munandar dalam Prihatini, 2007).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yosianti (2012), yang menunjukkan terdapat hubungan beban kerja dengan stress perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

Selain beban kerja, kondisi stress kerja menurut Margiati dalam Yunus (2011) juga dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan. Melalui tipe kepemimpinan seorang kepala ruangan tahu bagaimana mempengaruhi orang lain untuk memberikan layanan keperawatan yang profesional, langsung dan individual. Sampai saat ini, setidaknya terdapat dua tipe kepemimpinan yaitu tipe kepemimpinan transaksional dan transformasional. Tipe kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan perhatian pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan pegawai yaitu melibatkan hubungan yang didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan. Sedangkan tipe kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Tipe kepemimpinan seorang kepala ruangan menjadi penting dalam suatu

rumah sakit terkait bervariasinya kebutuhan pelayanan keperawatan oleh masyarakat yang semakin berkembang dan memungkinkan terjadinya persaingan pelayanan keperawatan antara rumah sakit (Arwani dan Supriyanto, 2006).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamonto (2013), yang menunjukkan terdapat hubungan tipe kepemimpinan kepala ruangan dengan tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung.

Salah satu rumah sakit pemerintah di Provinsi Kalimantan Timur yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong. Berdasarkan studi pendahuluan pada 20 perawat di ruang rawat inap, diketahui 12 perawat (60%) mengalami stress kerja dan 8 perawat (40%) tidak mengalami stress kerja. Stress kerja perawat dilihat dari kondisi fisik yaitu jantung berdebar, gangguan pencernaan, frekuensi nafas meningkat, mudah lelah dan ketegangan otot. Kondisi psikologis yaitu cemas, mudah marah, menurunnya konsentrasi kerja dan menyalahkan diri sendiri. Kondisi perilaku yaitu sering absen dan nafsu makan menurun.

Dari 12 perawat yang mengalami stress kerja tersebut, ditinjau dari tipe kepemimpinan kepala ruangan, terdapat 8 perawat yang menyatakan kepala ruangan memberikan pedoman untuk melakukan pekerjaan dan sering memberi perintah untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan 4 perawat menyatakan kepala ruangan memberikan kepercayaan dalam

bekerja dan mendorong untuk mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun ditinjau dari beban kerja perawat, berdasarkan data catatan medik di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong selama bulan Oktober tahun 2015 didapatkan hasil jumlah pasien masuk 10.450 pasien. Perawat di ruang rawat inap dalam sehari rata-rata menangani 348 pasien dengan jumlah tenaga perawat yaitu 181 orang. Dimana menurut 12 perawat yang mengalami stress kerja, terdapat 9 perawat yang menyatakan jumlah pasien tersebut tidak sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas menyebabkan beban kerja terasa berat, sedangkan 3 perawat menyatakan cukup sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas menyebabkan beban kerja terasa ringan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Beban Kerja Perawat dan Tipe Kepemimpinan Dengan Tingkat Stress Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah hubungan beban kerja perawat dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress

perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi karakteristik responden.
- b. Untuk mengidentifikasi beban kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.
- c. Untuk mengidentifikasi tipe kepemimpinan di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.
- d. Untuk mengidentifikasi tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.
- e. Untuk menganalisis hubungan beban kerja perawat dengan tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.
- f. Untuk menganalisis hubungan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pendidikan keperawatan

Riset keperawatan ini diharapkan dapat mengevaluasi sejauh mana daya pemahaman atau daya kemampuan untuk mengerti dari mata kuliah yang telah disampaikan oleh dosen, serta penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai contoh referensi penerapan ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengujian secara konkrit tentang hubungan beban kerja perawat dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di ruang rawat inap rumah sakit.

2. Bagi profesi keperawatan

Diharapkan dengan diadakannya riset keperawatan dapat meningkatkan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya bidang keperawatan mengenai beban kerja perawat dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat.

3. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong

Diharapkan dapat memberikan masukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong mengenai hubungan beban kerja perawat dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di ruang rawat inap rumah sakit, sehingga manajemen rumah sakit dapat mengantisipasi masalah yang mungkin timbul pada perawat.

4. Bagi peneliti

Merupakan pengalaman berharga dalam rangka menambah wawasan keilmuan. Selain itu dapat menambah pemahaman peneliti tentang hubungan beban kerja perawat dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di ruang rawat inap rumah sakit.

5. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi salah satu dasar pemikiran, sumber atau data, serta perbandingan bagi penelitian selanjutnya, sehingga dalam melakukan penelitian yang akan datang dapat menjadi lebih baik lagi, dan bermanfaat bagi kita semua.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini mengenai hubungan beban kerja perawat dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, yang sudah dilakukan yaitu :

1. Yosianti (2012), dengan judul penelitian hubungan beban kerja dengan stress perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong. Persamaan penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif korelasi. Perbedaan penelitian ini yaitu pada penelitian terdahulu ini tidak menganalisis tipe kepemimpinan dengan stress perawat, dimana jumlah sampel pada penelitian terdahulu ini sebanyak 35 perawat.

2. Istiyanto (2013), dengan judul penelitian hubungan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja dengan stress kerja perawat ICU/ICCU dan IGD di Rumah Sakit Islam Samarinda. Persamaan penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu ini tidak menganalisis tipe kepemimpinan dengan stress perawat, dimana lokasi penelitian pada seluruh ruang rawat inap dan jumlah sampel sebanyak 27 perawat.
3. Mamonto (2013), dengan judul penelitian hubungan gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian deskriptif korelasional, dengan perbedaan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu ini tidak menganalisis beban kerja dengan stress perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 53 orang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Menurut Margiati dalam Yunus (2011), mendefinisikan stress sebagai reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak mengatasinya. Sedangkan Handoyo (2010), menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Anindita (2006), mengemukakan pendapatnya bahwa stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa dan bosan. Stress kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja

yang dirasakan mengakibatkan dirinya terancam. Suatu bentuk tanggapan dari seseorang inilah yang menimbulkan reaksi kimiawi dalam tubuh manusia yang mengakibatkan perubahan-perubahan, antara lain meningkatnya tekanan darah tinggi dan tingkat metabolisme. Dengan demikian stres kerja berhubungan langsung dengan perubahan dalam lingkungan dan diri manusia sendiri.

b. Tahapan Stress Kerja

Gejala-gejala stress pada diri seseorang sering kali tidak disadari karena perjalanan awal tahapan stress timbul secara lambat. Baru dirasakan bilamana tahapan gejala sudah lanjut dan mengganggu fungsi kehidupannya sehari-hari baik di rumah, tempat kerja ataupun di pergaulan lingkungan sosialnya. Menurut Hawari (2010) bahwa tahapan stress terbagi menjadi sebagai berikut :

1) Stress tahap 1

Tahapan ini merupakan tahapan stress yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut :

- a) Semangat bekerja besar, berlebihan (*over acting*).
- b) Penghilatan “tajam” tidak sebagaimana biasanya.
- c) Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya, namun tanpa disadari cadangan energy dihabiskan (*all out*) disertai rasa gugup yang berlebihan.

d) Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari, cadangan energy semakin menipis.

2) Stress tahap II

Dalam tahapan ini dampak stress yaitu yang semula menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari karena tidak cukup waktu untuk beristirahat. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stress tahap II adalah sebagai berikut :

- a) Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar.
- b) Merasa mudah lelah sesudah makan siang.
- c) Sering mengeluh lambung tau perut tidak nyaman.
- d) Detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar).
- e) Otot-otot punggung dan tengkuk tersa tegang.
- f) Tidak bisa santai.

3) Stress tahap III

Stress tahap III akan menunjukkan keluhan-keluhan yaitu :

- a) Gangguan lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan maag (gastritis), buang air besar tidak teratur (diare).
- b) Ketegangan otot-otot semakin terasa.

- c) Perasaan ketidak tenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat.
- d) Gangguan pola tidur (*insomnia*), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (*early insomnia*), atau terbangun tengah malam dan sukar kembali tidur (*middle insomnia*), atau bangun terlalu pagi/dini hari dan tidak dapat kembali tidur (*late insomnia*).
- e) Koordinasi tubuh terganggu (badan serasa mau pingsan).

4) Stress tahap IV

Gejala stress tahap IV yaitu :

- a) Aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan tersa lebih sulit.
- b) Yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai (*adequate*).
- c) Ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari.
- d) Gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan.
- e) Seringkali menolak ajakan (*negativism*) karena tiada semangat dan kegairahan.
- f) Daya konsentrasi dan daya ingat menurun.
- g) Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya.

5) Stress tahap V

Stress tahap V ditandai dengan hal-hal berikut :

- a) Kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam (*physical and psychological exhaustion*).
- b) Ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana.
- c) Gangguan system pencernaan semakin berat (*gastrointestinal disorder*).
- d) Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin meningkat, mudah bingung dan panik.

6) Stress tahap VI

Tahapan ini merupakan tahapan klimaks, seseorang mengalami serangan panik (*panic attack*) dan perasaan takut mati. Gambaran stress tahap VI ini adalah sebagai berikut :

- a) Debaran jantung teramat keras.
- b) Susah bernapas atau sesak.
- c) Sekujur badan terasa gemetar, dingin dan keringat bercucuran.
- d) Ketiadaan tenaga untuk hal-hal yang ringan.
- e) Pingsan atau kolaps (*collapse*).

c. Dampak Stress Kerja

1) Pada perusahaan

Rini (2010) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa :

- a) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- c) Menurunkan tingkat produktivitas.
- d) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.
Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

2) Pada karyawan

Pengaruh stress kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat

psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stress. Usaha mengatasi stress dapat berupa perilaku melawan stress (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stress.

d. Pengukuran Stress Kerja

Tingkat stress adalah hasil penilaian terhadap berat ringannya stress yang dialami seseorang. Tingkatan stres ini diukur dengan menggunakan *Depression Anxiety Stress Scale (DASS)* yang terdiri dari 42 item.

DASS adalah seperangkat skala subyektif yang dibentuk untuk mengukur status emosional negatif dari depresi, kecemasan dan stres. DASS dibentuk tidak hanya untuk mengukur secara konvensional mengenai status emosional, tetapi untuk proses yang lebih lanjut untuk pemahaman, pengertian, dan pengukuran yang berlaku di manapun dari status emosional, secara signifikan biasanya digambarkan sebagai stres. DASS dapat digunakan baik itu oleh kelompok atau individu untuk tujuan penelitian (Lovibond dan Lovibond (1995) dalam Suparyanto, 2013).

DASS terdiri dari 42 item gangguan mental emosional yang terbagi menjadi tiga dimensi yaitu depresi, kecemasan, dan stres, dengan masing-masing dimensi tersebut memiliki 14 item. Untuk skoring masing-masing dimensi, baik ddepresi, kecemasan, dan stres yaitu dengan cara menjumlahkan skor-skor setiap item yang disampaikan. Daftar pernyataan untuk skala depresi meliputi item nomor 3, 5, 10, 13, 16, 17, 21, 24, 26, 31, 34, 37, 38, 42. Daftar pernyataan untuk skala kecemasan meliputi item nomor 2, 4, 7, 9, 15, 19, 20, 23, 25, 28, 30, 36, 40, 41. Daftar pernyataan untuk skala stres terdiri dari item nomor 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18, 22, 27, 29, 32, 33, 35, 39 (Lovibond dan Lovibond (1995) dalam Suparyanto, 2013).

Tingkatan stres pada instrumen ini berupa normal, ringan, sedang, berat, sangat berat. Jumlah skor dari pernyataan item tersebut memiliki makna 0-5 (normal), 6 (ringan), 7-8 (sedang), 9-11 (berat), 12-14 (sangat berat).

Tabel 2.1.
Skor Penilaian Tingkat Stress Kerja Berdasarkan DASS

Tingkatan	Depresi	Kecemasan	Stress
Normal	0-9	0-7	0-14
Ringan	10-13	8-9	15-18
Sedang	14-20	10-14	19-25
Berat	21-27	15-19	26-33
Sangat Berat	≥28	≥20	≥34

Sumber : Lovibond dan Lovibond (1995) dalam Suparyanto (2013)

e. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Munandar (2011), sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit tetapi dari beberapa pembangkit stress. Sebagian dari waktu manusia adalah untuk bekerja, karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seorang pekerja. Pembangkit stress di pekerjaan merupakan pembangkit stress yang besar terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seorang tenaga kerja yang bekerja. Sedangkan menurut Margiati dalam Yunus (2011), faktor penyebab stress kerja yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan, suhu di tempat kerja, pencahayaan, radiasi. Sedangkan untuk tuntutan tugas mencakup kerja malam/kerja shift, beban kerja, dan paparan terhadap resiko dan bahaya.

2) Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya.

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stress potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

4) Promosi

Promosi merupakan salah satu usaha perusahaan dalam meningkatkan kemampuan pekerjanya. Peluang pekerja untuk mendapatkan promosi berbeda-beda tergantung kepada kebutuhan perusahaan. Bentuk promosi pada pekerja bermacam-macam, seperti kenaikan pangkat/jabatan, mendapatkan pendidikan atau pelatihan, mengikuti seminar atau symposium, dan lain-lain.

5) Kepuasan gaji

Gaji merupakan kompensasi yang diterima oleh pekerja apabila ia telah menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu penyebab tingginya *turn over* pekerja disebabkan gaji yang mereka terima sewaktu bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkannya.

6) Hubungan dalam pekerjaan

Menurut Munandar (2011) bahwa hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi, komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara

pekerja, ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan kerja yang menurun dan penurunan kondisi kesehatan.

7) Struktur dan iklim organisasi

Menurut Munandar (2011) bahwa kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi, misalnya karena terlalu sedikit atau bahkan tidak ada partisipasi dalam pembuatan keputusan/kebijakan, hambatan dalam perilaku (misalnya anggaran), politik ditempat kerja, kurang efektifnya konsultasi yang terjadi.

8) Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Menurut Munandar (2011) bahwa kategori pembangkit stress potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu.

9) Tipe kepemimpinan

Menurut Munandar (2011) bahwa seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

10) Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan

Menurut Munandar (2011) bahwa karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor atau perusahaan yang dibebankan kepadanya.

11) Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai

Menurut Munandar (2011) bahwa faktor mendapat tanggung jawab yang memadai berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai.

12) Frustrasi

Menurut Munandar (2011), bahwa dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staff, ketidakpuasan gaji yang diterima.

13) Perubahan tipe pekerjaan

Menurut Munandar (2011) bahwa perubahan tipe pekerjaan khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta status perusahaannya berada dibawah perusahaan pertama.

14) Karakteristik individu

Menurut Nasution (2005) bahwa karakteristik individu memberikan kontribusi terhadap hubungan stress kerja dengan kinerja, meliputi

a) Masa kerja

Masa kerja mempunyai potensial untuk terjadinya stress kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2003) berdasarkan teori pola hubungan U terbalik yang memberikan reaksi terhadap stress sepanjang waktu dan terhadap perubahan intensitas stress, baik masa kerja yang sebentar ataupun lama dapat menjadi pemicu terjadinya stress kerja serta diperberat dengan adanya beban kerja yang besar.

b) Umur

Peranan faktor umur pada individu dalam bereaksi dalam situasi yang potensial menimbulkan stress tampaknya banyak dipengaruhi faktor lain, mereka yang usianya sudah lanjut (60 tahun) jelas sudah menurun kemampuannya dalam beradaptasi, karena adanya penurunan fungsi organ. Umur berkaitan erat dengan stress. Semakin tua usia seseorang maka akan menyebabkan organ dan kondisi fisik menurun, sehingga lebih rentan untuk mengalami stres.

c) Pendidikan

Karyawan baru dengan harapan yang tinggi dengan latar belakang pendidikan yang tidak menunjang pekerjaan akan sering mengalami stress kerja.

d) Status pernikahan

Status pernikahan dapat pula berpengaruh terhadap pekerjaan. Bila seorang pekerja mendapatkan dukungan dalam karir dari isteri maka ia akan mendapatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu hubungan pernikahan yang baik membantu pekerja untuk mencegah atau mengurangi stress kerja.

2. Stress Kerja Pada Perawat

Perawat sebagai sumberdaya manusia yang bekerja di rumah sakit, dalam melaksanakan pekerjaannya dihadapkan pada kondisi-kondisi yang dapat menimbulkan stress kerja. Menurut Highley dalam Pradana (2014) perawat secara alamiah merupakan profesi yang penuh dengan stress yaitu setiap hari perawat berhadapan dengan penderita yang kaku, duka cita dan kematian. Banyak tugas-tugas perawat yang tidak diberi penghargaan, tidak menyenangkan dan penuh tekanan, sering diremehkan serta menakutkan.

Menurut Cox dalam Pradana (2014) ciri-ciri situasi kerja perawat yang penuh dengan stress antara lain :

- a. Bekerja dengan kebutuhan-kebutuhan yang menimbulkan ancaman yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tidak sesuai untuk mengatasi masalah keperawatan.
- b. Pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan.
- c. Situasi dimana perawat memiliki sedikit kontrol terhadap pekerjaan berlebih.
- d. Situasi dimana perawat menerima sedikit dukungan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.

Banyak hasil penelitian membuktikan bahwa stressor kerja pada perawat sangat bervariasi, antara lain menurut Ilmi dalam Pradana (2014) stressor kerja pada perawat sesuai urutannya adalah beban kerja berlebih sebesar 82%, pemberian upah yang tidak adil 58%, kondisi kerja 52%, tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan 45%. Sementara itu, Graytoft dan Anderson dalam Pradana (2014) mengidentifikasi tujuh sumber stress pada perawat yang bekerja di rumah sakit yaitu :

- a. Menghadapi kematian.
- b. Konflik dengan dokter.
- c. Persiapan yang tidak memadai, untuk menghadapi kebutuhan-kebutuhan emosional pasien dan keluarganya.
- d. Kurangnya dukungan terhadap staf.
- e. Konflik dengan perawat yang lain dan supervisor.

f. Beban kerja berlebih.

g. Ketentuan pengobatan.

Bailey dalam Pradana (2014) menambahkan bahwa sumber stress kerja perawat antara lain kesulitan manajemen, hubungan antar pribadi dengan perawat yang lain, dan staf medis, isu perawatan pasien, pendidikan teknis dan keterampilan, beban kerja dan isu karir.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain dalam Utomo, 2008).

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja, disebutkan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi

tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Pengukuran beban kerja juga merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Utomo, 2008).

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Rodahl (1989) dan Manuaba (2000) dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba (2000) dalam Prihatini, 2007).

d. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja adalah teknik yang diciptakan untuk menetapkan waktu bagi seorang pekerja yang *qualified* (memenuhi persyaratan) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu pada suatu tingkat prestasi yang telah ditetapkan (Prihatini, 2007).

Pengukuran beban kerja pada perawat menurut Depkes RI (2010) dapat dilihat dari kegiatan perawat :

- 1) Kegiatan perawatan langsung
 - a) Melakukan komunikasi dengan pasien
 - b) Melakukan pemberian obat-obatan yang didelegasikan oleh dokter
 - c) Melakukan pemberian makan/minum
 - d) Memperhatikan dan membantu dalam kebersihan diri pasien
 - e) Melakukan Serah terima pasien dari luar ruangan
 - f) Mengukur / mengobservasi / mengawasi tanda-tanda vital pasien
 - g) Melakukan perawatan luka pada pasien
 - h) Mempersiapkan kebutuhan sebelum operasi pasien
 - i) Melakukan observasi dan pemasangan infus pada pasien
 - j) Melakukan pemasangan dan mengontrol kebutuhan oksigen pada pasien.

2) Kegiatan perawatan tidak langsung

- a) Melakukan administrasi pasien pada saat jam kerja
- b) Menyiapkan kebutuhan obat-obatan untuk pasien
- c) Menyiapkan alat-alat penunjang kesehatan untuk pasien
- d) Melakukan koordinasi dan konsultasi demi kepentingan pasien
- e) Melakukan kegiatan kurir yang berkaitan dengan kepentingan dan kebutuhan pasien
- f) Melakukan dan mendapatkan kegiatan pengembangan dan pelatihan keperawatan misalnya, membaca buku keperawatan dan lainnya
- g) Melakukan diskusi antar sesama perawat atau dengan atasan maupun dengan tim kesehatan lain terhadap perkembangan kondisi pasien
- h) Melakukan kegiatan pengembangan organisasi rumah sakit seperti pertemuan dengan pimpinan rumah sakit dan lainnya pada saat jam kerja.

3) Kegiatan lainnya

- a) Istirahat pada saat jam kerja
- b) Menonton televisi pada saat jam kerja
- c) Tidur pada saat jam kerja

- d) Menerima dan menelpon untuk urusan pribadi pada saat jam kerja
- e) Membaca Koran dan majalah pada saat jam kerja
- f) Menerima tamu pribadi pada saat jam kerja
- g) Datang terlambat pada saat jam kerja telah berlangsung
- h) Pulang lebih cepat dari waktu jam selesai kerja
- i) Melakukan kegiatan pribadi terkait aktifitas sehari-hari misalnya: makan dan minum, ke kamar mandi, ganti pakaian dan sembahyang pada saat jam kerja.

4. Tipe Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Hasibuan, 2005).

Seorang pemimpin harus dapat merubah keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu hal dan menunjukkan arah yang harus ditempuh dan membina anggota-anggota kelompok ke arah penyelesaian hasil pekerjaan kelompok tersebut. Hasibuan (2005) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi

perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Gibson (2005) menyatakan kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (*interpersonal*) lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan.

Anoraga (2004) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan. Winardi (2007) menyatakan kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal. Rumusan kepemimpinan dari sejumlah ahli tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan

mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati.

Seringkali pengertian kepemimpinan dan manajemen disamakan oleh banyak orang, namun ada pula yang membedakan pengertian keduanya. Kotler (2005) berpendapat bahwa kepemimpinan berbeda dari manajemen. Manajemen berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi kerumitan.

Manajemen yang baik dapat menghasilkan tata tertib dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat dan memantau hasil lewat perbandingan terhadap rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan sebaliknya berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mengkomunikasikannya kepada setiap orang dan mengilhami orang-orang tersebut dalam menghadapi segala rintangan. Kotler (2005) menganggap, baik kepemimpinan yang kuat maupun manajemen yang kuat merupakan faktor penting bagi optimalisasi efektifitas organisasi.

Tingkah laku pemimpin yang istimewa, pertama adalah kemampuan memberi inspirasi bersama atau pemimpin sebagai *inspirational motivation*, yaitu memberikan gambaran ke masa depan dan membantu orang lain. Kedua, adalah kemampuan membuat

model pemecahan (*idealized influence*), yaitu memberi keteladanan dan merencanakan keberhasilan-keberhasilan kecil.

b. Tipe Kepemimpinan

Tipe atau gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2008). Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah tipe kepemimpinannya.

Dari tipe kepemimpinan dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Pemimpin tidak dapat menggunakan tipe kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan tipe tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Thoha, 2003).

Dalam teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh House dalam Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

Menurut Ramli dkk (2013) tipe kepemimpinan dibedakan menjadi gaya kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan perhatian pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan pegawai yaitu melibatkan hubungan yang didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan.

Kepemimpinan transaksional dimana pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan agar memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut.

Jadi kepemimpinan transaksional merupakan sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif.

Gaya kepemimpinan transaksional meliputi dimensi sebagai berikut :

a) *Contingent Reward* (Imbalan Kontinjen)

Pemimpin melakukan kesepakatan tentang hal-hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh bila hal tersebut dicapai. Besar kecilnya imbalan akan tergantung pada kontinjen sejauh mana bawahan mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

b) *Management By Exception Active* (Manajemen Dengan Pengecualiaan atau Eksepsi Aktif)

Pemimpin menetapkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai berikut standar kerja yang harus dipatuhi. Jika terjadi penyimpangan, pemimpin segera menjatuhkan sanksi kepada bawahan. Pemimpin dengan sifat seperti ini akan cenderung mengawasi bawahan dengan ketat dan segera melakukan tindakan korektif apabila muncul penyimpangan, kekeliruan atau kesalahan.

c) *Management By Exception Passive* (Manajemen Dengan Pengecualiaan atau Eksepsi Pasif)

Pemimpin menghindari tindakan koreksi atau keributan dengan bawahan selama tujuan dan sasaran yang disepakati bersama tercapai.

d) *Laissez – Faire Leadersip* (Kepemimpinan *Laissez – Faire*)

Pemimpin tidak berusaha mempengaruhi bawahan, melalaikan tugas pembinaan sebagai pemimpin, sibuk dengan pekerjaan rutin, memberikan tanggung jawab kepada bawahan, tidak menetapkan tujuan yang jelas, tidak membantu pengambilan keputusan kelompok dan membiarkan pekerjaan mengalir apa adanya selama semua terlihat aman.

2) Kepemimpinan Transformasional

Istilah transformasional berinduk dari kata "*to transform*" yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya manusia seperti

pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, peneliti, dan lain-lain.

Teori kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership Theory*) diawali oleh John McGregor Burns dalam bukunya yang mendapat *Pulitzer Prize* dan *National Book Award* yang berjudul *Leadership*. Dalam buku tersebut ia menggunakan istilah *transforming leadership* atau mentransformasi kepemimpinan. Sedangkan istilah *Transformational Leadership* dipergunakan oleh Bernard M. Bass dalam bukunya berjudul *Leadership and performance beyond expectation*.

Gaya kepemimpinan transformasional meliputi dimensi sebagai berikut :

- a) *Idealized Influence - Charisma* adalah perilaku yg memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya.
- b) *Inspirational Motivation* adalah perilaku yang menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.

c) *Intellectual Stimulation* adalah perilaku yang meningkatkan intelegensia, rasionalitas atau mengkoreksi jika terdapat kesalahan dan pemecahan masalah secara seksama.

d) *Individualized Consideration* adalah perilaku yang memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tipe Kepemimpinan

Reitz (1991) dalam Fattah (2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

5. Perawat

a. Pengertian Perawat

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan biopsikososial dan spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Hidayat, 2004).

Perawat adalah profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga dan masyarakat sehingga mereka dapat mencapai, mempertahankan, atau memulihkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai mati (Hidayat, 2004).

Menurut Undang-Undang Kesehatan Nomor 23 Tahun 1992, disebutkan perawat adalah seorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan.

Jadi perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan perawat dan memiliki kemampuan serta kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan bidang keilmuan yang dimiliki dan memberikan pelayanan kesehatan secara holistik dan profesional untuk individu sehat maupun sakit, perawat

berkewajiban memenuhi kebutuhan pasien meliputi bio-psiko-sosio dan spiritual.

b. Peran Perawat

Peran perawat menurut konsorsium ilmu kesehatan tahun 1989 dalam Hidayat (2004) terdiri dari:

1) Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan

Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan sehingga dapat ditentukan diagnosis keperawatan agar dapat direncanakan dan dilaksanakan tindakan yang tepat sesuai dengan tingkat kebutuhan dasar manusia, kemudian dapat dievaluasi tingkat perkembangannya. Pemberian asuhan keperawatan ini dilakukan dari yang sederhana sampai dengan kompleks.

2) Peran sebagai advokat

Peran ini dilakukan perawat dalam membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberian pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien, juga dapat berperan mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien yang meliputi hak atas pelayanan sebaik-baiknya,

hak atas informasi tentang penyakitnya. Hak atas privasi, hak untuk menentukan nasibnya sendiri dan hak untuk menerima ganti rugi akibat kelalaian.

3) Peran edukator

Peran ini dilakukan dengan membantu klien dalam meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan, sehingga terjadi perubahan perilaku dari klien sesudah dilakukan pendidikan kesehatan.

4) Peran koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

5) Peran kolaborator

Peran perawat disini dilakukan kerana perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi dan lain-lain dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.

6) Peran konsultan

Peran disini adalah sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini

dilakukan atas permintaan klien terhadap informais tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.

7) Peran pembaharu

Peran sebagai pembaharu dapat dilakukan dengan mengadakan perencanaan, kerja sama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

B. Penelitian Terkait

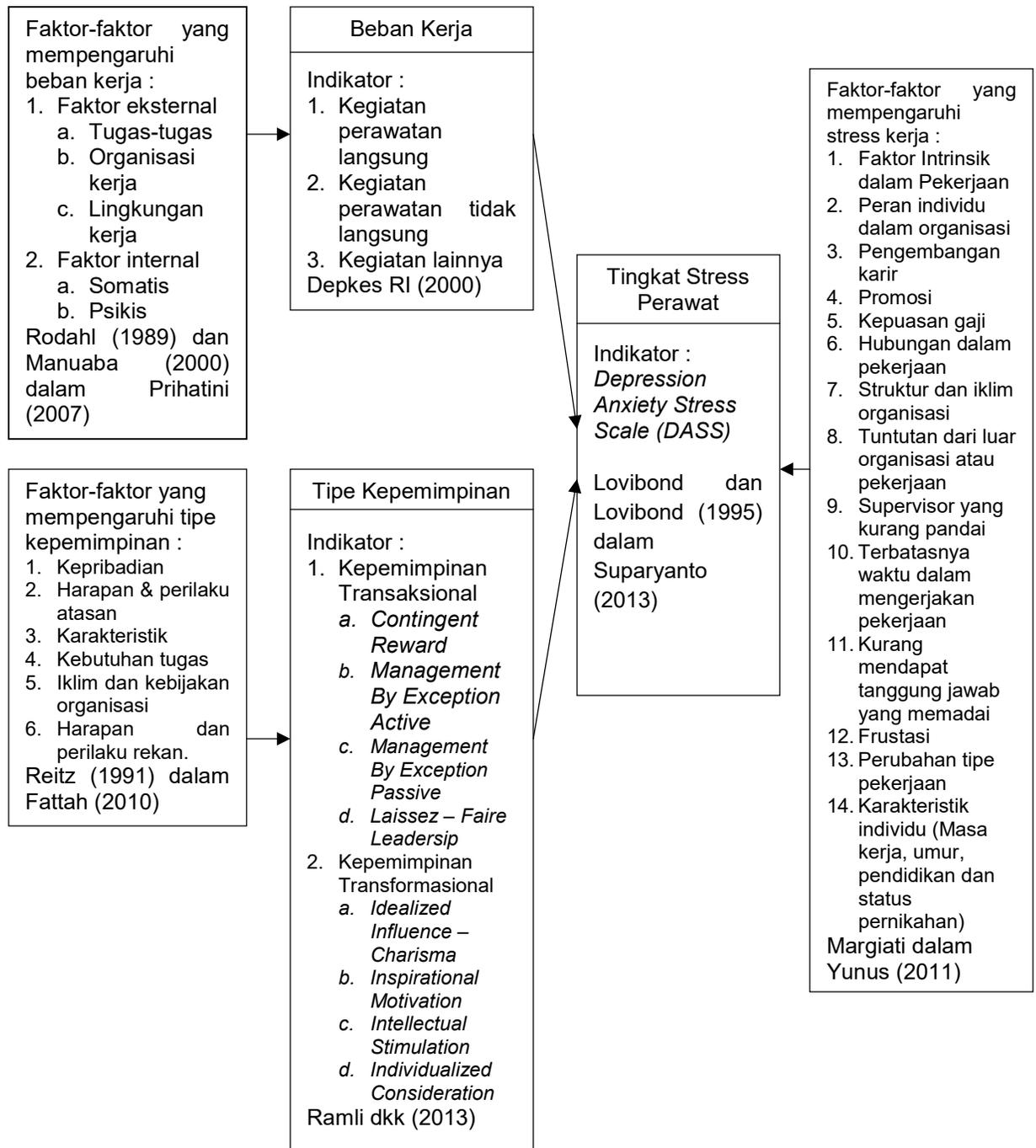
Adapun penelitian terkait dengan penelitian hubungan beban kerja perawat dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Yosianti (2012). "Hubungan Beban Kerja dengan Stres Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong". Hasil penelitian (uji hipotesis) didapatkan nilai $p = 0,023$, berarti pada $\alpha = 0,05$, H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres perawat.
2. Penelitian Istiyanto (2013). "Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat ICU/ICCU dan IGD di Rumah Sakit Islam Samarinda". Hasil penelitian (uji hipotesis) didapatkan nilai $p = 0,001$ pada $\alpha = 0,05$ bahwa ternyata ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kondisi lingkungan kerja dengan stres perawat.

3. Penelitian Mamonto (2013). "Hubungan gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung". Hasil penelitian (uji hipotesis) didapatkan nilai $p = 0,020$ pada $\alpha = 0,05$ bahwa ternyata ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung.

C. Kerangka Teori Penelitian

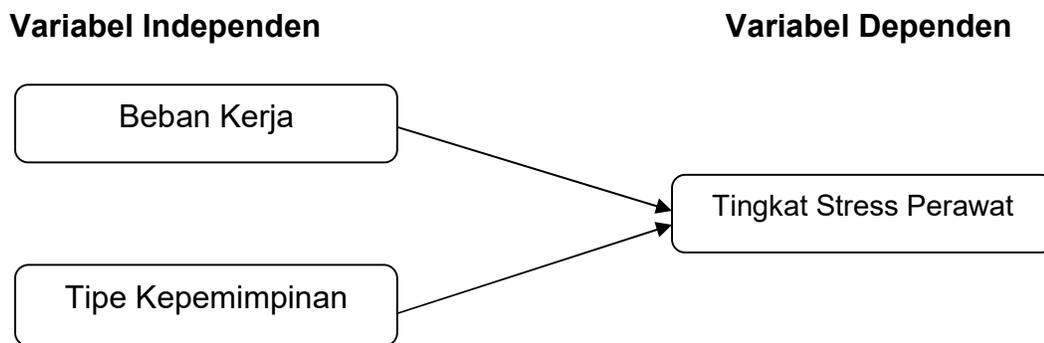
Kerangka teori atau landasan teori adalah kesimpulan dari tinjauan pustaka yang berisi tentang konsep-konsep teori yang dipergunakan atau berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan (Hidayat, 2004). Adapun kerangka teori pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Teori Penelitian

D. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep merupakan justifikasi ilmiah terhadap penelitian yang dilakukan meliputi siapa yang diteliti, variable yang akan diteliti, variable yang mempengaruhi dalam penelitian dan mempunyai landasan yang kuat terhadap judul yang dipilih, sesuai identifikasi masalahnya didukung dengan landasan teori yang kuat serta di tunjang berbagai sumber (Hidayat, 2004). Kerangka konsep pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Konsep Penelitian

E. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti dibawah atau lemah, sedangkan *thesis* berarti pernyataan atau dugaan. Jadi, hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang masih lemah (Wasis, 2008). Hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara dari apa yang menjadi permasalahan, kebenarannya akan dibuktikan dengan fakta empiris dari hasil penelitian yang dilakukan (Imron, 2010). Hipotesa dibedakan menjadi :

1. Hipotesa Aktif atau disebut juga Hipotesa kerja (H_a)

Hipotesa dengan hubungan sebab akibat (kausalitas). Hipotesa ini menggambarkan secara jelas adanya hubungan tentang suatu peristiwa yang terjadi apabila adanya suatu gejala yang timbul. H_a pada penelitian ini yaitu :

g. Terdapat hubungan beban kerja perawat dengan tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

h. Terdapat hubungan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

2. Hipotesa pasif atau juga Hipotesa nihil (H_0)

Adanya suatu kesamaan atau tidak adanya perbedaan yang bermakna, antara dua kondisi yang dipermasalahkan. H_0 pada penelitian ini yaitu :

a. Tidak terdapat hubungan beban kerja perawat dengan tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

b. Tidak terdapat hubungan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.

BAB III
METODE PENELITIAN

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

SILAHKAN KUNJUNGI PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

Jl. Ir. H. Juanda No. 15

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden

Sebagian besar usia responden antara 22 - 23 tahun yaitu sebanyak 35 responden (33,3%), jenis kelamin responden perempuan yaitu sebanyak 65 responden (61,9%), lulusan D3 keperawatan sebanyak 90 responden (85,9%), dan masa kerja 1 tahun berjumlah 50 responden (47,6%).

2. Beban Kerja

Distribusi statistik rata-rata beban kerja perawat di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, dengan mean yaitu 53,60, median yaitu 62, modus yaitu 68, standar deviasi 19,360, nilai minimal 12 dan maksimal 70 dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu pada lower 49,93 dan upper 57,10.

3. Tipe Kepemimpinan

Distribusi statistik rata-rata tipe kepemimpinan perawat di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, dengan mean yaitu 2,94, median yaitu 3, modus yaitu -1, standar deviasi 3,927, nilai minimal -3 dan

maksimal 9 dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu pada lower 2,22 dan upper 3,69.

4. Tingkat Stress Perawat

Distribusi statistik rata-rata tingkat stress perawat di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, dengan mean yaitu 29,63, median yaitu 35, modus yaitu 41, standar deviasi 12,807, nilai minimal 7 dan maksimal 42 dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu pada lower 27,29 dan upper 31,92.

5. Ada hubungan beban kerja perawat dengan tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, dengan nilai *spearman's rank* yaitu 0,244 yang berarti korelasi yang terjadi rendah.

6. Ada hubungan tipe kepemimpinan dengan tingkat stress perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong, dengan nilai *spearman's rank* yaitu 0,209 yang berarti korelasi yang terjadi rendah.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, maka ada beberapa hal yang dapat disarankan yaitu :

1. Kepala Ruangan

Kepala Ruangan diharapkan lebih meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional karena bawahan akan merasa dipercaya, dihargai,

loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

2. Perawat

Perawat perlunya memiliki inisiatif, berperilaku kreatif serta memiliki wawasan yang luas dengan motivasi kerja keras, cerdas, ikhlas dan kerja berkualitas. Serta perlunya manajemen diri yang efektif dan konstruktif, yang mana dengan adanya beban kerja tinggi dan stres perawat dapat di kendalikan secara efektif sehingga tidak mengganggu kinerja dan tidak memunculkan masalah kesehatan bagi perawat.

3. Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong

Diharapkan dapat melakukan rotasi atau pergantian pemimpin dan perawat pelaksana sesuai dengan Standar Operasional Prosedur.

4. Peneliti Yang Akan Datang

Bagi peneliti yang akan datang diharapkan melakukan penelitian berkelanjutan dengan variabel independen yang berbeda seperti strategi koping dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anindita, S. 2006. *Stres kerja dan Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kecenderungan perilaku negative pegawai pada bagian kredit PT. Bank X, Tbk.* Tesis UI. Jakarta.

Anoraga, P. 2004. *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proses*. Rineka Cipta. Jakarta.

Fattah, N. 2010. *Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan*. <http://ngops.blogspot.com/2010/12/dalam-melaksanakan-aktivitas-pemimpin.html>. Diakses tanggal 29 Desember 2015.

Dahlan, S. 2014. *Metode MSD : Pintu Gerbang Memahami Statistik, Metodologi dan Epidemiologi*. Penerbit Sagung Seto. Jakarta.

Depkes RI. 2010. *Pedoman Pengelolaan Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia*. Direktorat Jendral Pelayanan Medik. Jakarta.

Gibson, J.L. 2005. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Handoyo, S. 2010. *Stres pada Masyarakat Surabaya*. *Jurnal Insan Media Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya.

Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hastono, S.P. 2010. *Statistik Kesehatan*. Rajawali Pers. Jakarta.

Hawari, D. 2010. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. FK UI. Jakarta.

Hidayat, A.A. 2004. *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisis Data*. Salemba Media. Surabaya.

Imron, A. 2010. *Metode Penelitian (Hand Out)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.

Istiyanto, D. 2013. *Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat ICU/ICCU dan IGD di Rumah Sakit Islam Samarinda*. Jurnal Ilmu Keperawatan Volume 1 Nomor 2.

Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Kotler, P. 2005. *Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2*. PT. Indeks. Jakarta.

Mamonto. D.N. 2013. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung*. Jurnal Keperawatan Volume 1 Nomor 1.

Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri Organisasi*. FK UI. Jakarta.

Nasution, H.R. 2005. *Modul Kuliah Psikologi*. Program Pascasarjana. USU. Medan.

Notoatmodjo, S. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Notoadmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Nursalam. 2011. *Pendekatan praktis metodologi Riset Keperawatan*. Info Medika. Jakarta.

Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja.

Pradana, A.E. 2014. *Hubungan Mekanisme Koping dengan Tingkat Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Kebumen*. Skripsi STIKES Muhammadiyah. Gombang.

Prihatini, L.D. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis (Tidak Dipublikasi).

Ramli dkk. 2013. *Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional*. Universitas Tribhuwana Tunggadewi. Malang.

Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. CV Alfabeta.

Bandung.

Rini, J. 2010. *Stres Kerja*. [Http://www.teamepsikologi.com/www.google.com/](http://www.teamepsikologi.com/www.google.com/). Diakses tanggal 29 Desember 2015.

Robbins, P.S. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi 10*. PT. Indeks. Jakarta.

Saryono. 2009. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Penerbit BPKM. Bandung.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.

Sunyoto, D dan Setiawan. 2013. *Buku Ajar Statistik Kesehatan Parametrik, Non Parametrik, Validitas, dan Reliabilitas*. Nuha Medika. Yogyakarta.

Suparyanto. 2013. *Sekilas Tentang Stress*. <http://dr.Suparyanto.blogspot.co.id/2013/05/sekilas-tentang-stress.html>.

Tjiptono, F. 2008. *Strategi Pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedua*. ANDI. Yogyakarta.

Thoha, M. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Utomo, T.W. 2008. *Analisis Kebutuhan Pegawai*. <http://www.shdeshare.net/triwidodowutomo/analisis-beban-kerja>. Diakses pada tanggal 29 Desember 2015.

Wasis. 2008. *Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat*. Penerbit EGC. Jakarta.

Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Yosianti, M. 2012. *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggara*. Jurnal Ilmu Keperawatan Volume 1 Nomor 1.

Yunus, M. 2011. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pegawai Unit Laundry RSUD Pasar Rebo*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DAN TIPE KEPEMIMPINAN DENGAN TINGKAT STRESS PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH AJI MUHAMMAD PARIKESIT TENGGARONG

Perhatian :

1. Bacalah setiap pernyataan dan pertanyaan dengan teliti sebelum mengisinya.
2. Isilah data dengan sebenar-benarnya sesuai keadaan atau kondisi.
3. Kerahasiaan identitas dan jawaban dari pertanyaan dan pernyataan akan dijaga oleh peneliti.

Petunjuk Pengisian :

6. Isilah identitas diri anda
7. Jawablah sesuai dengan pertanyaan yang ada dengan memberi tanda *check* (✓) pada kotak yang anda pilih.

i. Data Identitas Responden

1. Umur :(Tahun)
2. Jenis Kelamin :
 - 1) Laki-laki
 - 2) Perempuan
3. Pendidikan :
 - 1) DIII Keperawatan
 - 2) S1 Keperawatan
 - 3) Ners
4. Masa Kerja :(Tahun)

j. Beban Kerja

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan jawaban anda, dengan skala penilaian sebagai berikut:

TP : Tidak sesuai dengan saya sama sekali, atau tidak pernah.

KK : Sesuai dengan saya sampai tingkat tertentu, atau kadang-kadang.

LS : Sesuai dengan saya sampai batas yang dapat dipertimbangkan, atau lumayan sering.

SS : Sangat sesuai dengan saya, atau sering sekali.

No	PERNYATAAN	TP	KK	LS	SS
1	Saya melakukan komunikasi pada pasien				
2	Saya melakukan pemberian obat-obatan yang didelegasikan oleh dokter				
3	Saya sangat memperhatikan dan membantu dalam kebersihan diri pasien				
4	Saya melakukan serah terima pasien dari luar ruangan				
5	Saya mengukur / mengobservasi / mengawasi tanda tanda vital pasien				
6	Saya tidak melakukan perawatan luka pada pasien				
7	Saya tidak mempersiapkan kebutuhan sebelum operasi pasien				
8	Saya tidak melakukan observasi dan pemasangan infus pada pasien				
9	Saya melakukan pemasangan dan mengontrol kebutuhan oksigen pada pasien				
10	Saya melakukan administrasi pasien pada saat jam kerja				
11	Saya menyiapkan kebutuhan obat-obatan untuk pasien				
12	Saya menyiapkan alat-alat penunjang kesehatan untuk pasien				
13	Saya melakukan koordinasi dan konsultasi demi kepentingan pasien				
14	Saya tidak melakukan dan tidak mendapatkan kegiatan pengembangan dan pelatihan keperawatan misalnya, membaca buku				

	keperawatan dan lainnya				
15	Saya tidak melakukan diskusi antar sesama perawat atau dengan atasan maupun dengan tim kesehatan lain terhadap perkembangan kondisi pasien				
16	Saya melakukan kegiatan pengembangan organisasi rumah sakit seperti pertemuan dengan pimpinan rumah sakit dan lainnya pada saat jam kerja				
17	Saya tidak istirahat pada saat jam kerja				
18	Saya tidak menonton televisi pada saat jam kerja				
19	Saya tidak tidur pada saat jam kerja				
20	Saya menerima dan menelpon untuk urusan pribadi pada saat jam kerja				
21	Saya membaca koran dan majalah pada saat jam kerja				
22	Saya datang tepat waktu pada saat jam kerja				
23	Saya pulang tepat waktu jam selesai kerja				
24	Saya melakukan kegiatan pribadi terkait aktifitas sehari hari misalnya: makan dan minum, ke kamar mandi, ganti pakaian dan sembahyang pada saat jam kerja				

k. Tipe Kepemimpinan

Pilihlah salah satu pernyataan yang sesuai dengan gaya kepemimpinan Kepala Ruangan anda dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban (a) atau (b) berikut ini:

No	Pernyataan
1	a Kepala Ruangan memberikan wawasan kepada saya berupa ilmu pelayanan keperawatan yang baik dalam bekerja.
	b Kepala Ruangan menjanjikan imbalan jika saya dalam bekerja dapat mencapai tujuan dan sasaran di RSUD AM. Parikesit Tenggara dengan menuruti semua yang diperintahkan beliau.
2	a Kepala Ruangan tidak memberikan pedoman kepada saya dalam bekerja.
	b Kepala Ruangan tidak memberikan kepercayaan kepada saya dalam bekerja.
3	a Kepala Ruangan selalu berkomunikasi kepada saya mengenai tujuan dalam pelayanan keperawatan di RSUD AM. Parikesit Tenggara agar saya fokus dalam bekerja dengan cara yang mudah saya mengerti.
	b Kepala Ruangan akan memberikan sanksi jika saya bekerja tidak fokus atau terjadi kesalahan.
4	a Kepala Ruangan hanya melakukan pengawasan secara ketat kepada saya agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.
	b Kepala Ruangan selalu berusaha meningkatkan kepintaran saya dalam melayani pasien di RSUD AM. Parikesit Tenggara.
5	a Kepala Ruangan tidak pernah mengkoreksi saya dalam bekerja.
	b Kepala Ruangan selalu mengkoreksi saya dalam bekerja.
6	a Jika ada masalah yang terjadi, Kepala Ruangan saya melakukan pemecahan masalah secara seksama dan teliti.
	b Jika ada masalah terjadi, Kepala Ruangan hanya mengusahakan kejujuran pada bawahannya.
7	a Kepala Ruangan tidak berusaha mempengaruhi perawat pelaksana dalam bekerja.
	b Kepala Ruangan memberikan perhatian kepada perawat pelaksana dalam bekerja.
8	a Kepala Ruangan kurang membina perawat pelaksana dalam bekerja.
	b Kepala Ruangan membina perawat pelaksana dalam bekerja.
9	a Kepala Ruangan memberikan pelatihan kepada perawat pelaksana agar meningkatkan ilmu pengetahuan dalam pelayanan keperawatan.
	b Kepala Ruangan membiarkan pelayanan keperawatan mengalir apa adanya selama tidak terjadi masalah.

I. Tingkat Stress Perawat

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan jawaban anda, dengan skala penilaian sebagai berikut:

TP : Tidak sesuai dengan saya sama sekali, atau tidak pernah.

KK : Sesuai dengan saya sampai tingkat tertentu, atau kadang-kadang.

LS : Sesuai dengan saya sampai batas yang dapat dipertimbangkan, atau lumayan sering.

SS : Sangat sesuai dengan saya, atau sering sekali.

No	PERNYATAAN	TP	KK	LS	SS
1	Saya merasa kesal karena hal-hal sepele				
2	Saya cenderung bereaksi berlebihan terhadap situasi				
3	Tidak mudah bagi saya untuk bersantai				
4	Saya mudah merasa kecewa				
5	Saya merasa mudah gelisah				
6	Saya tidak sabar ketika rencana saya harus ditunda				
7	Saya adalah orang yang mudah terharu				
8	Saya sulit meredam aktivitas				
9	Saya mudah tersinggung				
10	Saya sulit menenangkan diri setelah sesuatu membuat saya kecewa				
11	Saya sulit menerima interupsi ketika saya sedang melakukan suatu hal				

12	Saya sedang dalam keadaan mudah gugup				
13	Saya tidak memberikan toleransi kepada semua yang menghambat apa yang saya ingin lakukan				
14	Saya merasa sedang dihasut				

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A. Beban Kerja

No	Beban Kerja														
	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15
1	2	0	1	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
2	1	0	3	1	1	0	3	1	3	1	0	3	1	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
4	3	0	3	1	3	0	2	1	3	3	0	2	1	3	1
5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
6	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
9	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
10	2	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1
11	2	0	2	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
12	1	0	1	1	1	0	3	1	3	1	0	3	1	3	3
13	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
14	3	0	1	1	3	0	2	1	3	3	0	2	1	3	1
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
18	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
19	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
20	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1
21	2	0	3	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
22	1	0	2	1	1	0	3	1	3	1	0	3	1	3	3
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
24	3	0	1	1	3	0	2	1	3	3	0	2	1	3	1
25	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
27	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
28	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1
29	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1
30	2	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1

Beban Kerja											
b16	b17	b18	b19	b20	b21	b22	b23	b24	b25	b26	b27
2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0
1	0	3	1	1	3	3	1	3	1	1	0
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	0	2	1	1	3	3	3	2	1	3	0
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3
3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
2	0	0	0	0	1	1	2	0	0	2	0
2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0
1	0	3	1	1	3	3	1	3	1	1	0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	0	2	1	1	3	3	3	2	1	3	0
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3
3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
2	0	0	0	0	1	1	2	1	0	2	0
2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0
1	0	3	1	1	3	3	1	1	1	1	0
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	0	2	1	1	3	3	3	2	1	3	0
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3
2	0	0	0	0	1	1	2	1	0	2	0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	53.47	539.016	.701	.976
b2	54.27	498.961	.902	.975
b3	54.43	564.047	-.085	.979
b4	54.27	507.857	.976	.974
b5	53.47	539.016	.701	.976
b6	54.27	498.961	.902	.975
b7	53.77	511.840	.881	.975
b8	54.27	507.857	.976	.974
b9	53.77	525.564	.743	.976
b10	53.47	539.016	.701	.976
b11	54.27	498.961	.902	.975
b12	53.77	511.840	.881	.975
b13	54.27	507.857	.976	.974
b14	53.77	525.564	.743	.976
b15	54.57	545.151	.337	.978
b16	53.47	539.016	.701	.976
b17	54.27	498.961	.902	.975

b18	53.77	511.840	.881	.975
b19	54.27	507.857	.976	.974
b20	54.27	507.857	.976	.974
b21	53.77	525.564	.743	.976
b22	53.77	525.564	.743	.976
b23	53.47	539.016	.701	.976
b24	54.63	546.585	.294	.978
b25	54.27	507.857	.976	.974
b26	53.47	539.016	.701	.976
b27	54.27	498.961	.902	.975

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
t1	3.67	30.920	.774	.903
t2	3.73	29.720	.870	.896
t3	3.67	30.920	.774	.903
t4	3.67	34.230	.406	.926
t5	3.87	30.602	.711	.907
t6	3.73	29.720	.870	.896
t7	3.67	34.230	.406	.926
t8	3.87	30.602	.711	.907
t9	3.73	29.720	.870	.896

Lampiran 5

MASTER TABEL PENELITIAN

No	Identitas Responden			
	Umur	Jns Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	29	2	1	2
2	30	2	1	3
3	25	2	1	2
4	24	1	1	1
5	27	1	1	2
6	25	1	1	3
7	28	1	1	2
8	30	2	2	2
9	27	1	1	2
10	23	2	1	2
11	22	2	1	2
12	29	2	1	3
13	25	1	1	2
14	22	2	1	1
15	27	1	1	2
16	22	1	2	1
17	28	2	1	3
18	26	2	1	3
19	28	2	1	3
20	29	2	1	3
21	30	2	1	3
22	25	1	2	2
23	22	1	1	1
24	23	2	1	1
25	23	2	1	1
26	22	2	1	1
27	24	1	2	1
28	22	1	1	1
29	23	1	1	1
30	24	2	1	1
31	22	2	1	1
32	29	1	2	3

33	22	1	1	1
34	24	2	1	1
35	27	1	1	2
36	28	2	1	2
37	28	1	1	2
38	23	1	1	1
39	24	2	2	1
40	22	1	1	1
41	23	1	1	1
42	22	2	1	1
43	23	2	2	1
44	24	2	1	1
45	29	2	1	3
46	27	2	1	2
47	26	2	1	2
48	23	2	1	1
49	22	2	1	1
50	26	1	1	2
51	24	2	2	1
52	22	2	1	1
53	29	1	2	3
54	22	1	1	1
55	23	2	1	1
56	27	1	1	3
57	28	2	1	3
58	22	2	1	1
59	24	2	1	1
60	26	2	2	2
61	29	2	1	3
62	25	1	1	2
63	22	2	1	1
64	27	1	1	2
65	22	1	2	1
66	28	2	1	3
67	26	2	1	2
68	28	2	1	3
69	29	2	1	3
70	22	2	1	1

71	25	1	2	1
72	22	1	1	1
73	24	1	1	1
74	28	2	1	3
75	28	1	1	3
76	25	1	1	2
77	24	2	2	1
78	22	1	1	1
79	25	1	1	2
80	22	2	1	1
81	23	2	2	1
82	24	2	1	1
83	29	2	1	3
84	27	2	1	3
85	26	2	1	2
86	23	2	1	1
87	22	2	1	1
88	23	2	1	1
89	23	2	1	1
90	26	1	1	1
91	24	2	1	2
92	25	2	1	2
93	28	2	1	3
94	30	2	1	3
95	24	2	1	1
96	27	2	1	3
97	24	2	1	1
98	25	2	1	1
99	24	1	1	1
100	27	1	1	3
101	25	1	1	2
102	28	1	1	3
103	30	2	2	3
104	27	1	1	3
105	23	2	1	1

37	1	1	1	-1	1	1	1	1	1	7
38	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	7
39	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	7
40	1	1	1	1	1	-1	1	1	1	7
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
42	1	-1	-1	1	1	1	1	1	1	5
43	1	1	-1	-1	1	1	1	1	-1	3
44	1	1	-1	-1	1	1	1	1	-1	3
45	1	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
46	-1	1	1	-1	1	-1	-1	1	-1	-1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	7
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
50	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	7
51	1	-1	1	-1	1	-1	-1	-1	-1	-3
52	1	-1	-1	-1	1	1	-1	-1	1	-1
53	1	1	1	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1
54	1	-1	-1	1	-1	1	-1	-1	1	-1
55	1	1	1	-1	1	-1	-1	-1	-1	-1
56	1	-1	1	-1	-1	1	-1	-1	-1	-3
57	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	7
58	1	-1	1	1	1	1	1	1	-1	5
59	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	7
60	1	-1	1	-1	-1	1	-1	1	1	1
61	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	7
62	1	1	1	-1	1	-1	-1	1	1	3
63	1	1	1	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1
64	1	-1	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1
65	1	-1	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1
66	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	7
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
68	1	1	1	-1	1	-1	-1	-1	-1	-1
69	1	1	1	-1	1	-1	-1	-1	-1	-1
70	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-3
71	1	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
72	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	1	1	-3
73	-1	1	1	-1	1	-1	-1	1	-1	-1

74	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	7
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
77	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	7
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
79	1	-1	-1	1	1	1	1	1	1	5
80	1	1	-1	-1	1	1	1	1	-1	3
81	1	1	-1	-1	1	1	1	1	-1	3
82	1	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
83	1	-1	1	1	1	-1	1	1	1	5
84	1	1	1	-1	1	-1	1	1	1	5
85	1	-1	1	1	-1	1	-1	-1	-1	-1
86	1	-1	1	-1	-1	-1	1	1	1	1
87	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-3
88	1	-1	1	1	-1	1	-1	1	-1	1
89	1	1	1	1	1	1	-1	1	1	7
90	1	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
91	1	-1	1	-1	1	-1	1	1	1	3
92	1	-1	1	1	1	-1	1	1	1	5
93	1	1	1	-1	1	-1	1	1	1	5
94	1	-1	1	1	-1	1	-1	-1	-1	-1
95	1	-1	1	-1	-1	-1	1	1	1	1
96	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-3
97	1	-1	1	1	-1	1	-1	1	-1	1
98	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	7
99	1	-1	1	1	1	1	1	1	-1	5
100	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	7
101	1	-1	1	-1	-1	1	-1	1	1	1
102	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	7
103	1	1	1	-1	1	-1	-1	1	1	3
104	1	1	1	-1	-1	-1	1	-1	-1	-1
105	1	1	1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-1

37	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
38	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
39	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	8
40	2	0	3	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	9
41	1	0	2	1	1	0	3	1	3	1	0	3	1	3	20
42	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
43	3	0	1	1	3	0	2	1	3	3	0	2	1	3	23
44	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
45	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
46	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
47	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	36
48	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
49	2	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	10
50	2	0	2	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	8
51	1	0	1	1	1	0	3	1	3	1	0	3	1	3	19
52	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
53	3	0	1	1	3	0	2	1	3	3	0	2	1	3	23
54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
55	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
57	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
58	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
59	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	8
60	2	0	3	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	9
61	1	0	2	1	1	0	3	1	3	1	0	3	1	3	20
62	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
63	3	0	1	1	3	0	2	1	3	3	0	2	1	3	23
64	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
65	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
66	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
67	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
69	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
70	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
71	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	8
72	2	0	3	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	9
73	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
74	2	0	3	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	9

75	1	0	2	1	1	0	3	1	3	1	0	3	1	3	20
76	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
77	3	0	1	1	3	0	2	1	3	3	0	2	1	3	23
78	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
79	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
80	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
81	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
83	2	0	1	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	7
84	1	0	3	1	1	0	3	1	3	1	0	3	1	3	21
85	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
86	3	0	3	1	3	0	2	1	3	3	0	2	1	3	25
87	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
88	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
90	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	36
91	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
92	2	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	10
93	2	0	2	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	8
94	2	0	1	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	7
95	1	0	3	1	1	0	3	1	3	1	0	3	1	3	21
96	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
97	3	0	3	1	3	0	2	1	3	3	0	2	1	3	25
98	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
99	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
101	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	36
102	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	35
103	2	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	10
104	2	0	2	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	8
105	1	0	1	1	1	0	3	1	3	1	0	3	1	3	19

Lampiran 6

HASIL SPSS PENELITIAN

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.60
	Std. Deviation	19.360
Most Extreme Differences	Absolute	.257
	Positive	.198
	Negative	-.257
Kolmogorov-Smirnov Z		2.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tipe Kepemimpinan
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.94
	Std. Deviation	3.927
Most Extreme Differences	Absolute	.195
	Positive	.195
	Negative	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z		1.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tingkat Stress Perawat
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	88.85
	Std. Deviation	36.910
Most Extreme Differences	Absolute	.260
	Positive	.170
	Negative	-.260
Kolmogorov-Smirnov Z		2.661
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Analisis Univariat

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	21	20.0	20.0	20.0
23	14	13.3	13.3	33.3
24	15	14.3	14.3	47.6
25	11	10.5	10.5	58.1
26	7	6.7	6.7	64.8
27	11	10.5	10.5	75.2
28	12	11.4	11.4	86.7
29	9	8.6	8.6	95.2
30	5	4.8	4.8	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	38.1	38.1	38.1
	Perempuan	65	61.9	61.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	90	85.7	85.7	85.7
	S1	15	14.3	14.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	50	47.6	47.6	47.6
	2	27	25.7	25.7	73.3
	3	28	26.7	26.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Statistics

Beban Kerja

		Statistic	Bootstrap ^a			
			Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
N	Valid	105	0	0	105	105
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	53.60	-.03	1.84	49.93	57.10
	Median	62.00	1.25	2.81	60.00	67.00
	Mode	68				
	Std. Deviation	19.360	-.095	1.270	16.622	21.588
	Minimum	12				
	Maximum	70				

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Statistics

Tipe Kepemimpinan

		Statistic	Bootstrap ^a			
			Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
N	Valid	105	0	0	105	105
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	2.94	-.01	.38	2.22	3.69
	Median	3.00	-.04	1.18	1.00	5.00
	Mode	-1				
	Std. Deviation	3.927	-.021	.142	3.611	4.177
	Minimum	-3				
	Maximum	9				

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Statistics

Tingkat Stress Perawat

		Statistic	Bootstrap ^a			
			Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
N	Valid	105	0	0	105	105
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	29.63	.02	1.21	27.29	31.92
	Median	35.00	.60	1.98	35.00	40.00
	Mode	41				
	Std. Deviation	12.807	-.094	.574	11.469	13.779
	Minimum	7				
	Maximum	42				

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

3. Analisis Bivariat

Correlations

			Beban Kerja	Tingkat Stress Perawat
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.244*
		Sig. (2-tailed)	.	.012
		N	105	105
	Tingkat Stress Perawat	Correlation Coefficient	.244*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.012	.
		N	105	105

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

Correlations

			Tingkat Stress Perawat	Tipe Kepemimpinan
Spearman's rho	Tingkat Stress Perawat	Correlation Coefficient	1.000	.209*
		Sig. (2-tailed)	.	.032
		N	105	105
	Tipe Kepemimpinan	Correlation Coefficient	.209*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.032	.
		N	105	105

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

RIWAYAT HIDUP

Dina Triani, lahir di Tenggarong pada tanggal 11 November 1991. Merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari orang tua yang bernama Bapak H. Akhmad Kosasih, S.Sos dan Ibu Hj. Emy Martati Heni.

Riwayat pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri 002 Tenggarong dan lulus pada tahun 2003. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Tenggarong dan lulus pada tahun 2006. Dan juga pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 2 Tenggarong dan lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan ke jenjang D3 Keperawatan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kalimantan Timur dan lulus pada tahun 2012.

Adapun penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang strata 1 di Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah pada tahun 2014. Penulis saat ini bekerja di RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong.