

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang setiap hari berhubungan dengan pasien. Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan.

Rumah sakit umum daerah adalah badan usaha milik negara yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat umum. Untuk melayani masyarakat, suatu rumah sakit membutuhkan perawat agar dapat membantu para pasien dengan berbagai keluhan penyakit yang diderita. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Untuk melayani masyarakat, suatu rumah sakit membutuhkan perawat agar dapat membantu para pasien dengan berbagai keluhan penyakit yang diderita (Muninjaya, 2004).

Perawat adalah profesi pekerjaan yang mengkhususkan diri pada upaya penanganan asuhan keperawatan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang tergantung pada karakteristik-karakteristik tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu, karakteristik tugas dan material seperti (peralatan, kecepatan, kesiagaan), karakteristik organisasi yaitu jam kerja/shift kerja dan karakteristik lingkungan kerja seperti teman, tugas, suhu, kebisingan. Selain itu peran perawat sangat penting karena merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah

sakit dan merupakan tenaga yang paling lama kontak dengan pasien yaitu selama 24 jam (Pitaloka, 2010).

Seiring dengan semakin pedulinya masyarakat terhadap kesehatannya, semakin tinggi pula tuntutan masyarakat atas mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh pihak rumah sakit khususnya dari segi asuhan keperawatannya. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terlibat secara langsung dalam pemberian pelayanan keperawatan pada pasien adalah tenaga perawat yang berjumlah 60% dari tenaga kesehatan lain (Depkes, 2005).

Data perawat yang ada di RSUD Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 data perawat RSUD Rokan Hulu

No	Nama Ruangan	Jumlah perawat	
		Pria	Wanita
1	Mawar	-	11
2	Kemuning	-	9
3	Anggrek	-	11
4	Cempaka	5	9
5	Bougenville	2	10
6	Tulip	2	7
7	Dahlia	4	10
8	ICU	-	10
9	Operasi	11	5
10	UGD	7	8
11	Poliklinik	-	10
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber: Data RSUD Rokan Hulu, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah perawat wanita di RSUD Rokan Hulu lebih banyak dibandingkan perawat pria, ada di beberapa ruangan hanya perawat wanita saja yang bertugas. Hal ini menandakan bahwa perawat wanita lebih

dominan bekerja di suatu rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat tidak lepas dari peran para perawat terutama perawat wanita.

Berdasarkan pengamatan peneliti di RSUD Rokan Hulu kelelahan kerja yang dialami perawat terlihat dari banyaknya perawat yang tidak sabar, suka marah, berbicara ketus dengan pasien dan keluarga pasien, bahkan terjadi kelalaian dalam bekerja seperti kesalahan dalam pemberian obat, dan keterlambatan dalam melakukan injeksi, banyaknya jumlah pasien dalam satu ruangan, hal ini menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental sehingga perawat tidak lagi optimal dalam melakukan pekerjaannya. Fenomena ini tentu sangat berlawanan dengan tugas dan kewajiban sebagai seorang perawat yang harus memberikan pelayanan prima pada pasien. Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dilakukan.

Menurut Danang (2009) perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif, menghadapi kecemasan dan keluhan yang muncul dari pasien, serta dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya. Selain itu, perawat juga dibebani tugas tambahan lain dan sering melakukan kegiatan yang bukan kegiatan perawat.

Selain kelelahan kerja yang dapat mengurangi kinerja perawat adalah stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat di peroleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Beratnya

tuntutan tugas seorang perawat wanita dalam melayani pasien menyebabkan perawat mengalami rasa jenuh dan kelelahan sehingga memicu terjadinya stress dalam bekerja dimana perawat mengalami gejala psikologis seperti perawat menjadi *nerves* dan merasakan kekhawatiran yang kronis, mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, peralatan medis yang kurang memadai, sikap yang tidak kooperatif kepada pasien yang cerewet, kurangnya kerjasama antara perawat dengan keluarga pasien, adanya masalah pribadi dan masalah keluarga perawat. Faktor ini akan berpengaruh pada kinerja perawat berupa mutu pelayanan RSUD Rokan Hulu kurang efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya mengurangi produktifitas layanan serta jumlah pasien RSUD Rokan Hulu.

Berdasarkan pengamatan dilapangan dijumpai sebagian perawat kurang disiplin dalam bekerja yaitu sering terlambat datang ke tempat kerja dan pulang lebih awal, terlambat dalam melakukan pekerjaan, sering menunda-nunda pekerjaan dan sering melimpahkan pekerjaan kepada teman perawat shift berikutnya sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Keperawatan) serta kurangnya sikap dan perilaku perawat terhadap pasien dalam melakukan pelayanan, seperti kurangnya senyum dan sapa kepada pasien yang memicu menurunnya kinerja perawat.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kelelahan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Rokan Hulu”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh kelelahan dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Rokan Hulu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk melihat adanya pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Rokan Hulu
2. Untuk melihat adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Rokan Hulu.
3. Untuk melihat adanya pengaruh kelelahan dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita RSUD Rokan Hulu.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

### **1. Bagi Rumah Sakit**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna meningkatkan kualitas perawat wanita RSUD Rokan Hulu yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja perawat berkaitan dengan kelelahan kerja dan stres kerja.

### **2. Bagi Perawat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada perawat tentang kelelahan kerja, stres kerja serta cara menyikapinya sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat menjadi lebih baik.

### **3. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan sumbangan pemikiran sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai kelelahan kerja, stres kerja, dan kinerja.

### **4. Bagi Peneliti**

Penelitian ini bermanfaat dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah khususnya mengenai kinerja, kelelahan kerja, dan stres kerja.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Skripsi ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Isi pada bab ini terdiri dari latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

Bab ini membahas mengenai teori-teori atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan literatur dan sumber-sumber yang relevan serta membahas kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Isi pada bab ini terdiri dari ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisa data.

### **BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN**

Isi pada bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang RSUD Rokan Hulu, visi RSUD Rokan Hulu, misi RSUD Rokan Hulu, hasil penelitian, dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Isi dari bab ini terdiri dari kesimpulan merupakan sajian singkat dari yang telah dilakukan serta saran berupa anjuran kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kelelahan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja**

Kelelahan merupakan suatu perasaan yang subjektif, sedangkan kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja (AM. Sugeng Budiono,2013). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja, meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Karakteristik kelelahan akan meningkat dengan semakin lamanya pekerjaan yang dilakukan, untuk menurunkan rasa lelah dengan memberikan istirahat yang cukup.

Menurut Setyawati Lintje (2010) dalam bukunya *Selintas Tentang Kelelahan Kerja* menjelaskan bahwa Kelelahan kerja merupakan suatu proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun.

Pada suatu rumah sakit yang banyak terbebani pekerjaan adalah seorang perawat, apalagi perawat yang berada di bagian ruang inap. Perawat dituntut melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, dalam melakukan pekerjaannya perawat mendapatkan shift (jadwal kerja), ada yang mendapatkan shift siang dan

shift malam. Perawat yang banyak mengalami kelelahan adalah perawat yang mendapat shift malam, karena perawat dituntut untuk tidak tidur di malam hari.

Kelelahan ialah suatu keadaan yang disertai dengan penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja (Suma'mur, 2012). Pada pekerja, sekitar 20% memiliki gejala kelelahan kerja yang dapat di tandai oleh menurunnya dalam menjalankan tugasnya seorang perawat tidak dapat terlepas dari stres, karena masalah stres tidak dapat dilepaskan dari dunia kerja. Perawat juga mempunyai resiko yang begitu tinggi terpapar stres karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa pasiennya. Selain itu pekerjaan perawat mempunyai beberapa karakteristik yang dapat menciptakan tuntutan kerja yang tinggi dan menekan.

Jadi dapat disimpulkan kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang mengalami penurunan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kelelahan Kerja**

Menurut Siswanto yang dikutip dari Ambar (2016), faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

- a. Pengorganisasian kerja yang tidak menjamin istirahat dan rekreasi, variasi kerja dan intensitas pembebanan fisik yang tidak serasi dengan pekerjaan.
- b. Faktor Psikologis, misalnya rasa tanggung jawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/menahun.

- c. Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kesehatan pekerja.
- d. Status kesehatan (penyakit) dan status gizi.
- e. Monoton (pekerjaan/ lingkungan kerja yang membosankan)

Menurut Suma'mur (2012) terdapat lima kelompok sebab kelelahan yaitu:

- 1) Keadaan monoton
- 2) Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental
- 3) Keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan.
- 4) Keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik.
- 5) Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi.

Kelelahan merupakan hasil dari berbagai ketegangan yang dialami oleh tubuh manusia sehari-hari. Untuk mempertahankan kesehatan dan efisiensi, banyaknya istirahat dan pemulihan harus seimbang dengan tingginya ketegangan kerja. Penyegaran terjadi terutama selama waktu tidur malam, tetapi periode istirahat dan waktu berhenti kerja juga dapat memberikan penyegaran.

Menurut Setyawati (2014), faktor individu seperti umur juga dapat berpengaruh terhadap waktu reaksi dan perasaan lelah tenaga kerja. Pada umur yang lebih tua terjadi penurunan kekuatan otot, tetapi keadaan ini diimbangi dengan stabilitas emosi yang lebih baik dibanding tenaga kerja yang berumur muda yang dapat berakibat positif dalam melakukan pekerjaan.

### **2.1.1.3 Indikator Kelelahan Kerja**

Menurut Baron dan Greenberg (2013) kelelahan kerja memiliki 4 indikator yaitu:

1. Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik pada diri seseorang dapat ditandai dengan sakit kepala, mual, susah tidur dan kurang nafsu makan yang di ekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.

2. Kelelahan Emosional

Orang yang mengalami kelelahan emosional akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

3. Kelelahan mental

Rendahnya motivasi kerja, penurunan rasa percaya diri menyebabkan rendahnya prestasi kerja yang dicapai

4. Rendahnya penghargaan diri

Seseorang yang mengalami masalah penghargaan diri akan melakukan sikap masa bodoh, sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

Menurut Leiter (2010), indikator kelelahan kerja adalah:

a. Kelelahan emosional (*emosional exhaustion*)

Merupakan keadaan individu merasa terkurasnya sumber-sumber emosional didalam diri. Ditandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, sedih, lelah, tidak berdaya, tertekan dan merasa terjebak, mudah tersinggung .

b. Depersonalisasi

Merujuk pada respon negatif, sinikal dan pengasingan terhadap individu lain ditempat kerja yang mewakili komponen interpersonal kelelahan kerja. Persepsi kasar terhadap klien, akibatnya penurunan tahapan pencapaian pribadi merujuk kepada kecendrungan menilai diri secara negatif terutama dari segi tugas dan klien sehingga terjadi pengurangan pencapaian pribadi dan keberkesanan dalam pelaksanaan tugas.

c. Reduced Personal Accomplishment

Dimensi ini ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupannya. Selain itu merasa belum melakukan hal-hal yang bermanfaat dalam hidupnya yang akan memicu timbulnya penilaian rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri.

Menurut Sumamur (2009) indikator kelelahan terdiri dari:

a. Kelelahan yang sumber utamanya adalah mata (kelelahan visual)

b. Kelelahan fisik umum

c. Kelelahan syaraf

d. Kelelahan oleh lingkungan yang monoton

e. Kelelahan oleh lingkungan kronis terus-menerus sebagai faktor secara menetap.

## **2.1.2 Stres Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Stress kerja disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung,serta persaingan yang berat dan tidak sehat.

Menurut Nawawi (2016) stress merupakan suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Orang-orang yang mengalami stress akan dapat merasakan ketakutan yang berlebihan, mudah marah dan terlalu agresif.

Stress kerja dapat terjadi pada siapapun termasuk seorang perawat, kita dapat melihat bagaimana kerja seorang perawat melayani seorang pasien dari memeriksa penyakit, memberikan obat sampai mengurus keluhan-keluhan yang dilontarkan oleh pasien. Kadangkala yang banyak membuat para perawat mengalami stress jika mendapatkan pasien yang banyak tuntutannya. Seringkali perawat emosi jika mendapatkan pasien seperti ini, jika tidak dilayani maka para perawat juga yang mendapatkan sanksi dalam bekerja.

Menurut Handoko (2011) stress dapat dibagi menjadi dua yaitu *stress on the job* dan *stress off the job*. Penyebab terjadinya *stress on the job* yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, frustrasi, konflik antar pribadi dan kelompok. Sedangkan penyebab *stress off the job* antara lain kekhawatiran finansial, masalah anak, masalah fisik, masalah perkawinan dan masalah lainnya. Stress yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemampuan untuk mengatasi stress pada setiap orang berbeda, ada yang memiliki daya tahan yang tinggi dalam menghadapi stress sehingga mampu mengatasi stress tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang memiliki daya tahan yang rendah dalam menghadapi stress sehingga dapat mengakibatkan *burnout* yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik yang berlanjut dan tidak dapat diatasi.

Siagian (2012) berpendapat bahwa langkah-langkah yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil

langkah-langkah tertentu sebelum stres berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.

4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Mangkunegara (2012) mengemukakan stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja



adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2011).

Siagian (2012) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Perawat yang mengalami stres kerja akan menampilkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Menurut Anatan (2009), stres dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif. Dampak negatif ditinjau dari efek stress terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu, stres memberi dampak negatif pada karier karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karier mereka, tetapi di sisi lain adanya stres juga akan memicu perkembangan karier

karena *stressor* bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan. Suatu contoh adalah dengan adanya *stressor* yaitu beban dan tanggung jawab yang besar serta berbagai masalah yang berhubungan dengan keluarga dapat memicu seseorang untuk berprestasi lebih baik dari sebelumnya sehingga jenjang karier pun meningkat, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efek stres terhadap individu, apakah memberikan dampak negatif atau positif adalah sepenuhnya tergantung pada respon individu dalam menghadapi setiap masalah dalam pekerjaan yang ada.

Jadidari definisi-definisi dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya. Stres dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada respon individu dalam menghadapinya.

### **2.1.2.2 Faktor Stres Kerja**

Menurut Munandar (2001), mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

#### 1) Faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan

Faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), *hygiene*, sedangkan tuntutan tugas mencakup kerja *shift* pada jam kerja malam. Kerja *shift* merupakan sumber stress utama bagi perawat pada bagian rawat inap. Faktor intrinsik dalam pekerjaan yang kedua yaitu beban kerja. Beban kerja berlebih dan beban kerja

yang terlalu sedikit dapat memicu stres. Paparan terhadap risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Semakin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya semakin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

## 2) Peran individu dalam organisasi

Setiap perawat mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Namun perawat terkadang tidak dapat mematuhi aturan rumah sakit sehingga timbul konflik peran dan keterpaksaan peran. Keterpaksaan peran dirasakan jika seorang perawat tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

## 3) Pengembangan karier

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

## 4) Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

## 5) Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

#### 6) Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, yang dapat memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan rumah sakit semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

#### 7) Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya. Individu yang berpikiran positif tidak rentan akan stres.

### **2.1.2.3 Dampak Stres Kerja**

Menurut Lubis (dalam Prihatini, 2007), stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut: penyakit fisik yang diinduksikan oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain. Kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi, bekerja bergiliran, absensi kerja, lesu kerja, perawat kehilangan motivasi dalam bekerja. Gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai ketidakmampuan yang berat. Gangguan jiwa yang ringan misalnya mudah gugup,

tegang, marah-marrah, apatis dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi berupa depresi, dan cemas. Stres kerja juga mempunyai dampak terhadap individu dan organisasi.

Menurut Beehr *dalam* Prihatini (2007), stres kerja berdampak bagi individu yaitu munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologi dan interaksi interpersonal. Gangguan fisik seseorang yang mengalami stres akan mudah terserang penyakit, pada gangguan mental stres berkepanjangan akan mengakibatkan ketegangan hal ini akan merusak tubuh dan gangguan kesehatan. Pada gangguan interpersonal stres akan lebih sensitif terhadap hilangnya percaya diri, menarik diri dan lain-lain. Dampak terhadap organisasi yaitu pekerja yang mengalami stres kerja akan berpengaruh pada kuantitas kerja, kekacauan manajemen dan operasional kerja, meningkatnya absensi dan banyak pekerjaan yang tertunda. Stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat, sehingga akan berakibat pada kualitas layanan rumah sakit.

#### **2.1.2.4 Indikator Stres Kerja**

Indikator stres kerja menurut Terry dan John (dalam Salmawati, 2014) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- 1) Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Perawat yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah,

agresif, tidak dapat *relax*, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2009).

- 2) Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya ekskresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migrain, sakit mag, bermasalah pada pencernaan, berkeringat dan mudah lelah fisik. Perawat sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.
- 3) Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase. Perawat yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

Menurut Robbins (2007) mengemukakan 3 kategori indikator yang timbul akibat stres kerja:

#### 1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

#### 2. Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Selain itu stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

### 3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

Menurut Smith,L (2010) mengkaji ulang beberapa kasus stress pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu.

#### a. Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan:

1. Kecemasan, ketegangan, bingung, dan mudah tersinggung;
2. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam;
3. Sensitif dan *hyperre activity*;
4. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi;
5. Komunikasi yang tidak efektif;
6. Perasaan terkucil dan terasing;
7. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja;

8. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi;
9. Kehilangan spontanitas dan kreativitas;
10. Menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stress kerja adalah:

1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular;
2. Meningkatnya sekresi dari hormone stress (contoh: adrenalin dan noradrenalin);
3. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung);
4. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan;
5. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis;
6. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada;
7. Gangguan pada kulit;
8. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot;
9. Gangguan tidur;
10. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:

1. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan;



2. Menurunnya prestasi dan produktivitas;
3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan;
4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan;
5. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas;
6. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi;
7. Meningkatnya kecendrungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi;
8. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas;
9. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman;
10. Kecendrungan untuk melakukan bunuh diri.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah proses yang berkenaan dengan aktifitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, menyangkut aktivitas dari unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses yang menghasilkan output, serta menjadi sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Kinerja pegawai berupa hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka

mewujudkan pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Carudin (2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Bernandin dan Russell dalam Melinda (2007) kinerja adalah catatan income yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu.

Regina (2010) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Dari beberapa definisi kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- 2) Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayalan).
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

### **2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu, sehingga perusahaan dapat mengetahui seberapa baik kinerja karyawan di perusahaan mereka. Menurut Mangkunegara (2012) evaluasi kinerja adalah

penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Bangun (2012) standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Melalui penilaian kinerja, pihak rumah sakit dapat mengetahui secara langsung kondisi kerja perawat secara keseluruhan.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja**

Menurut Supangat (2010) indikator kinerja perawat yaitu:

##### 1) Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Perawat dituntut untuk harus tepat waktu dalam bekerja, seperti masuk kerja maupun pulang kerja.

##### 2) Sikap dan perilaku

###### a) Kebersihan diri

Kebersihan diri atau *personal hygiene* yaitu suatu tindakan untuk memelihara kebersihan dan kesehatan seseorang untuk kesejahteraan fisik dan psikis. Macam-macam *personal hygiene* yaitu perawatan kulit kepala dan rambut, perawatan mata, perawatan hidung, perawatan telinga,

perawatan kuku dan tangan, perawatan kulit seluruh tubuh, dan perawatan tubuh secara keseluruhan.

b) Kebersihan ruang rawat

Perawat harus mempersiapkan ruang rawat yang akan digunakan seperti mempersiapkan tempat tidur dan menjamin kebersihan ruang rawat.

c) Hubungan dengan petugas lain

Perawat harus menjalin hubungan yang baik dengan teman sejawatnya untuk menciptakan suasana kerja yang serasi. Setiap perawat dalam melaksanakan tugasnya harus saling menghormati baik terhadap sejawatnya maupun tenaga kesehatan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2010) indikator kinerja perawat diantaranya adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Menurut Gibson (2008) indikator kinerja terdiri dari:

1. Perilaku kerja
2. Disiplin kerja
3. Kualitas kerja

## 2.2 Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

1. Cahyani, D (2017) meneliti tentang Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Dari Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 dengan  $\beta = 0,316$  dan  $p = 0,000$ . Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja perawat ( $\Delta R_2$ ) sebesar 7,7%; Stres memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 dengan  $\beta = -0,340$  dan  $p = 0,000$ . Kontribusi stress untuk menjelaskan kinerja perawat ( $\Delta R_2$ ) sebesar 9,4%; (3) kepuasan kerja dengan  $\beta = 0,231$  dan  $p = 0,000$  dan stres kerja dengan  $\beta = -0,272$  dan  $p = 0,000$  bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Kontribusi kepuasan kerja dan stres kerja untuk menjelaskan kinerja perawat ( $\Delta R_2$ ) sebesar 5,5%.

Perbedaan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu adalah penelitian tersebut mengadakan penelitian di RSUD Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 sedangkan peneliti mengadakan penelitian di RSUD Rokan Hulu. Pada

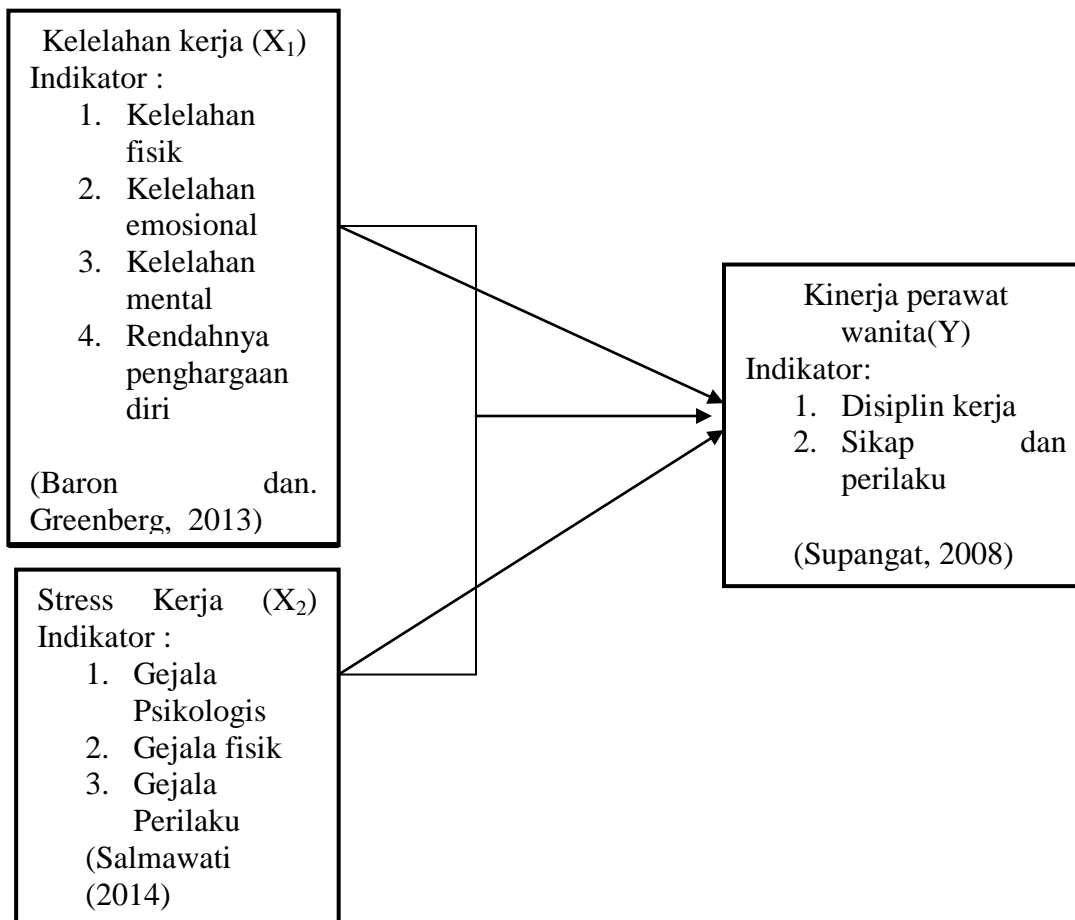
teknik analisis data peneliti terdahulu menggunakan uji t parsial sedangkan peneliti menggunakan uji t dan uji F.

2. Budi, T Ratag dan Paul, A.T Kawatu (2016) Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Unit Gawat Darurat Dan Inseptive Care Unit (ICU) Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung. Hasil yang didapatkan ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat unit gawat darurat ( UGD) dan intensive care unit (ICU) rumah sakit umum daerah kota bitung  $p = 0.021$ . Terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat unit gawat darurat (UGD) dan intensive care unit (ICU) rumah sakit umum daerah kota Bitung.

Perbedaan penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu adalah penelitian tersebut mengadakan penelitian di Unit Gawat Darurat Dan Inseptive Care Unit (ICU) Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung sedangkan peneliti mengadakan penelitian di RSUD Rokan Hulu. Pada teknik analisis data peneliti terdahulu menggunakan uji t parsial sedangkan peneliti menggunakan uji t dan uji F.

3. Hendri (2011) dalam jurnal penelitian berjudul Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Bahwa variabel stress knerja berpengaruh sebesar 2 % dan sisanya sebesar 98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2.3 Kerangka Konseptual



*Gambar.1. Kerangka Konseptual*

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Sesuai uraian kerangka pikir dan hasil kajian pustaka, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kelelahan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y)

H<sub>2</sub> : Stres Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y)

H<sub>3</sub> : Kelelahan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan

berpengaruh terhadap Kinerja (Y)



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian dilakukan di RSUD Rokan Hulu , Pasir Pengaraian dan waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dari bulan Maret 2019 sampai Juni 2019.

#### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **3.2.1 Populasi**

*Hasan* dalam *Samsul* (2012) mendefinisikan bahwa ”Populasi adalah totalitas dari semua obyek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti”. Sementara menurut *Sugiyono* dalam *Samsul* (2012) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 100 orang perawat wanita RSUD Rokan Hulu.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian individu yang diperoleh dari populasi, diharapkan dapat mewakili terhadap seluruh populasi. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bahagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data yang sebenarnya *Hadi* dalam *Samsul* (2012) mengemukakan bahwa: “Sampel merupakan sebahagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara

tertentu”. *Sugiyono* dalam *Samsul* (2012) mendefinisikan sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi dari perawat wanita yang berjumlah 100 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk melihat sejauh mana kontribusi antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y) yang diprediksi berdasarkan koefisien korelasi. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (*Arikunto* dalam *Sakti*, 2011). Variabel dalam penelitian ini ada 2 yaitu:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini ada 2
  - a. Kelelahan kerja adalah suatu keadaan yang disertai dengan penurunan efisiensi dan penurunan dalam bekerja. Indikator kelelahan kerja meliputi kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental dan rendahnya penghargaan diri.
  - b. Stres kerja adalah kondisi ketegangan pegawai wanita RSUD Rokan Hulu yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi pegawai. Indikator stress kerja meliputi: gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku.

## 2. Variabel terikat berupa kinerja perawat wanita di RSUD Rokan Hulu.

Kinerja perawat adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai wanita RSUD Rokan Hulu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator yang digunakan sebagai pengukuran kinerja adalah disiplin kerja, sikap dan perilaku.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang didapat dari observasi dan hasil wawancara dari nara sumber.
- b. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang didapat dari literatur dan dokumen.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dengan cara :

#### a. Observasi

Cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan peninjauan langsung ke lapangan untuk melihat dari dekat tentang kondisi dan situasi organisasi atau perusahaan.

#### b. Penyebaran kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner

tertutup sehingga responden tinggal melingkari atau memberi tanda silang pada jawaban yang dipilih.

c. Dokumentasi dan kepustakaan

Memperoleh data dengan mengambil sumber dari dokumen dan literatur yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.5 Definisi Operasional

Adapun variabel dan indikator dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kelelahan Kerja (X1)	Kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja (AM. Sugeng Budiono, 2013)	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan emosional 3. Kelelahan mental 4. Rendahnya penghargaan diri  (Baron dan Greenberg, 2013)
Stress Kerja (X2)	Stress kerja adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis (Nawawi, 2016).	1. Gejala Psikologis 2. Gejala fisik 3. Gejala perilaku  (Salmawati, 2014)
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Carudin, 2011)	1. Disiplin Kerja 2. Sikap dan Perilaku  (Supangat, 2008)

### 3.6 Instrumen Penelitian

#### a. Skala Likert

Analisis ini digunakan untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan dan stress kerja. Untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan dan stress kerja digunakan alat kuisisioner, karena kuisisioner masih merupakan data kualitatif maka data tersebut harus dikuantifikasikan dengan langkah pembobotan untuk masing-masing subvariabel dengan menggunakan skala Likert (Hasan,I, 2012). Data tersebut di tabulasi untuk memudahkan dianalisis dengan skala likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan dalam lima tingkatan kategori (Sugiyono,2011).

Tabel 3.2. Skala Likert

Pilihan jawaban responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang setuju	2
Tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2011

#### b. Uji Instrumen

##### a. Uji validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2011) bila koefisien korelasi  $< 0,05$  maka butir instrument

dikatakan valid. Data yang telah diperoleh dari ke lima hasil tes tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* oleh *Pearson* dalam *Adnan* (2012) dapat dilihat sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien produk momen

$n$  : Jumlah responden atau sampel

$x$  : Jumlah jawaban variabel  $x$

$y$  : Jumlah jawaban variabel  $y$

#### b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai Alpha Cronbach, apabila nilai alpha > dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna bagi peneliti. Data yang disajikan dalam bentuk ukuran pemusatan data nilai rata-rata (mean) dan total item.

Disamping itu analisis ini berguna untuk mengetahui pencapaian jumlah responden yang telah kita sebar kuisisioner, dan juga uji *statistic* dasar untuk menentukan deskriptif data mengenai orang, bukti fisik dan proses terhadap jawaban responden dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta nilai rata-rata. Analisis distribusi frekuensi penilaian variabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Analisis distribusi frekuensi penilaian variabel dengan menggunakan rumus penilaian menurut Arikunto (2010).

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

**Tabel 3.3**  
**Nilai tingkat capaian responden (TCR)**

<b>Nilai TCR</b>	<b>KRITERIA</b>
90% - 100%	Sangat Setuju
70% - 89,99%	Setuju
55% - 69,99%	Cukup Setuju
45% - 54,99%	Kurang Setuju
0% - 44,99%	Tidak Setuju

Sumber: Arikunto, 2010

## 2. Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh kelelahan kerja dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Pasir Pengaraian. Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perawat Wanita

X1 = Kelelahan Kerja

X2 = Stress kerja

a = konstanta

b1 = koefisien regresi X1

b2 = koefisien regresi X2

Untuk menghitung a dan koefisien regresi b1 sampai b2 digunakan software statistik SPSS versi 20.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi alpha 5%, untuk mengetahui besarnya t hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono, 2010)}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi yang ditemukan

n = 10 dengan taraf kesalahan 5%

dengan ketentuan:



jika nilai t hitung < dari 0,05 maka H0 ditolak data tidak signifikan  
jika nilai t hitung > dari 0,05 maka H0 diterima data signifikan

Untuk mengetahui besar pengaruh ditentukan dengan koefisien determinasi dengan rumus :

$$K = r^2 \times 100 \% \text{ (Sugiyono, 2010)}$$

sedangkan untuk korelasi ganda, digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat dengan rumus korelasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R_{y_{12}} = \sqrt{\frac{r^2y_1+r^2y_2-2(r_{y_1})(r_{y_2})(r_{x_{12}})}{1-(r_{y_{12}})^2}}$$

Keterangan :

- R = Korelasi Ganda
- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y
- $\sum X$  = Jumlah data x
- $\sum Y$  = Jumlah data y
- $\sum X^2$  = Jumlah data kuadrat x
- $\sum Y^2$  = Jumlah data kuadrat y

b. Uji F

Untuk signifikansi korelasi multiple (ganda), agar diketahui apakah antara variabel yang telah dihitung signifikan atau tidak, maka dilakukan langkah mencari uji F, dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{1-R^2/n-k-1}$$

Keterangan :

- n = Jumlah data (sampel)
- r = Korelasional
- t = Signifikan korelasi
- K = Nilai koefisien diterminan
- $r^2$  = Nilai koefisien korelasi dikuadratkan
- F = Distribusi pengujian untuk korelasi ganda
- K = Derajat kebebasan