

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PERAWAT**  
Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang



OLEH:  
**LUTHFAN ATMAJI (C2A308014)**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2011**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Luthfan Atmaji  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A308014  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT  
(STUDI PADA RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN  
AGUNG SEMARANG)**

Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, 17 Juni 2011

Dosen Pembimbing

(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU)

NIP 195212071978031001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Luthfan Atmaji

Nomor Induk Mahasiswa : C2A308014

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT  
(STUDI PADA RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN  
AGUNG SEMARANG)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Juni 2011**

Tim Penguji :

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU ( )

2. Dra. Rini Nugraheni ( )

3. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M. Si. ( )

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Kebanggaan yang terbesar  
bukanlah karena tidak pernah gagal,  
tetapi mampu bangkit kembali setiap kali jatuh”  
(Confusius)*

*PERSEMBAHAN UNTUK BAPAK DAN IBU  
SERTA KAKAK-KAKAKKU TERSAYANG*

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Luthfan Atmaji, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 17 Juni 2011

Yang membuat pernyataan

(Luthfan Atmaji)  
NIM: C2A308014

## ABSTRAK

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir serta kondisi seorang karyawan. Stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugas sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan. . Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan berkaitan dengan berbagai aspek dari pekerjaannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, dengan jumlah sampel 72 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi, untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata kunci: stres kerja, kepuasan kerja, kinerja.

## **ABSTRACT**

*A concern regarding Human Resources within an organization is really critical to reach maximum employees' performance. Employees' performance is influenced by several factors such as job stress and job satisfaction. This research will analyze how job stress and job satisfaction affect the level of nurses' performance. Job stress is defined as a tense condition which impacts to emotion of thinking process and the employees' condition himself. Job stress potentially disrupt employee to carry out job tasks and eventually prevent him reaching his maximum level. Job satisfaction is described as the attitude of employee concerning aspects surrounding the job.*

*The population of this research is all nurses working at Sultan Agung Islamic hospital. The sampling technique used is Simple Random Sampling technique. With total of 72 persons, data are collected by questionnaire method. The collected data is analyzed using regression analysis to examine the effect of job stress and job satisfaction toward nurses' performance.*

*The result shows that job stress significant impact in negative way toward nurses' performance. On the other hand, job satisfaction affect positively and significant toward nurses' performance.*

*Key words: job stress, job satisfaction, performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat, secara langsung maupun tidak langsung, yang telah membantu tercapainya penelitian ini. Ucapan terimakasih ini terutama ditujukan kepada:

1. Prof. Drs. Mohamad Nasir, Msi, Akt., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU, selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Skripsi.
3. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah membekali ilmu pengetahuan.
4. Pimpinan serta segenap karyawan (Ibu Ziadah, Ibu Siwi, dan para responden) Rumah Sakit RSI Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ijin dan memberikan bantuan dalam pelaksanaan penelitian.
5. Kedua Orang Tua yang selalu memberikan restu, doa, dan motivasi.
6. Alfi Syahrin Nuzulani yang telah memberikan motivasi dan bantuan.
7. Saudara dan sahabat yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
8. Teman-teman Tim KKN PPM Desa Nyamat 2010 Universitas Diponegoro: Abdul, Adit, Angga, Devi, Heni, Inggit, Jaka, Nanang, Pringgo, atas kebersamaan dan kekeluargaan yang telah terjalin dengan baik.
9. Teman-teman Reguler II angkatan 2008 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Fatkhul, Hafni, Ika, Kukuh, Septian, Yoel, Ninik, Sunarwi,

Nadia, Irwan, Laksmi, Ela, Izah, Mita, Rika, Fitri, Niken, Niki, Eka, Wiwid, Wida, serta Alm. Hanif atas kebersamaan dan dukungannya.

10. Teman-teman Kos Lele: Dani, Yudi C, Adi, Ateng, Heri Komting, Handi, Magna dan Yudi P atas dukungan, kebersamaan dan kekeluargaannya.
11. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini baik secara moril maupun materiil.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca supaya penulis dapat menyusun penelitian selanjutnya dengan lebih baik. Terima Kasih.

Semarang, 17 Juni 2011

(Luthfan Atmaji)  
NIM: C2A308014

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.4 Sistematika Penulisan .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Kinerja .....	10
2.1.2 Stres Kerja .....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	19
2.2 keterkaitan Antar variabel .....	23
2.2.1 Keterkaitan antara Stres Kerja dengan Kinerja .....	23
2.2.2 Keterkaitan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja .....	24
2.3 Penelitian Terdahulu .....	25
2.4 Kerangka Pemikiran .....	25
BAB III METODE PENELITIAN .....	27
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	27
3.1.1 Variabel Independen .....	27

3.1.2 Variabel Dependen .....	28
3.2 Populasi dan Sampel .....	29
3.2.1 Populasi .....	29
3.2.2 Sampel .....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	31
3.5 Metode Analisis Data .....	32
3.5.1 Uji Instrumen .....	32
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	33
3.5.3 Analisis Regresi .....	35
3.5.4 Uji Hipotesis .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	37
4.1.1 Sejarah Singkat .....	37
4.1.2 Fasilitas-fasilitas .....	43
4.1.3 Kepegawaian .....	45
4.2 Analisis Data dan Pembahasan .....	47
4.2.1 Karakteristik Responden .....	47
4.2.2 Deskripsi Data Penelitian .....	53
4.2.3 Uji Validitas dan Realiabilitas .....	59
4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	63
4.2.5 Analisis Regresi .....	67
4.2.6 Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) .....	68
4.2.7 Pembahasan .....	72
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
5.1 Simpulan .....	77
5.3 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Daftar Karyawan RSI Sultan Agung Semarang Maret 2011 .....	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Kawin .....	52
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tentang Stres Kerja .....	54
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi tentang Kepuasan Kerja .....	56
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi tentang Kinerja .....	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1) .....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	64
Tabel 4.14	Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda .....	67
Tabel 4.15	Uji Analisis Varian (ANOVA) atau Uji F .....	70
Tabel 4.16	Koefesien Determinasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Kuesioner Penelitian .....	83
Lampiran B : Rekap Data Variabel .....	86
Lampiran C : Deskripsi Data Penelitian .....	89
Lampiran D : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	92
Lampiran E : Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	96

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Ike Kusdyah Rachmawati (2008) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001). Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran karyawan tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami

karyawan. T. Hani Handoko (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah tingkat stres karyawan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Ashar Sunyoto Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

Stres kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yang mengalaminya baik yang berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2006). Gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan seperti perubahan metabolisme, menimbulkan sakit kepala dan meningkatkan tekanan darah. Gejala psikologis berkaitan dengan dampak terhadap keadaan psikis karyawan seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, ketidakpuasan, serta suka menunda-nunda pekerjaan. Pada gejala perilaku, stres kerja mengarah pada perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan.

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor intrinsik pekerjaan, konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karier,

serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor intrinsik pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasa berlebihan bagi seorang karyawan. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara di sisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi.

Faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan (hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan) yang buruk. Hal ini terjadi apabila banyak nilai-nilai yang bersifat negatif seperti tekanan persaingan, kurang saling mendukung, dan kurangnya arahan dari atasan di dalam hubungan.

Faktor penyebab stres menurut Ashar Sunyoto Munandar (2008) berdasarkan penelitian Hurrell dkk (1988) yaitu faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan serta tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan. Sementara Ivancevich (2006) menyatakan bahwa konflik peran, hubungan intrakelompok dan interkelompok, politik dan budaya organisasi, kesempatan pengembangan karier yang tidak mencukupi serta pengurangan jumlah karyawan dapat menjadi *stressor* (suatu penyebab stres) di antaranya.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar.

Selain stres kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. T. Hani Handoko (2008) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008). Kepuasan kerja menurut Howell dan Dipboye, 1986 (dalam Asyhar Sunyoto Munandar, 2008) merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya.

Dengan perasaan yang positif dan senang berkaitan dengan pekerjaan, karyawan diharapkan bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, kemungkinan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki perasaan positif berkaitan dengan pekerjaannya. Manahan P. Tampubolon (2008) menyatakan, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para manajer yang telah berhasil mengelola pekerjaannya menunjukkan bahwa implikasi dari kepuasan kerja

karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan, tingkat kehadiran di tempat kerja, dan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*).

Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan, gaji yang diperoleh, atasan dan rekan kerja yang menunjang atau mendukung. Selain itu kondisi kerja yang menunjang serta informasi yang dapat diperoleh berkaitan dengan pekerjaan juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Ashar Sunyoto Munandar, 2008).

Penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki hasil yang beragam. Penelitian Shahu dan Gole (2008) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif (-0,377) dan kepuasan kerja berpengaruh positif (0,259) terhadap kinerja. Sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Yenhui Ouyang (2009) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,104,  $p < 0,05$ ) terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Kazmi, dkk (2008), Imtiaz dan Ahmad (2008), dan Salami (2010) mendukung hasil penelitian Shahu dan Gole (2008), yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Sementara itu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan Shahu dan Gole (2008) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif (0,259) terhadap kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini tidak dominan karena stres kerja pengaruh stres kerja terhadap kinerja lebih besar. Berbeda dengan hasil penelitian Shahu dan Gole (2008), penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih dominan berpengaruh

positif dan signifikan (dibandingkan motivasi dan komitmen organisasional) terhadap kinerja (C.R = 2,086;  $p = 0,037 < 0,05$ ).

Berdasarkan *Research gap* tersebut dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini mengambil objek Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung Semarang yang merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang bergerak di bidang jasa pelayanan medis. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Dalam melaksanakan pelayanan, bagian keperawatan merupakan Sumber Daya manusia yang lebih banyak berhubungan langsung dengan pasien. Para perawat tentunya tidak terlepas dari pengaruh stres kerja serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dituntut untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Stres kerja apabila ditangani dengan baik tidak akan berdampak pada penurunan kinerja, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja kemungkinan besar akan lebih bekerja dengan baik. Hal ini dikarenakan dengan perasaan senang dalam bekerja, karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati serta sungguh-sungguh.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, terlihat adanya perbedaan hasil penelitian. Hal ini menarik serta memberikan dorongan masih perlunya dilakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini nantinya dapat memperkuat hasil penelitian yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini berdasar pada teori serta hasil penelitian yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSI Sultan Agung Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSI Sultan Agung Semarang?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada RSI Sultan Agung Semarang adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSI Sultan Agung Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSI Sultan Agung Semarang.

Manfaat penelitian yang dilakukan pada RSI Sultan Agung Semarang adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia perusahaan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan kepuasan kerja dan stres kerja.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai dampak dan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, perumusan hipotesis, dan kerangka pikir.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai sampel, definisi operasional, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik pengujian hipotesis.

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum responden, alat analisis, dan pembahasan.

#### BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan, dan saran.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material (Hadari Nawawi, 2005). Sedangkan menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan yang didasarkan pada sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan (Henry Simamora, 2006).

Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun dipengaruhi oleh banyak faktor. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah penting agar dapat diketahui mana faktor-faktor yang

dibutuhkan sesuai dengan keadaan tertentu. T. Hani Handoko (2008) menyebutkan bahwa kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu:

a. Faktor Internal Pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai tersebut berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya:

1. Bakat
2. Sifat pribadi
3. Keadaan fisik dan kejiwaan

Sedangkan faktor-faktor yang diperoleh, misalnya:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Etos kerja
4. Pengalaman kerja
5. Motivasi kerja

b. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Pegawai

Dalam melaksanakan tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya

kinerja pegawai. Sistem kompensasi, iklim kerja organisasi, strategi organisasi, serta dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan faktor lingkungan internal organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor Lingkungan Eksternal Pegawai

Faktor lingkungan eksternal pegawai adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi serta budaya masyarakat.

Anwar Prabu Mangkunegara (2001) mengatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 2.1.2 Stres Kerja

Ashar Sunyoto Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Stres menurut Schuler, 1980 (dalam Robbins, 2006) adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Ivancevich (2006) memandang stres sebagai suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

T. Hani Handoko (2008) menyatakan karyawan yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. T. Hani Handoko (2008) juga menyatakan ada beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu

- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan.

Mengenai penyebab stres, Robbins (2006) juga menyatakan bahwa ada banyak faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres, di antaranya:

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh

waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

f. Tingkat Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui siklus. Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu pada siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda. Stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa di mana ketidakpastian berada pada titik terendah.

Hurrell, dkk (1988) dalam penelitiannya (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2008) mengelompokkan pembangkit stres (*stressors*) ke dalam lima kategori besar, yaitu:

a. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Faktor ini meliputi:

1. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja fisik memiliki dampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja karyawan, sehingga dapat menjadi pembangkit stres. Kondisi fisik tersebut meliputi bising, vibrasi (getaran), serta *Hygiene* (kesehatan dan kebersihan).

## 2. Tuntutan Tugas

### a) Kerja Shift/Kerja Malam

Kerja *shift*/kerja malam dapat menyebabkan gangguan kesehatan bagi para pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa kerja *shif* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik.

### b) Beban Kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

## b. Peran Individu dalam Organisasi

Tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya (*disfunction*) peran, yang dapat menjadi pembangkit stres misalnya konflik peran serta kebimbangan peran (*role ambiguity*).

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki; tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting; serta pertentangan nilai-nilai dan keyakinan pribadi dengan tugas/pekerjaan yang dijalankan.

Kebimbangan peran (*role ambiguity*) dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan

tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Pengembangan karier

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

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi.

e. Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan

Faktor ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan memberi tekanan pada individu seperti konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan organisasi, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan.

Anggapan tentang stres kebanyakan menuju pada hal yang negatif, seperti suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Stres tidak selalu dipandang sebagai hal yang negatif. Apabila dimanfaatkan dengan baik, stres dapat meningkatkan prestasi kerja. Selye, 1976 (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2008) membedakan antara *distress*, yang destruktif

dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.

Ada beberapa cara untuk mengurangi stres kerja (T. Hani Handoko, 2008), di antaranya dengan memindahkan karyawan ke pekerjaan lain, mengganti penyelia yang berbeda, menyediakan lingkungan kerja yang baru, pelatihan dan pengembangan karier, serta program konseling. Ada beberapa manfaat dari program konseling, diantaranya pemberian nasehat, penentruman hati, komunikasi, pengenduran ketegangan emosional, penjernihan pemikiran serta reorientasi.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008). Sedangkan Howell dan Dipboye (1986) dalam Ashar Sunyoto Munandar (2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Ivancevich (2006) memandang kepuasan kerja suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan.

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2008) ada beberapa faktor penentu kepuasan kerja, antara lain:

a. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Terdapat lima ciri yang memperlihatkan keterkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

1. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
2. Jati diri tugas (*task identity*). Sejauh mana tugas merupakan kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
3. Tugas yang penting (*task significance*). Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
4. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidakgantungan, dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

b. Gaji Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Siegel dan Lane, 1982 (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2008) mengutip kesimpulan beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil 24 penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dalam kepuasan

kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

c. Penyeliaan

Locke, 1982 (Ashar Sunyoto Munandar, 2008) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja karyawan dengan penyeliaan, yaitu hubungan atasan-bawahan yang meliputi hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

d. Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang

Didalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

e. Kondisi Kerja yang Menunjang

Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi, kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Ada dua pendekatan yang banyak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Robbins, 2006), yaitu:

a. Peringkat Global Tunggal (*Single Global Rating*)

Metode ini hanya sekedar menanyakan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan dengan lima skala jawaban mulai dari sangat puas sampai sangat tidak puas.

b. Skor Perhitungan yang Terdiri dari Sejumlah Aspek Pekerjaan.

Pendekatan ini dikatakan lebih canggih karena mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah:

1. Suasana pekerjaan
2. Pengawasan
3. Tingkat upah saat ini
4. Peluang promosi
5. Hubungan dengan mitra kerja

## 2.2 Keterkaitan antar Variabel

### 2.2.1 Keterkaitan antara Variabel Stres Kerja dengan Kinerja

Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak prestasi kerja (T. Hani Handoko, 2008). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Apabila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kazmi, dkk (2008) yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Dari uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat**

### 2.2.2 Keterkaitan antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Supaya organisasi berfungsi secara efektif, karyawan harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formalnya. Oleh sebab itu para karyawan harus dibujuk atau dipikat agar bertahan di dalam organisasi (Henry Simamora, 2006). Agar karyawan mau bertahan dan tetap bekerja dengan baik, organisasi atau perusahaan tentunya harus memperhatikan kebutuhan mereka.

Kebutuhan para karyawan bukan hanya terkait dengan gaji, tetapi juga bagaimana perasaan mereka dengan lingkungan kerja (hubungan dengan dan rekan kerja serta dengan pekerjaan). Dessler, 1982 (dalam T. Hani Handoko, 2008) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, serta berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Devi (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dari uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat**

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSI Sultan Agung Semarang” merupakan penelitian yang pertama kali dilakukan, akan tetapi penelitian yang menyangkut stres kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif yaitu sebesar -0,3774 terhadap kinerja sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,2599 terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kazmi, dkk (2008) mendukung hasil penelitian Shahu dan Gole, yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Devi (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Critical Ratio* (C.R) 2.086 dengan P (*Probability*) sebesar 0,037 ( $p < 0,05$ ).

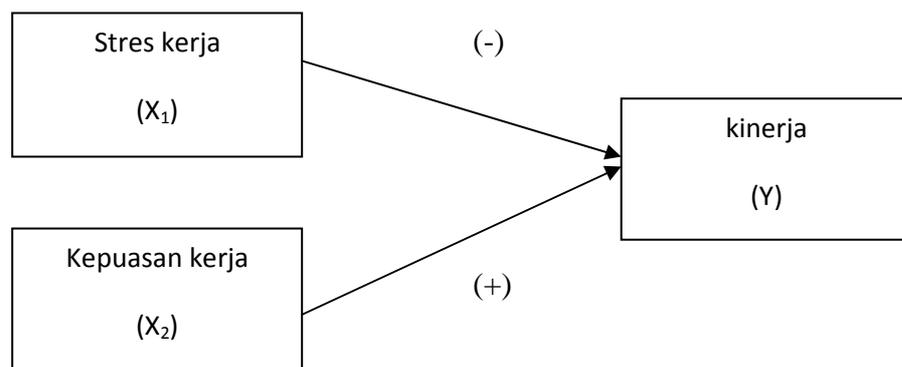
### 2.4 Kerangka Pemikiran

Stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Ashar Sunyoto Munandar, 2008). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila stres kerja karyawan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruhnya karyawan tidak dapat bekerja dengan baik (pengaruh negatif).

Sementara itu kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Secara mudah dapat dikatakan orang akan melaksanakan pekerjaan dengan senang apabila pekerjaan tersebut menyenangkan. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan senang kemungkinan besar akan memberikan hasil kerja yang memuaskan karena dikerjakan dengan sungguh-sungguh.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional Variabel**

##### **3.1.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Variabel independen (variabel bebas) sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2004). Variabel independen dari penelitian ini terdiri dari:

a. Stres Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan penelitian Hurrell, dkk, 1988 (Ashar Sunyoto Munandar, 2008), stres kerja dapat diukur dengan indikator:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Konflik peran
- 3) Ambiguitas peran
- 4) Pengembangan karier
- 5) Hubungan kerja
- 6) Tuntutan di luar pekerjaan

b. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan pada Ashar Sunyoto Munandar (2008), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator:

- 1) Kepuasan dengan gaji
- 2) Kepuasan dengan kondisi kerja
- 3) Kepuasan dengan rekan kerja
- 4) Kepuasan dengan penyelia
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

### **3.1.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2004). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Variabel kinerja diukur berdasarkan data penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak RSI Sultan Agung Semarang. Adapun unsur dari penilaian kinerja yang dilakukan yaitu:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi Kerja
- c. Tanggungjawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Augusty Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berjumlah 248 orang .

### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi (Augusty Ferdinand, 2006).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Pengambilan sampel menggunakan metode ini yaitu mengambil sampel anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2004).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

(Iqbal Hasan, 2002)

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir/diinginkan.

$$n = \frac{248}{1 + 248 (0,1^2)} = \frac{248}{3,48} = 71,26 = 72 \text{ sampel.}$$

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Husein Umar (2002) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Sedangkan data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Data primer dalam penelitian ini didapat dari tanggapan atau jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dicantumkan dalam kuesioner mengenai variabel stres kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Skala yang digunakan dalam kuesioner stres kerja yang dibagikan kepada para responden (perawat RSI Sultan Agung Semarang) adalah sebagai berikut:

5 = jika sangat tidak setuju

4 = jika tidak setuju

3 = jika netral

2 = jika setuju

1 = jika sangat setuju

Sedangkan skala yang digunakan dalam kuesioner kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

5 = jika sangat setuju

4 = jika setuju

3 = jika netral

2 = jika tidak setuju

1 = jika sangat tidak setuju

Data sekunder dalam penelitian ini berupa data turnover karyawan, data jumlah pasien rawat inap, gambaran umum perusahaan, data karyawan, dan data lain yang didapat dari data-data Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang tidak didapatkan langsung dari sumber.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004). Kuesioner disebarkan kepada para responden yaitu para perawat pada RSI Sultan Agung Semarang untuk mendapatkan data mengenai stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh dari data evaluasi kinerja perawat yang dilakukan tiap enam bulan.

### 3.5 Metode Analisis data

#### 3.5.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran (Gunawan, 2005). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka pernyataan tersebut valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau keajegan yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan (Gunawan, 2005). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Imam Ghozali, 2005).

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  (Imam Ghozali, 2005). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- 3) Melihat nilai *tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik mensyaratkan Homoskedastisitas. Homoskedastisitas adalah apabila penyebaran residual dari model regresi tidak teratur serta tidak membentuk pola tertentu. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2005).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada grafik scatterplot sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar analisisnya adalah:

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi

normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Imam Ghazali, 2005).

### 3.5.3 Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Arah Regresi

e = *Error*/variabel pengganggu

### 3.5.4 Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Mudrajat Kuncoro, 2004). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis

Untuk variabel stres kerja formulasi hipotesisnya adalah:

Ho : stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Ha : stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Sementara untuk variabel stres kerja formulasi hipotesisnya adalah:

Ho : kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ha : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ).
3. Menentukan signifikansi

Nilai signifikansi (*P value*)  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikansi (*P value*)  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Mudrajad Kuncoro, 2004). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis

Ho : Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ha : Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja..

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).
3. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi (*P value*)  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

nilai signifikansi (*P value*)  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.