

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT JIWA DAERAH
PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Oleh :

Nama : Inda Arianti

Nim : 1900861201088

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI
JAMBI TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut

NAMA : Inda Arianti

NIM : 1900861201088

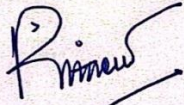
PROGRAM STUDI : Ekonomi Manajemen

JUDUL : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini :

Jambi, Juli 2023

Dosen Pembimbing I



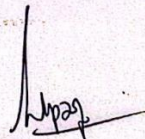
Dr. Osrita Hapsara SE.MM

Dosen Pembimbing II



Khuluqon Azima SE. MM

Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen



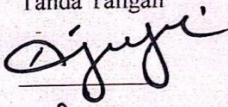

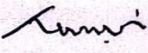
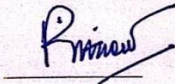
Hana Tamara Putri SE. MM

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

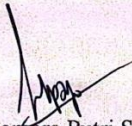
Hari : Sabtu
Tanggal : 10 Juni 2023
Jam : 10.00 -12.00
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Panitia Penguji

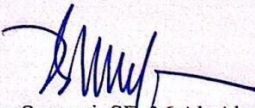
No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Ketua	
2.	Khuluqon Azima SE.,MM	Sekretaris	
3.	Hj. Reni Devita, SE., MM	Penguji Utama	
4.	Dr. Osrita Hapsara, SE.MM	Anggota	

Disahkan Oleh :

Ketua Program
Studi Manajemen


Hana Tamara Putri SE.MM

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : Inda Arianti
NIM : 1900861201088
PROGRAM STUDI : Ekonomi Manajemen
DOSEN PEMBIMBING : Dr. Osrita Hapsara SE. MM
Khuluqon Azima SE.MM
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun .

Jambi, Juli 2023
Yang membuat pernyataan,


NIM 1900861201088

ABSTRACT

Inda Arianti /1900861201088 /Faculty of University Economic Batanghari Jambi/ Management/ The Effect of Work Stress on Employee Performance at The Regional Psychiatric Hospital in Jambi Province / 1st Advisor (Dr. Osrita Hapsara, SE, MM) / 2nd Advisor (Khuluqon Azima, SE, MM)

One of the service institutions in the field of mental health for the people of this city of Jambi one of the health service institutions for the people of Jambi City .The research aims to determine the partial effect of work stress variables on employee performance at the Regional Mental Hospital in Jambi Province. From initial data on the number of employees at the Regional Mental Hospital in Jambi Province continued to decline from 2018-2022 with a total of 215 employees

The sample used was 56 people who became respondents. Data The collection methods in this study were interviews, questionnaires and literature studies. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis. While the hypothesis the test used is simple linear regression analysis, t test, correlation coefficient and coefficient of determination

Dr. M. Firmansyah as the main director of the Jambi Provincial Mental Hospital. This company serves as a provider mental health services and often as an integrated rehabilitation center for people with mental disorders, which is located on Jl. Dr. Purwadi No. KM. 9.5, Get to Know Big, Alam Barajo, Jambi City, Jambi 36129 tel. 0741-580254

Data processing in this study used the SPSS 22.00 for software program window. The partial test of work stress has a positive and significant effect employee performance. Based on the results of research conducted from this partial test test that work stress has a positive and significant effect employee performance

The results of this study note that from the results of the t work test the stress variable is 22.508 with a t table value of 2.00488 or $22.508 > 2.00488$. So $t > t$ table, then H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the independent variable has a positive and significant effect on the dependent variable. The coefficient of determination of 0.951 or 95.1% illustrates this there is an effect of work stress on employee performance of 95.1%, and the remaining 4,9% is influenced by other variables not examined in the study

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala Puji dan Syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah serta Ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi”

Penulisan skripsi ini merupakan tahap akhir yang harus dilalui sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Strata Satu (S-1) guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Batanghari Jambi.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini terkhusus penulis mengucapkan terima kasih buat yang tercinta kedua orang tua penulis yang telah memberikan bantuan, dorongan, perhatian, kasih sayang dan doa tulusnya kepada penulis selama kuliah dan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pihak - pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini, kepada :

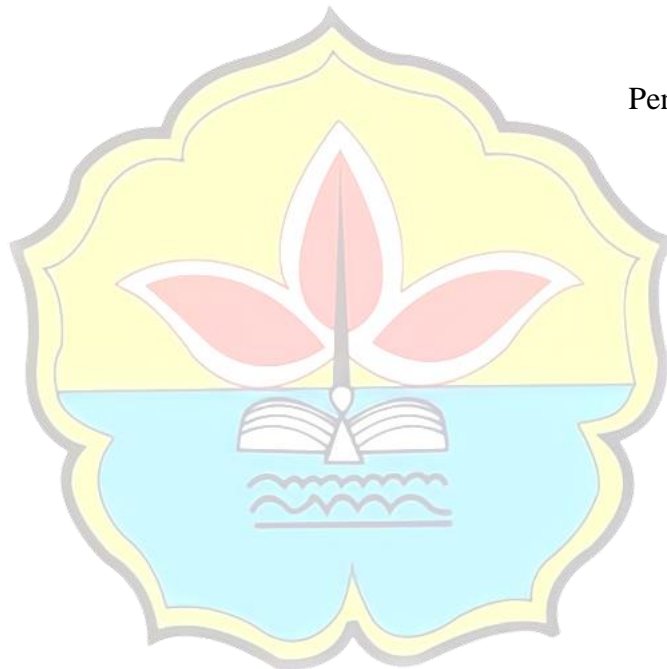
1. Kepada Ayahku Suherman S.E dan ibuku Ernawati yang telah memberikan motivasi kepada penulis
2. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama penulis menjadi mahasiswa Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak,CA , selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku ketua Program Studi jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak memfasilitasi penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Batanghari Jambi.
5. Ibu Atikah SE, MM, selaku Pembimbing Akademik penulis selama menjadi mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
6. Bapak Dr. M. Firmansyah selaku Direktur RSJD Provinsi Jambi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengadakan penelitian di instansi yang Bapak pimpin.
7. Ibu Dr. Osrita Hapsara, SE., M.M selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah banyak membantu meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi
8. Ibu Khuluqon Azima, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan petunjuk serta saran dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta staf pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari jambi.
10. Bundaku Ns. Mira Puji Anggraini, S.Kep yang telah bersedia membantu meluangkan waktu terlaksananya penelitian ini.
11. Sahabat terdekat serta Rekan-rekan seperjuangan pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi serta semua pihak yang memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin, akan tetapi tentu saja masih terdapat kekurangan yang tidak penulis sadari, untuk itu penulis tetap mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat, baik bagi penulis sendiri maupun siapa saja yang membacanya serta mendapat ridho dari Allah SWT, Amin.

Jambi, Juli 2023

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1. Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Landasan Teori	9
2.1.1.1. Manajemen	9
2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.1.1.3 Stres Kerja	16
2.1.1.4 Kinerja	27
2.1.2 Hubungan Antar Variabel	33
2.1.3 Kerangka Pemikiran	34
2.1.4 Hipotesis Penelitian	35

2.2. Metodologi Penelitian	35
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	35
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	36
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	37
2.2.4 Populasi dan Sampel	38
2.2.5 Metode Analisis	39
2.2.6 Operasional Variabel	43
 BAB III GAMBARAN UMUM	
3.1. Sejarah Kantor	47
3.2. Visi dan Misi	48
3.3. Tujuan Strategi dan Nilai-nilai Dasar	50
3.4. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi	51
3.5. Pelayanan Rumah Sakit Jiwa	52
3.6. Struktur Organisasi	53
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	55
4.1.1 Karakteristik Responden	55
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.2 Analisis dan Pembahasan	70
4.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	67
4.2.2 Koefisien Determinasi	66
4.2.3 Uji t	68
4.3 Analisis dan Pembahasan	69
4.3.1 Analisis Stres Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi	69
4.3.2 Analisis Kinerja Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi	70
4.3.3 Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 71

5.2. Saran..... 72

DAFTAR PUSTAKA 73

LAMPIRAN..... 75



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi 2018-2021	2
Tabel 1.2 Data Keluhan pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi Tahun 2018-2022	3
Tabel 1.3 Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi Berdasarkan Target dan Realisasi Pada Tahun 2022	5
Tabel 2.1 Skala Pengukuran Instrumen	40
Tabel 2.2 Koefisien Korelasi	43
Tabel 2.3 Operasional Variabel	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Beban Kerja	59
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Waktu Kerja	60
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Umpan Balik	61
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab	62
Tabel 4.9 Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Stres Kerja	63
Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja	64
Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Inisiatif	65
Tabel 4.12 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketetapan Waktu	66
Tabel 4.13 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemampuan	67
Tabel 4.14 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Komunikasi	68
Tabel 4.15 Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kinerja	68

Tabel 4.16 Regresi Linier Sederhana	70
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.18 Uji t.....	72



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Data Kusioner	78
Tabulasi Data	82
Hasil olah SPSS.....	85



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam suatu organisasi, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang di miliki. Kualitas yang baik akan di peroleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan dan kemampuan organisasi. Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan. Pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Sedarmayanti, 2009:4)

Dalam era globalisasi manajemen diharapkan dapat mengatur kinerja sebagai penunjang utama hasil pekerjaan dalam sebuah organisasi. Stres kerja berdampak terhadap kinerja pegawai, tingkat stres yang tinggi akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup pegawai yang sering

dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stres artinya stres muncul saat pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Menurut Mangkunegara (2017:157), menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beberapa penelitian mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa rasa kepuasan kerja yang dimiliki pekerja membuat pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Berikut adalah data jumlah seluruh pegawai yang ada di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi :

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2018	164	-
2019	168	2.439
2020	128	(23.81)
2021	156	21.87
2022	125	(19.87)
Rata-Rata		13.59

Sumber : Arsip Rumah Sakit Jiwa, 2023

Pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi dari tahun 2018 hingga tahun 2022 berfluktuatif. Pada tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 2.439 %. Di tahun 2020 kembali mengalami penurunan sebanyak 23.81%. Dan pada tahun 2021 mulai mengalami perkembangan sebanyak 21.87% . Kemudian pada tahun 2022 jumlah pegawai kembali mengalami penurunan sebanyak 19.87% .

Beberapa keluhan pegawai di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Data Keluhan pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jenis Keluhan					
	Lembur Kerja (Orang)	Perkembangan (%)	Beban Kerja (Orang)	Perkembangan (%)	Surat Teguran (Orang)	Perkembangan (%)
2018	4	-	9	-	7	-
2019	2	(50)	11	22,22	5	(28,57)
2020	5	150	7	(36,36)	3	(40)
2021	4	(20)	10	42,85	15	400
2022	3	(25)	2	(80)	9	(40)

Sumber : Data diolah dari tahun 2018-2022

Pada tabel diatas pegawai Rumah Sakit Jiwa yang mengalami keluhan pada tahun 2018 terbanyak pada beban kerja berjumlah 9 pegawai. Tahun 2019 berjumlah 18 pegawai yang terbanyak pada beban kerja dan yang mengalami penurunan pada lembur kerja berjumlah 2 pegawai atau -50% , tahun 2020 keluhan pegawai mengalami penurunan berjumlah 7 pegawai pada beban kerja atau -36,36% dan pada surat teguran mengalami penurunan sebanyak 3 pegawai atau 40% , tahun 2021 keluhan pegawai meningkat pada

surat teguran berjumlah 15 pegawai atau 400% ,dan pada tahun 2022 keluhan pegawai mengalami penurunan berjumlah 9 pegawai atau -40% pada surat teguran .

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, diperlukan perhatian khusus agar kinerja pegawai terealisasi dengan baik dan tepat waktu antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan variabel stres dan kinerja pegawai. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor penting dalam perusahaan adalah pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi merupakan salah satu unit kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi yang memiliki tugas pemerintah dalam bidang kesehatan dan sering kali menjadi tempat

rehabilitasi terpadu bagi orang-orang yang memiliki gangguan jiwa dengan kondisi berat dan sering kambuh

Berikut dilampirkan data penyelesaian realisasi program kerja Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Data Target Program Kerja Dan Penyelesaian Kinerja Pada
Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi
Tahun 2018-2022

No	Program Kerja	Indikator Kinerja	Target Program Kerja	Realisasi (%)				
				2018	2019	2020	2021	2022
1	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel	1. RS Jiwa Terakreditasi	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		2. Predikat SAKIP	100%	82%	87%	87%	84%	67%
2	Meningkatnya kualitas kesehatan masyarakat	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	100%	84%	83%	77%	67%	84%

Sumber : Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa realisasi target program kerja masih belum 100% sesuai dengan target yang dibuat. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel pada Indikator Kinerja dari tahun 2018-2022 Rumah Sakit Jiwa Terakreditasi dan pada indikator Predikat SAKIP tertinggi pada tahun 2019 dan 2020, sedangkan yang terendah pada tahun 2022 sebesar 67% dengan predikat B .Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat pada indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

tertinggi pada tahun 2018 dan 2022 ,dan yang terendah pada tahun 2021 sebesar 67% . Secara umum pencapaian target tidak mengalami kendala yang signifikan, meskipun demikian masih terdapat permasalahan yang dapat menghambat peningkatan kinerja seperti terbatasnya SDM yang memiliki kompetensi, belum terpenuhinya sistem informasi Rumah Sakit. Sejumlah target yang tingkat pencapaiannya belum optimal akan diupayakan melalui kinerja yang lebih keras, fokus dan terarah dengan pertimbangan sejumlah analisa dimasa yang akan datang.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, yang sudah dijelaskan sebelumnya, kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi juga masih kurang. Dikarenakan sumber daya manusia dan kurangnya optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi** “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka identifikasi masalah pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai dalam kurun waktu 5 tahun terakhir berfluktuatif, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan jumlah pegawai yang cukup besar
2. Pada tahun 2021, pegawai yang mendapat surat teguran meningkat dari tahun sebelumnya.

3. Program kerja peningkatan kualitas kesehatan masyarakat belum mencapai target yang optimal
4. Realisasi penyelesaian pekerjaan masih dalam tahap peningkatan karena berfluktuasi di setiap tahunnya

1.3 Rumusan Masalah

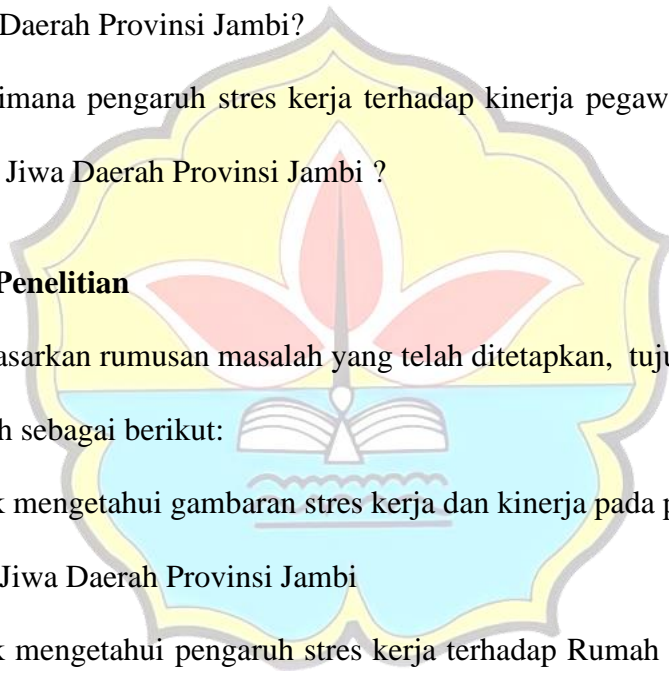
Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran stres kerja dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi ?

1.4 . Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran stres kerja dan kinerja pada pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi



1.5 Manfaat Penelitian

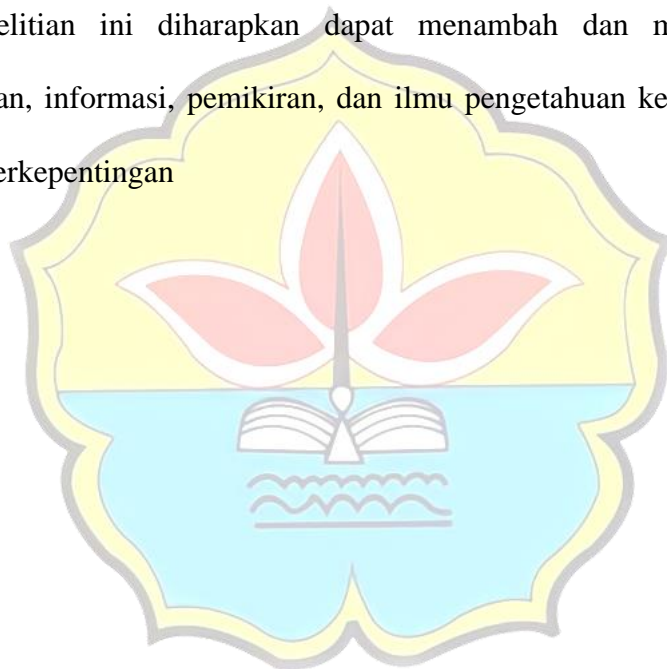
Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja terhadap kinerja pegawai

2. Bagi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, pemikiran, dan ilmu pengetahuan kepada pihak lain yang berkepentingan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen

2.1.1.1.1 Defenisi Manajemen

Menurut Handoko (2009:1) Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia dalam menetapkan suatu tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan upaya pengendalian anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah dicapai (Siswanto, 2003:22) Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dan dominan dalam manajemen.

Sedangkan menurut Suwatno (2011:16) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Daft (2010:6) menjelaskan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien

2.1.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia efektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan

Hasibuan (2016:21) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen antara lain :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah membuat perencanaan personel secara efektif dan benar agar sesuai dengan keinginan korporasi dalam memahami keinginan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah aktivitas untuk mengatur semua personel melalui penggambaran departemen seni kerja, delegrasi, integrasi, otoritas, dan hubungan seni kerja

3. Pengarahan

Pengarahan adalah aktivitas mengarahkan semua personel untuk kebutuhan kerja secara kolektif dalam mencapai keinginan personel, masyarakat dan korporasi.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah aktivitas mengendalikan semua persone l agar sesuai dengan semua aturan perusahaan dan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Menurut Hasibuan (2016:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2017:3) MSDM merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sedangkan menurut Handoko (2017:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan. Pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya

manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Sedarmayanti,2009:4)

Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengelola kemampuan dasar manusia menjadi terampil dengan proses-proses perencanaan, penggerakan, pengembangan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuke memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien.

2.1.1.2.2 Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan Hasibuan (2016 : 16) yaitu :

a. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses mengganti peran tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan pegawai sama halnya dengan mesin.

b. Pendekatan peternalis

Pada pendekatan peternalis, manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan di anggap anak-anaknya. Misalnya diberikan pinjaman uang serta didirikan toko sehingga karyawan dapat membeli keperluannya secara kredit.

c. Pendekatan sistem sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada diluar.

2.1.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut hasibuan (2016:21) menjelaskan secara singkat fungsi msdm antara lain, sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

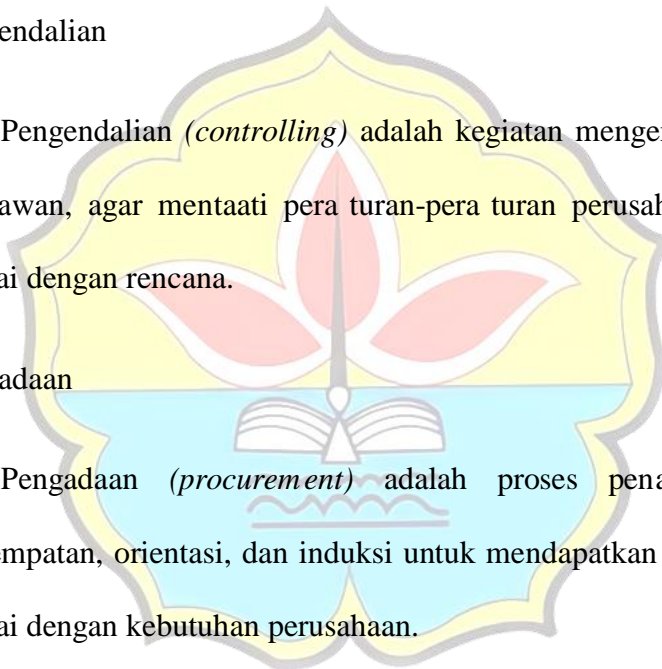
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.



7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

2.1.1.3 Stres Kerja

1) Definisi Stres Kerja

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stres kerja. Stress dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Robbins (Molan, 2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Narudana (2012:16-37) menyatakan bahwa stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan semua kondisi pekerjaan. Zafar et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharuskan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stress sendiri tidak mesti buruk meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif stress juga memiliki nilai positif, dari sudut pandang organisasi manajemen mungkin tidak peduli ketika

karyawan mengalami tingkat stress rendah hingga menengah (Robbins & Judge, 2011). Stress juga merupakan kondisi yang menjadi komponen yang berbeda termasuk tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas. Rivai (2005) mendefinisikan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi dimana timbulnya ketegangan fisik dan juga pikiran yang menyebabkan terjadinya kondisi yang tidak seimbang dan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio et al, 2013). Stress kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit dan waktu yang hilang (Kouloubandi, 2012). Stress kerja pada karyawan apabila ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan maksimal dalam bekerja (Adawiyah, 2015). Penelitian ini ditujukan untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja memediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2017:200) Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Di antara kondisi- kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai- nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Setiap karyawan mempunyai tugas dan pekerjaan yang berbeda tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan diluar kemampuan karyawan. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga timbul pertentangan diri yang kuat dengan batinnya.

2) Faktor Stres Kerja

Adapun faktor penyebab dari stres menurut Fahmi (2016:215) yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu :

1. Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*)
2. Stres karena tekanan dari luar (*external factor*)

Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak aman. Namun karena kondisi pegawai perusahaan yang sedang stres maka memungkinkan ini menjadi sulit untuk diwujudkan. Selain faktor penyebab, stres juga mempunyai dampak yang cukup berpengaruh pada organisasi, salah satu dampaknya adalah terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi. Karena sukses atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan atau gagal dilakukan oleh para pegawai, perubahan terencana juga peduli akan perubahan perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

3) Dimensi Stres Kerja

a. Dimensi stres kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah :

1. Beban kerja

Beban kerja merupakan suatu tanggungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Beban kerja yang berlebih dengan rentang waktu penyelesaian yang singkat cenderung akan membebani karyawannya dengan pikiran dan tekanan. Semakin tinggi beban kerja yang di tanggung karyawan maka akan semakin tinggi juga

stres kerja yang dialaminya. Beban kerja yang tinggi harus disertai dengan rentang waktu penyelesaian yang lama.

2. Waktu kerja

Baik buruknya hasil sebuah pekerjaan tergantung dengan waktu penyelesaian yang dibutuhkan. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan cenderung akan menghasilkan output yang maksimal. Jika karyawan dihadapi dengan beban kerja yang tinggi namun dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat, karyawan akan cenderung merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang harus dicapainya yang tentu saja akan mempengaruhi karirnya di perusahaan

3. Umpan balik

Seorang karyawan cenderung akan merasa dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikannya mendapatkan umpan balik yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan umpan balik yang baik akan membuat karyawan merasa diapresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Namun jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka karyawan cenderung akan merasakan kekecewaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Karyawan membutuhkan kritik dan saran agar mereka mengetahui arah mana yang harus mereka ambil dalam bekerja. Jika hal tersebut tidak didapatkan maka karyawan akan merasakan kebingungan yang berujung menjadi sebuah pikiran yang dapat menyebabkan stres dan mengganggu kinerjanya.

4. Tanggung Jawab

Keadaan dimana seseorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan ataupun tugas tugas yang di tanggungkan kepadanya. Setiap karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yangtelah diberi kan kepadanya, baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas yang dihasilkan dan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat membuat karyawan merasakan stress kerja karena hal tersebut dapat membebani dan menumbuhkan rasa ketakutan tersendiri dalam proses mencapainya

b. Dimensi Stres Kerja Menurut Robbins dan Coulter (2011) adalah

1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan

tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan mereka.

3. Gejala perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur

c. Dimensi Stres Kerja Menurut Siagian (2016)

1. Beban tugas yang terlalu berat

Setiap orang memiliki porsi dan kemampuan kerja yang terbatas, jika seorang karyawan dibebani dengan tanggungan yang lebih besar dari kemampuan dan keahliannya maka karyawan tersebut akan merasakan kesulitan dan menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan

2. Desakan waktu

Untuk sebuah hasil kerja yang maksimal dibutuhkan juga waktu yang sepadan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan dengan waktu yang terbatas akan membuat karyawan merasakan tertekan dan menimbulkan kegelisahan yang berupa perasaan takut tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

3. Penyelia yang kurang baik

Penyelia seharusnya mampu mengarahkan dan membimbing karyawannya dalam menyelesaikan setiap tugasnya, penyelia yang tidak baik akan membuat karyawan merasakan bekerja di bawah tekanan yang secara tidak langsung membuatnya tegang dan tidak merasa nyaman dalam bekerja.

4. Iklim kerja yang menyebabkan tidak aman

Iklim kerja yang tidak aman akan menyebabkan keresahan bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Pikiran mereka akan terganggu dengan berbagai macam ketakutan.

5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang

Setiap orang menginginkan perkembangan karir dan prestasi kerja yang mampu memberikan keuntungan di masa yang akan datang.

6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab

Ketidakeimbangan antara wewenang dan tanggung jawab akan meruncingkan peranan keadilan dalam sebuah perusahaan yang mampu mendorong adanya rasa resah pada setiap karyawan atas perlakuan yang tidak adil.

7. Ketidakejelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi

Ambiguitas peran karyawan di tempat kerja mampu membuat karyawan merasakan adanya beban kerja yang berlebihan yang akan memicu adanya ketidakadilan antar karyawan.

8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga orang merasa terganggu konsentrasinya.

Rasa frustrasi yang diakibatkan dari pekerjaan cenderung akan membagi pikiran karyawan, karyawan yang merasakan frustrasi akan kesulitan untuk fokus terhadap pekerjaan dan mengganggu kinerjanya yang akan memicu terjadinya stres kerja.

9. Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan luar kelompok kerjanya

10. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi pada umumnya meninggalkan ketidakpastian.

4) Indikator Stres Kerja

a. Indikator Stres Kerja Menurut Mangkunegara (2013)

1. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja

3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai.

6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

7. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya

b. Indikator stres kerja menurut Robbins Molan 2006:796-797)

1. Tuntutan Tugas.

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran.

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi.

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan

4. Struktur organisasi.

Merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal

5. Kepemimpinan organisasi.

Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

c. Indikator dari stres kerja menurut Narudana (2012:16)

1. Tuntutan tugas

Peneliti menunjukkan bahwa kerja shift/kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik yang berpengaruh secara emosional dan biological. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres

2. Hubungan Dalam Organisasi

Hubungan dalam organisasi merupakan suatu bentuk penciptaan hubungan dalam organisasi yang kondusif dalam menjamin setiap karyawan untuk bekerja dengan aman dan tenang.

3. Konflik peran

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

2.1.1.4 Kinerja

1) Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2009:51), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam

melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Menurut Fahmi (2016:177) Manajemen Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu proses manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang *representative* dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

2) Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Osrita Hapsara dan Hj Atikah (2010). dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu :

1. Variabel individu

Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat social, pengalaman, demografis : umur, etnis, jenis kelamin.

2. Variabel Organisasi

Sumber daya, kepemimpinan, imbalan struktur

3. Variabel Psikologis

Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi

Ketiga variabel itu mempengaruhi perilaku individu untuk menentukan apa yang akan dikerjakan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja yaitu hasil apa yang diharapkan sebagai tujuan akhir.

3) Dimensi Kinerja

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi karyawan untuk memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui tingkat kerja mereka.

a. Dimensi Kinerja Menurut Sedarmayanti (2012:144)

- a. Kualitas kerja adalah kualitas yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapan.
- b. Inisiatif adalah adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

- c. Ketepatan waktu adalah berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya, ketepatan waktu menunjukan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.
- d. Kemampuan adalah menunjukan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
- e. Komunikasi adalah menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota dan organisasi

b. Dimensi Kinerja Menurut Bernardin (2001) dalam Sudarmanto (2015)

1. Quality

Berkaitan dengan hasil mendekati sempurna.

2. Quantity

Terkait dengan satuan jumlah yang atau kuantitas yang dihasilkan.

3. Timeliness

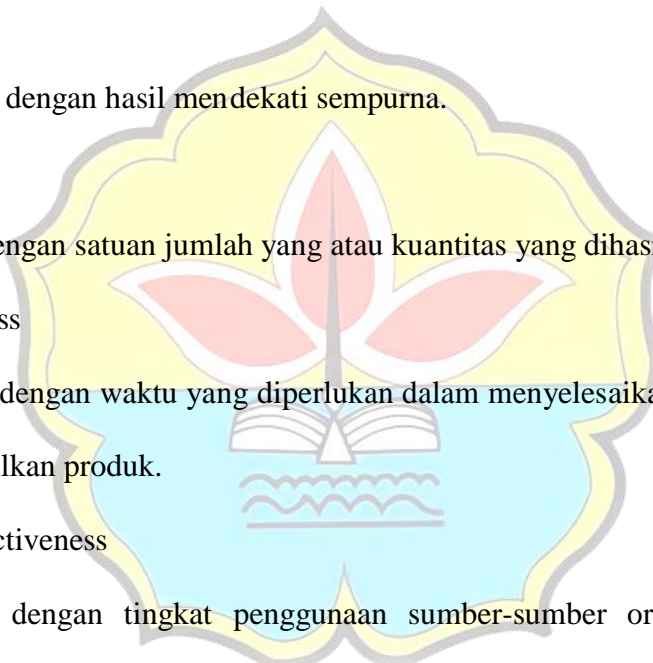
Terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

4. Cost-effectiveness

Terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (uang, orang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

5. Need for supervision

Terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.



6. Interpersonal impact

Terkait dengan keinginan individu dalam meningkatkan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

c. Dimensi Kinerja Menurut Mangkunegara (2009:67)

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c. Tanggung jawab adalah seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- d. Kerjasama adalah seseorang yang mempunyai kepedulian terhadap orang lain atau sekelompok yang hingga berbentuk suatu kegiatan yang sama dan menguntungkan.
- e. Inisiatif adalah seseorang yang melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasa

4) Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

a. Indikator Kinerja Menurut Sedarmayanti (2012:144)

- a. Hasilnya yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan
- b. Pekerjaan yang diselesaikan siap atas yang telah direncanakan
- c. Adanya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Efektif dalam melakukan pekerjaan
- e. Memiliki keterampilan
- f. Semangat dalam mengerjakan
- g. Harmonis dalam tim
- h. Ramah dengan rekan kerj a.

**b. Indikator Kinerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam
Hasmah, et al (2019: 520)**

- a. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, Kewajiban seorang pegawai yang telah ditetapkan suatu lembaga salah satunya adalah mampu menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas kerja yang dihasilkan.
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, Pegawai mempunyai tanggung jawab dari awal sampai akhir pekerjaan terhadap tugas yang telah diberikan pimpinan lembaga sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Kemampuan dalam bekerja sama, Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya diharapkan memiliki sikap kebersamaan antara satu dengan yang lain dengan tujuan saling melengkapi kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan

- d. Keterampilan kerja yang professional, Karyawan yang professional mampu memahami cara-cara atau ketrampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien

2.1.2 Hubungan Antar Variabel

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja (Janiarti, 2007:23).

Selanjutnya bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun karena stres sangat mengganggu pelaksanaan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung meningkat karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stressudah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian pegawai, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan tugas pegawai.

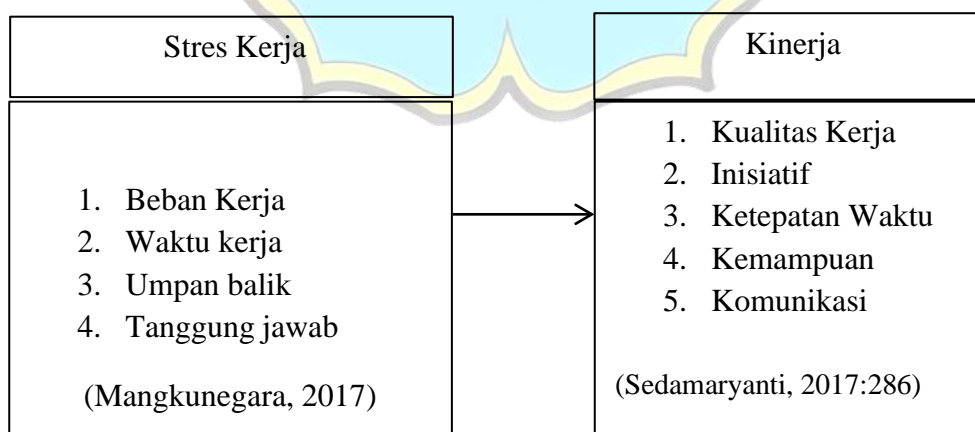
Hal ini pegawai kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya tidak teratur. Stres kerja merupakan segala

sesuatu yang dialami oleh tiap individu yang dimana mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous sehingga akan berdampak pada kinerja keuangan yang mereka kerjakan.

2.1.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Pada prinsipnya, kerangka pemikiran diperlukan untuk memperjelas penalaran sehingga sampai pada jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan yaitu yang berkaitan dengan hubungann antara variabel Stres kerja dan Kinerja. Berdasarkan hal yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dan penelitian ini adalah :

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran



2.1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Berdasarkan paparan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga stres kerja dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi Tinggi
2. Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:11) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain, tujuan dan arah dalam penelitian yang digunakan bersifat deskriptif untuk menggambarkan bagaimana stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Menurut Sugiyono (2011:7) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2012:29).

Variabel yang diteliti adalah nilai yang diperoleh dari setiap responden terhadap variabel penelitian, yaitu stres Kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat

2.2.2. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner. Kuisioner pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2013:137).

2. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan bacaan, literature dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Data sekunder yang diperoleh yaitu data mengenaigambaran umum organisasi struktur organisasi, data jumlah pegawai dan lain-lain.

Menurut sugiyono (2005:62) Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti , misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen.

2.2.3 Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer baik dari wawancara maupun kuesioner dan menggunakan data sekunder. Berikut adalah penjelasan pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini:

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2009:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini disebarikan kepada responden berupa pertanyaan-pertanyaan terbuka maupun tertutup secara langsung yang berhubungan dengan stres kerja dan kinerja pegawai.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2009:198) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai pihak yang berwenang pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi tentang stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti populasi penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi pada tahun terakhir berjumlah 125 orang pegawai

Sedangkan sampel yaitu bagian dari jumlah data dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah convenience sampling, yaitu proses penarikan sampling berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya.

Mengingat besarnya jumlah pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi maka peneliti mengambil sampel dari populasi pegawai yang mengacu pada pendapat Slovin dalam Umar (2007:78)

Diketahui dari jumlah populasi yang ada berjumlah 125 orang dengan tingkat presisi ditetapkan sebesar 10%. adapun rumus pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\n &= \frac{125}{1 + 125 \cdot (0,1)^2} \\&= 55.5 \text{ dibulatkan } 56 \text{ orang} \\&= 56 \text{ Responden}\end{aligned}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

E : Persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Dalam penelitian ini “e” ditetapkan sebesar 10%. Atas dasar perhitungan diatas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 55.5 orang, dibulatkan menjadi 56 responden agar hasil dari penelitian ini lebih optimal.

2.2.5 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

2.2.5.1. Analisis statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjawab hipotesis yang menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Langkah analisis ini adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai yang diteliti. Bertujuan untuk menjelaskan karakteristik umum pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi data mengenai karakteristik responden diperoleh melalui kusioner, dengan masing-masing pernyataan disertai dengan lima jawaban yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan keadaan responden.

Tabel 2.1
Skala Pengukuran Instrumen

Sangat Tinggi	5
Tinggi	4
Cukup	3
Rendah	2
Sangat Rendah	1

Dari jawaban yang didapat kemudian disusun kriteria peni laian untuk setiap item pertanyaan yang disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 56 = 56$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 56 = 280$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah *alternative* jawaban item

$$\text{Rentang skala} = \frac{56(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 44.8$$

Berdasarkan jumlah Rentang skala (RS) diatas diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut dibawah ini :

$$\begin{aligned} 56 & - 100.7 = \text{Sangat Rendah} \\ 100.8 & - 145.5 = \text{Rendah} \\ 145.6 & - 190.3 = \text{Cukup} \\ 190.4 & - 235.1 = \text{Tinggi} \\ 235.2 & - 280 = \text{Sangat Tinggi} \end{aligned}$$

2.2.5.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Umar (2014:113) analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel atau tidak. Dalam bentuknya yang paling sederhana hanya melibatkan dua buah variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Menurut Sugiyono (2014:270) Regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisiensi Regresi

e = *error*

2.2.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2014:338) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Sebagai contoh, jika nilai R adalah sebesar 0,80 maka koefisien determinasi (R square) adalah sebesar $0,80 \times 0,80 = 0,64$. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 64,0%. Berarti terdapat 36% ($100\% - 64\%$)

varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Berikut rumus koefisien determinasi (R^2) :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

2.2.5.4. Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel dimana terdiri dari 1 variabel indenpenden (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Koefisien Korelasi

Koefisien	Kekuatan Hubungan
0.0 - 0,100	Sangat tidak erat
0,20 - 0,300	Tidak erat
0.40 – 0.500	Cukup erat
0.60 – 0.700	Erat
0.80 – 1,000	Sangat erat

2.2.6. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

2.2.6.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menanggapi variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \beta_n / \beta_n$$

Dimana :

t : mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n : koefisien regresi masing-masing variabel.

β_n : standar error masing-masing variabel

Adapun hipotesisnya sebagai berikut :

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

2. Menghitung tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria keputusan

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak H_a diterima maka terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja

2.2.7 Operasional Variabel

Tiap-tiap variabel penelitian selanjutnya akan di operasionalkan Pengukuran yang digunakan akan menghasilkan data dalam bentuk skala yang diterapkan pada semua item pertanyaan yang terdiri dari lima alternatif jawaban

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Mangkunegara (2017:157)	Beban Kerja	1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat	Ordinal
			2. Konflik kerja antar pegawai	
		Waktu Kerja	3. Waktu kerja yang mendesak	Ordinal
			4. Iklim kerja yang tidak sehat	
		Umpan Balik	5. Pengawasan kerja yang rendah	Ordinal
			6. Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan	
		Tanggung Jawab	7. Bertanggung jawab dengan hasil kerja	Ordinal
			8. Otoritas kerja yang kurang memadai	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	Kualitas Kerja	1. Hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan	Ordinal
		Inisiatif	2. Adanya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			3. Efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	

	diberikan kepadanya. (Sedarmayanti 2009:51)	Ketepatan Waktu	4. Pekerjaan yang dilakukan siap	Ordinal
		Kemampuan	5. Memiliki keterampilan	Ordinal
	6. Semangat dalam mengerjakan			
	Komunikasi	7. Harmonis dalam tim	Ordinal	
		8. Ramah dengan rekan kerja		



BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi adalah rumah sakit jiwa daerah Kelas B. Rumah sakit ini terletak di kota Jambi tepatnya Bagian Ketiga Jalan Dr Purwadi Kenali besa r Kecamatan Kota Baru Kota Jambi. Jaraknya kurang lebih 9,5 Km ke arah barat dari pusat kota Jambi. Rumah Sakit Jiwa ini berasal dari Rumah Sakit Jiwa Pusat Jambi, yang dibangun di atas tanah seluas 98.693 m² dengan luas bangunan pada saat itu adalah 3.366 m². Peresmian operasional RSJ Daerah Jambi dilakukan oleh Menteri Kesehatan RI Dr. Soewarjono Surya Ningrat, pada tanggal 15 Februari 1983. Pada tanggal 15 Februari 1984, rumah sakit jiwa ini ditetapkan sebagai rumah sakit jiwa kelas B dengan surat keputusan Nomor 350/Menkes/SK/VII/1984.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2002 tentang Organisasi dan tata Kerja Rumah Sakit Daerah Provinsi Jambi, maka rumah sakit yang semula disebut Rumah Sakit Jiwa Pusat Jambi berubah menjadi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi. Selanjutnya, Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jambi menjadi UPTD bersifat khusus sesuai dengan PP Nomor 72 Tahun 2019 yang mana RSJ Daerah Provinsi Jambi memiliki otonomi dalam pengelolaan keuangan dan barang milik daerah serta bidang kepegawaian rumah sakit yang dengan Dinas Kesehatan Provinsi yang bertanggung jawabannya hanya sebatas pelaporan akhir tahun.

Identitas Rumah sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

1. Nama Rumah sakit : Rumah sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi
2. Alamat : Jalan Dr Purwadi, 9,5 KM Kenali besar
3. Telp : (0741) 580254
4. Fax : (0741) 58054

3.2 Visi, Misi, Moto dan Budaya Kerja Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi

1. Visi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Visi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi adalah “Menjadi Rumah Sakit Jiwa HEBAT dengan Pelayanan PRIMA ”

Adapun yang HEBAT adalah singkatan dari

H : Holistik atau menyeluruh dalam memberikan pelayanan

E : Efisien dalam melayani klien

B : Berbasis masyarakat, maksudnya pelayanan yang diberikan tidak hanya di dalam gedung tapi juga sampai ke masyarakat paling bawah

A : Adil, maksudnya adalah semua petugas RS selalu bersikap adil dalam memberikan pelayanan, tidak memandang suku, agama, ekonomi, dan jenis kelamin pasiennya.

T : Transparan, maksudnya adalah setiap biaya yang dikenakan atau yang dibebankan pada pasien disampaikan secara terbuka, tidak ada yang ditutupi

Sementara PRIMA yang dimaksud adalah:

P : Profesional

R : Ramah

I : Inovatif

M : Memuaskan

A : Akuntabel

2. Misi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Misi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan jiwa dan Penanggulangan Narkoba
- b. Meningkatkan pemahaman masyarakat tentang kesehatan jiwa
- c. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana, prasarana, peralatan medis dan penunjang medis rumah sakit
- d. Meningkatkan kuantitas dan kualitas serta profesionalisme dan kesejahteraan
- e. Meningkatkan tata kelola rumah sakit yang baik dan
- f. Meningkatkan fungsi rumah sakit sebagai sarana penelitian, pendidikan

3. Motto dan Budaya Kerja Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Motto Rumah sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi adalah: “Melayani secara profesional dengan sentuhan Insani” Sedangkan budaya kerja rumah sakit adalah Pelayanan dengan penuh BAKTI

3.3 Tujuan Strategis dan Nilai-nilai Dasar Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

1. Tujuan Strategis Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi Adalah:

- a. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan Rumah Sakit Jiwa yang sesuai dengan standar
- b. Meningkatkan pemahaman masyarakat tentang kesehatan jiwa
- c. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana, prasarana, peralatan
- d. Medis dan penunjang medis rumah sakit
- e. Meningkatkan kualitas Sumber Daya manusia RS
- f. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan
- g. Mewujudkan Rumah Sakit Jiwa sebagai tempat praktek, magang, penelitian oleh institusi pendidikan dan
- h. Meningkatkan pemahaman masyarakat tentang kesehatan jiwa.

2. Nilai-nilai Dasar Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi adalah

- | | |
|--------------------|--------------------|
| a. Ketulusan | f. Keterbukaan |
| b. Kepedulian | g. Kejujuran |
| c. Kerendahan hati | h. Kerja keras |
| d. Keakraban | i. Keprofesionalan |
| e. Kesportifan | j. Kebersamaan |

3.4 Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

1. Kedudukan Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Rumah Sakit ini berkedudukan sebagai rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Jambi yang merupakan unsur pendukung tugas Gubernur di bidang pelayanan kesehatan, dipimpin oleh seorang Direktur Utama yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas Pokok Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Rumah Sakit Jiwa daerah Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok sebagai berikut: Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat.

3. Fungsi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi memiliki fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Pelayanan Kesehatan pelayanan penunjang dalam menyelenggarakan pemerintah provinsi di bidang pelayanan kesehatan
- b. Penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang Pelayanan Kesehatan
- c. Pelayanan medis
- d. Pelayanan penunjang medis dan non medis
- e. Pelayanan keperawatan
- f. Pelayanan rujukan

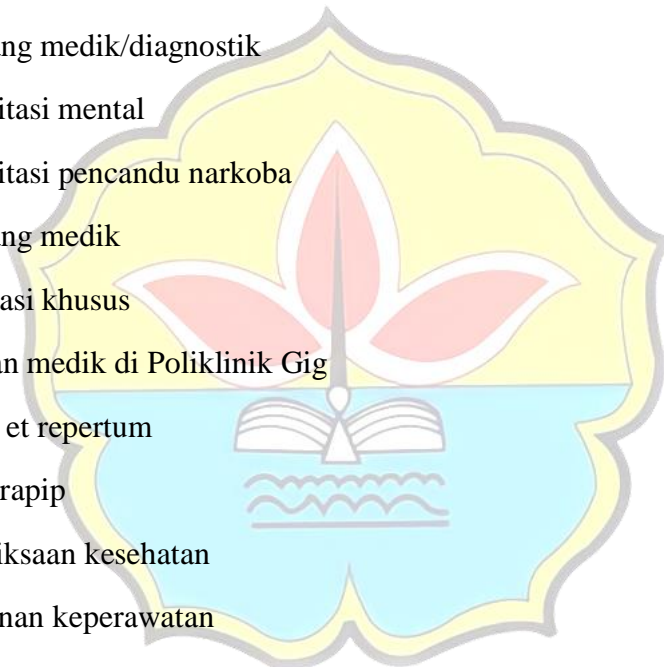
g. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

h. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat

3.5. Pelayanan Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

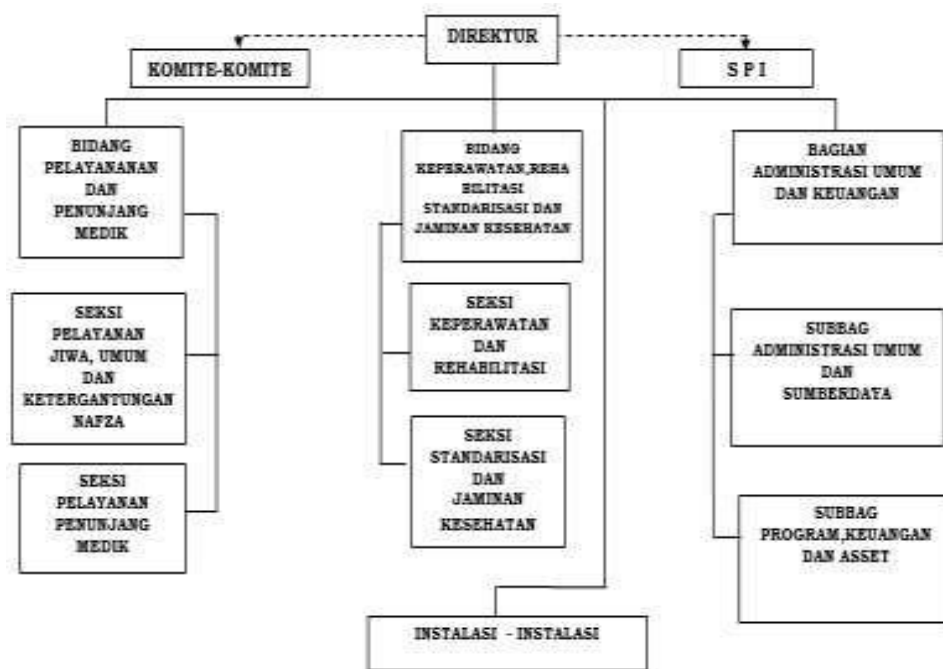
Pelayanan Rumah Sakit Jiwa daerah Provinsi Jambi meliputi :

1. Rawat Jalan
2. Rawat darurat
3. Rawat inap
4. Penunjang medik/diagnostik
5. Rehabilitasi mental
6. Rehabilitasi pencandu narkoba
7. Penunjang medik
8. Konsultasi khusus
9. Tindakan medik di Poliklinik Gigi
10. Visum et repertum
11. Fisioterapi
12. Pemeriksaan kesehatan
13. Pelayanan keperawatan
14. Pendidikan dan pelatihan
15. Pelayanan laundry
16. Pemulasaran atau perawatan Jenazah
16. Pemulasaran atau perawatan Jenazah
17. Pelayanan Mobil Ambulan/Mobil Jenazah



3.6 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Gambar 3.1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi



Pembagian Tugas dari Masing-masing Fungsi :

1. Direktur

Direktur memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kerja dan anggaran pada RSJD
- b. Menyusun dokumen pelaksanaan anggaran pada RSJD
- c. Menandatangani surat perintah membayar

- d. Mengelola utang dan piutang RSJD yang menjadi tanggung jawabnya
- e. Menyusun dan menyampaikan laporan keuangan RSJD
- f. Menetapkan pejabat pelaksana teknis kegiatan dan pejabat penatausahaan keuangan
- g. Menetapkan pejabat lainnyadalam unit yang dipimpinnya dalam rangka pengelolaan RSJD
- h. Merumuskan kebijakan teknis dibidang pelayanan kesehatan
- i. Melaksanakan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraa pemerintahan daerah dibidang pelayanan kesehatan
- j. Menyusun rencana dari program, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan jiwa dan
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

2. Kepala Bidang Pelayanan Medik dan Penunjang Medik

Uraian dan wewenang Kepala Bidang Pelayanan Medik dan Penunjang Medik adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana pemberian pelayanan medis;
- b. Pelaksanaan koordinasi dan pelayanan medis;
- c. Pelaksanaan administrasi rekam medik, kendali mutu, kendali biaya, dan keselamatan pasien
- d. Penyiapan perumusan kebijakan teknis pelayanan medi k

3. Kepala Bidang Keperawatan, Rehabilitasi, Standarisasi, dan Jaminan Kesehatan

Uraian tugas dan wewenang Kepala Bidang Keperawatan, Rehabilitasi, Standarisasi, dan Jaminan Kesehatan adalah sebagai berikut:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pelayanan keperawatan, rehabilitasi, standarisasi, dan jaminan kesehatan;
- b. Pelaksanaan pelayanan administrasi dibidang pelayanan keperawatan, rehabilitasi, standarisasi dan jaminan kesehatan dan
- c. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

4. Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan

Uraian tugas dan wewenang Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Penyusunan perencanaan pelayanan administrasi umum, perencanaan anggaran, pengelolaan keuangan dan aset RSJD
- b. Pelaksanaan pelayanan administrasi umum, perencanaan anggaran
- c. Pelaksanaan administari dibagian umum dan keuangan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 56 responden. Kuesioner ini disebar langsung kepada responden yaitu pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa karakter, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia saat ini, pendidikan terakhir, lamanya bekerja dan bagian kerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut Jenis Kelamin dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi (%)
1.	Laki- Laki	22	39.29
2.	Perempuan	34	60.71
Total		56	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas diperoleh bahwa dari 56 responden, sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 22 responden (39.29%) dan perempuan sebanyak 34 responden (60.71%) . Hal ini menunjukkan bahwa pegawai perempuan yang paling banyak di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi. Dari data diatas jenis kelamin laki-laki memiliki jawaban responden paling sedikit.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Saat Ini

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 20	3	5.36
2	20-29	6	10.71
3	30-39	26	46.43
4	> 40	21	37.5
Total		56	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas berdasarkan usia dari 56 responden adalah 3 responden (5.36%) berusia kurang dari 20 tahun, 6 responden (10.71%) berusia 20 tahun sampai 29 tahun, 26 responden (46.43%) berusia 30 tahun sampai 39 tahun, dan 21 responden (37.5%) berusia 40 tahun. Dari data diatas usia 30-39 tahun yang memiliki jawaban responden yang paling banyak.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
----	------------	--------	----------------

1	SMA/Sederajat	2	3.57
2	Diploma	45	80.36
3	Sarjana	9	16.07
Total		56	100%

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 2 responden (3,57%), sedangkan Diploma sebanyak 45 responden (80.36%) dan Sarjana sebanyak 9 responden (16.07%). Dari data diatas lulusan Diploma yang memiliki responden yang paling banyak .

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	> 6	6	10.72
2	≤ 10	32	57.14
3	11-20	14	25
4	21-30	4	7.14
Total		56	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 lama bekerjanya pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi kurang dari 6 tahun sebanyak 6 responden (10.72%), kurang dari 10 tahun sebanyak 32 responden (57.14%) 11 sampai 20 tahun sebanyak 14 responden (25%) dan 21 sampai 30 tahun sebanyak 4 responden (7.14%). Dari data diatas lama bekerj a kurang dari 10 tahun yang memiliki jawaban responden yang paling banyak.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian pegawai, berikutnya adalah olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian

berdasarkan pendapat responden. Secara deskriptif hasil presentase penelitian adalah bahwa setiap dimensi mempunyai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi , sebagai berikut :

4.1.2.1 Stres Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa

1. Beban Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari beban kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Beban Kerja

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	Beban kerja yang dirasakan terlalu berat melebihi kapasitas kinerja pegawai			19	24	13	218	Tinggi
2	Adanya konflik kerja antar pegawai sehingga mengalami kesulitan dalam bekerja			18	26	12	218	Tinggi
Total							436	
Rata-rata							218	Tinggi

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 218 dapat diartikan bahwa Dimensi Beban Kerja dinilai Tinggi oleh Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

2. Waktu Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari waktu kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Waktu Kerja

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
3	Waktu penyelesaian pekerjaan yang mendesak			22	18	16	218	Tinggi
4.	Iklm kerja yang tidak sehat		6	27	14	9	194	Tinggi
Total							412	
Rata-rata							206	Tinggi

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 206 dapat diartikan bahwa Dimensi Waktu Kerja dinilai Tinggi oleh Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

3. Umpan Balik

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari umpan balik dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Umpan Balik

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
5	Kurangnya pengawasan oleh atasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan		7	26	15	8	192	Tinggi
6.	Perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan		10	17	14	15	202	Tinggi
Total							394	
Rata-rata							197	Tinggi

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 197 dapat diartikan bahwa Dimensi Umpan Balik dinilai Tinggi oleh Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

4. Tanggung Jawab

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari tanggung jawab dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
7	Menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab	1	7	17	19	12	202	Tinggi
8	Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja	1	6	18	24	7	198	Tinggi
Total							400	
Rata-rata							200	Tinggi

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 200 dapat diartikan bahwa Dimensi Tanggung Jawab dinilai Tinggi oleh Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Hasil rekap jawaban terhadap Dimensi Stres Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Stres Kerja

No Urut	Dimensi	Skor	Ket
1	A. Beban Kerja Beban kerja yang dirasakan terlalu	218	Tinggi

	berat melebihi kapasitas kinerja pegawai		
2	Adanya konflik kerja antar pegawai sehingga mengalami kesulitan dalam bekerja	218	Tinggi
	Rata-rata	218	Tinggi
3	B. Waktu Kerja Waktu penyelesaian pekerjaan yang mendesak	218	Tinggi
4	Iklim kerja yang tidak sehat	194	Tinggi
	Rata-rata	206	Tinggi
5	C. Umpan Balik Kurangnya pengawasan oleh atasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	192	Tinggi
6	Perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan	202	Tinggi
	Rata-rata	197	Tinggi
7	D. Tanggung Jawab Menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab	202	Tinggi
8	Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja	198	Tinggi
	Rata-rata	200	Tinggi
	Total	821	
	Rata-rata	205.2	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden menilai bahwa tanggapan responden terhadap dimensi Stres Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi berada pada skor 205.2 dan dapat dikategorikan Tinggi berada pada rentang skala 187-230. Dengan demikian hipotesis Stres Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi berpengaruh Tinggi .

4.1.2.2 Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

1. Kualitas Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kualitas kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Hasil pekerjaan yang dilakukan sudah memenuhi standar kualitas perusahaan			16	27	14	226	Tinggi
Total							226	
Rata-rata							226	Tinggi

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 226 dapat diartikan bahwa Dimensi Kualitas Kerja dinilai Tinggi oleh Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

2. Inisiatif

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari inisiatif dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Inisiatif

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
2.	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan			15	26	15	224	Tinggi
3.	Pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan perusahaan			20	20	16	220	Tinggi
Total							444	

Rata-rata	222	Tinggi
------------------	------------	---------------

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 222 dapat diartikan bahwa Dimensi Inisiatif dinilai Tinggi oleh Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

3. Ketetapan Waktu

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari ketetapan waktu dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4.12
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketetapan Waktu

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik		6	27	14	9	194	Tinggi
Total							194	
Rata-rata							194	Tinggi

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 194 dapat diartikan bahwa Dimensi Ketepatan Waktu dinilai Tinggi oleh Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

4. Kemampuan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kemampuan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemampuan

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
5	Memiliki keterampilan kecepatan dan tingkat penyesuaian diri dalam bekerja		6	30	14	6	188	Cukup
6	Semangat dalam mengerjakan pekerjaan		10	16	15	15	203	Tinggi
Total							391	
Rata –rata							195.5	Tinggi

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 195.5 dapat diartikan bahwa Dimensi Kemampuan dinilai Tinggi oleh Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

5. Komunikasi

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari komunikasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Jawaban Responden Terhadap Dimensi Komunikasi

No	Pertanyaan	SR	R	C	T	ST	Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
7	Hubungan dengan rekan kerja baik	2	6	17	19	12	201	Tinggi
8	Selalu bekerjasama dalam setiap tugas yang diberikan	1	6	15	3	11	122	Rendah
Total							323	
Rata-rata							161.5	Cukup

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 161.5 dapat diartikan bahwa Dimensi Komunikasi dinilai Cukup oleh Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Hasil rekap jawaban terhadap dimensi Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kinerja

NO Urut	Dimensi	Skor	Ket
1	Kualitas Kerja Hasil pekerjaan yang dilakukan sudah memenuhi standar kualitas perusahaan	226	Tinggi
	Rata-rata	226	Tinggi
2	Inisiatif Memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan Pekerjaan	224	Tinggi
3	yang dihasilkan dalam kondisi sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan perusahaan	220	Tinggi
	Rata-rata	222	Tinggi
4	Ketepatan Waktu Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik	194	Tinggi
	Rata-rata	194	Tinggi
5	Kemampuan Memiliki keterampilan kecepatan dan tingkat penyesuaian diri dalam bekerja	188	Cukup
6	Semangat dalam mengerjakan pekerjaan	203	Tinggi
	Rata-rata	195.5	Tinggi
7	Komunikasi Hubungan dengan rekan kerja baik	201	Tinggi
8	Selalu bekerjasama dalam setiap tugas yang diberikan	122	Rendah
	Rata-rata	161.5	Cukup
	Total	999	
	Rata-rata	124.8	Rendah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden meni lai bahwa tanggapan respondent terhadap dimensi Kinerja pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi berada pada skor 124.3 dan dapat dikategorikan Rendah berada pada rentang skala 100,8 -145,5 . Dengan demikian hipotesis Kinerja pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi berpengaruh .

4.2. Pembahasan

4.2.1 Analisa Regresi Linier Sederhana

Pengaruh hubungan antara variabel Stres kerja terhadap Kinerja pegawai menggunakan regresi linier sederhana. Maka hasil hubungan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,021	1,187	
stres	,905	,040	,951

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.16, diperoleh nilai koefisien adalah sebesar 0,887 dan nilai konstantanya sebesar 3.021 Sehingga model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y=3,021+ 0,905 X$$

Dari model persamaan regresi linier sederhana tersebut dapat dijelaskan

1. Nilai konstanta (a) = 3,021 artinya apabila variabel stres kerja dianggap konstan atau nilainya 0 (nol) maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 3,021
2. Koefisien regresi variabel Stres kerja sebesar 0.905 dan nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi .
diartikan pula bahwa penambahan stres sebesar 1(satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,905 .

4.2.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel stres kerja terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 nilai (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,951 ^a	,904	,902	,103613

a. Predictors: (Constant), Stres

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,901 atau 90,1% menyatakan terjadinya variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variabel stres kerja sangat kuat yaitu sebesar 95,1%, sedangkan sisanya $(100\% - 95,1) = 4,9\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

4.2.3 Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 0,05, adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan *thitung* dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan disiplin kerja derajat kebebasan (df) = 54, diperoleh *ttabel* sebesar 2.00488, Dari hasil analisis regresi output coefficients dapat diketahui *thitung* dalam tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,021	1,187		2,545	,014
Stres	,905	,040	,951	22,508	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diperoleh angka *thitung* stres sebesar 22.508 Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai *thitung* dengan *ttabel*. Dari hasil perhitungan uji secara diperoleh nilai *thitung* stres sebesar 22,508 dan nilai prob sig 0,000. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan *thitung* > *ttabel* ($22,508 > 2.00488$), maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4.3. Pembahasan

4.3.1 Analisis Stres Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil rekap jawaban dimensi Stres Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi diketahui bahwa rata-rata skor dimensi beban kerja (218), waktu kerja (206), umpan balik (197), serta tanggung jawab (200)

Stres Kerja pada pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi secara keseluruhan mendapat rata-rata skor sebesar 205.2 dapat dikategorikan Tinggi jika dilihat pada rentang skala 187- 230 . Dengan demikian hipotesis Stres Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi berpengaruh Tinggi

4.3.2 Analisis Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi

Jambi

Berdasarkan hasil rekap jawaban dimensi Stres Kerja pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi diketahui bahwa rata-rata skor dimensi kualitas kerja (226), inisiatif (222) , ketepatan waktu (194) kemampuan (195.5), serta komunikasi (161,5)

Kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi secara keseluruhan mendapat rata-rata skor sebesar 124.8 , jika dilihat pada rentang skala 100.8-145.5 , sudah di kategorikan rendah

Dengan demikian dimensi yang masih perlu ditingkatkan adalah dimensi kemampuan (122). Kenyataan ini menunjukkan bahwa kemampuan pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi harus ditingkatkan

4.3.3 Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi .

Berdasarkan hasil analisis penelitian, regresi linear sederhana terdahulu, maka dapat dibuat model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 3,021 + 0,905 X$$

Untuk menelaah bagaimana pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan uji t seperti tertera pada tabel 4.18. Tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

Dari perhitungan diperoleh hitungan uji *t*hitung untuk stres sebesar 22,508 lebih besar dari *t*tabel (22,508 > 2,00488). Dilain sisi nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai. Apabila stres meningkat maka akan memberikan peningkatan pencapaian kinerja pegawai secara signifikan.

Dari tabel 4,17 juga dapat dilihat Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,951 atau 95.1% variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu stres kerja. Sedangkan sisanya 4,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari uraian pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa jawaban responden dari indikator pada variabel stres kerja dengan rata-rata sebesar 205,2 kategori tinggi. Dan jawaban responden dari indikator pada variabel kinerja dengan rata-rata sebesar 124,8 kategori tinggi.
2. Dari persamaan linier regresi sederhana yakni : $Y = 3,021 + 0,905X$. Dapat dimaknakan bahwa variabel stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar $r = 0,951$. Dan pada uji hipotesis t_{hitung} untuk stres kerja lebih besar dari t_{tabel} ($22,508 > 2,00488$). Dilain sisi nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien regresi dari stres kerja bertanda (+). Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berhubungan positif. Besar pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja sebesar $r = 0,951$.

5.2. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran guna untuk memperbaiki mutu kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel stres kerja dapat dilihat dari pernyataan Kurangnya pengawasan oleh atasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mendapat skor 190 sehingga skor tersebut tergolong rendah dibanding dengan pernyataan-pernyataan yang lain sehingga harus mendapat perhatian lebih agar dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh atasan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, penelitian ini dapat dijadikan tambahan keilmuan di bidang manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain stres kerja bertujuan agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah , Robiatul. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di Bank Tabungan Negara Syariah Malang*. Tesis Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Daft.2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1.Edisi ke Sembilan Selemba Empat. Jakarta
- Fahmi Irham, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Jakarta
- Ghozali, imam.2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka
- Handoko, T. Hani 2009, *Manajemen*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan. PT. Gunung Agung Jakarta
- _____, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Osrita H, dan Hj Atikah. 2010. *Kajian Terhadap Penilaian Kinerja dan Budaya Organisasi*. Vol. 8. No 2. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Drs. Benyamin Molan. Erlangga Jakarta
- Robbins, P. Stephen, & Marry Coulter (2010). *Manajemen* . Edisi Kesepuluh Jilid 2. Penerjemah Bob Sabran dan Devri Bernadi Putera. Indonesia Erlangga
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- _____, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Jakarta.

- Siagiyan, Sondang P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2011, *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* Bandung, Alfabeta
- _____, 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi (STD)*. Bandung : Alfabeta
- _____, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* Bandung, Alfabeta
- _____, 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Cv. Alfabet
- _____, Drs. (2010). *Statiska dan Penelitian*. Cv. Alfabeta, Bandung
- _____, 2012. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tsis, Dan Disertasi (STD)*. Bandung : Alfabeta
- _____, 2013. *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* Bandung, Alfabeta
- Siregar. Syofian. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana
- Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*. Penerbit CV, Alfabeta, Bandung
- Zafar, Qadoos, et al. 2015. *The Influence Of Job Stress On Employess Performance In Pakistan. American Journal Of Social Science Research*. Vol 1. No 4

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
RUMAH SAKIT JIWA DAERAH PROVINSI JAMBI

Responden yang terhormat

Dalam rangka Penyelesaian tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari maka ditengah-tengah kesibukan bapak/ibu, kami mohon kesediaan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Inda Arianti

NIM : 1900861201088

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi

Sebelum mengisi daftar pertanyaan dibawah ini mohon bapak/ibu memahami terlebih dahulu petunjuk pengisian dengan teliti. Setiap butir pertanyaan mohon diisi dengan kejujuran dan keyakinan bapak/ibu, untuk memberikan sumbangan yang amat berharga terhadap hasil penelitian ini.

Atas perhatian dan bantuan yang bapak/ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Penulis

Daftar Pertanyaan

1. No Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 20 -24 Tahun 30-34 Tahun
 25 - 29 Tahun > 35 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SD S1
 SLTP S2
 SMA Sederajat S3
5. Lamanya bekerja : ≤ 10 Tahun 21 - 30 Tahun
 11-20 Tahun



Pertanyaan Responden

Berilah Tanda (✓) untuk pilihan yang paling tepat dari pernyataan dibawah ini

A. Stres Kerja

Alternative Jawaban :

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

NO	Pernyataan	Skor				
		STS	KS	CS	S	SS
A. Beban Kerja						
1.	Beban kerja yang dirasakan terlalu berat melebihi kapasitas kinerja pegawai					
2.	Adanya konflik kerja antar pegawai sehingga mengalami kesulitan dalam bekerja					
B. Waktu Kerja						
3.	Waktu penyelesaian pekerjaan yang Mendesak					
4.	Iklm kerja yang tidak sehat					
C. Umpan Balik						
5.	Kurangnya pengawasan oleh atasan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan					
D. Tanggung Jawab						
7.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab					
8.	Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam bekerja					

B. Kinerja

Alternative Jawaban :

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Skor				
		STS	KS	CS	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Hasil pekerjaan yang dilakukan sudah memenuhi standar kualitas perusahaan					
Inisiatif						
2	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan perusahaan					
Ketepatan Waktu						
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik					
Kemampuan						
5	Memiliki keterampilan kecepatan dan tingkat penyesuaian diri dalam bekerja					
6	Semangat dalam mengerjakan pekerjaan					
Komunikasi						
7	Hubungan dengan rekan kerja baik					
8	Selalu bekerjasama dalam setiap tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

DATA KUSIONER

X = Stres Kerja

Y = Kinerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	4	4	26
2	3	3	3	4	4	4	4	4	29
3	3	3	4	4	4	5	2	2	27
4	5	5	5	3	3	5	5	4	35
5	3	3	3	2	2	2	2	2	19
6	3	4	3	3	3	4	5	5	30
7	5	3	5	3	3	2	5	4	30
8	4	3	3	3	2	5	4	4	28
9	4	3	3	3	3	2	4	4	26
10	4	4	5	3	3	4	4	3	30
11	3	3	3	4	4	4	3	3	27
12	4	4	3	3	5	5	3	4	31
13	4	4	4	4	5	5	4	4	34
14	3	3	3	5	3	4	4	3	28
15	3	3	3	3	3	3	4	3	25
16	3	3	3	3	3	3	4	4	26
17	3	4	3	2	3	3	2	3	23
18	4	4	5	5	3	3	2	2	28
19	5	5	5	3	3	4	4	2	31
20	4	4	5	5	5	5	3	3	34
21	4	3	4	5	4	2	3	3	28
22	5	5	4	4	3	3	3	4	31
23	4	5	5	3	3	5	4	4	33
24	5	5	5	3	4	4	3	3	32
25	5	3	3	2	4	2	1	4	24
26	4	4	4	5	5	3	3	2	30
27	4	3	3	4	4	5	5	3	31
28	5	4	5	3	3	3	3	4	30
29	4	4	4	3	3	2	2	4	26
30	5	4	4	3	3	2	2	1	24
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24
32	4	4	5	5	3	3	5	5	34
33	5	5	4	4	3	3	5	5	34
34	3	4	3	4	3	4	3	4	28

35	3	4	5	5	4	3	4	3	31
36	4	4	4	5	5	5	4	4	35
37	4	5	3	3	5	5	2	4	31
38	4	4	4	4	3	3	4	5	31
39	5	5	5	3	3	5	5	4	35
40	4	4	4	3	3	5	5	3	31
41	3	3	3	4	4	5	5	3	30
42	4	4	3	3	2	2	4	4	26
43	3	3	3	3	4	3	3	3	25
44	3	4	4	4	4	3	3	3	28
45	4	5	4	4	5	3	4	3	32
46	4	5	5	3	2	4	5	4	32
47	5	4	5	3	4	4	3	4	32
48	5	4	4	4	4	2	3	5	31
49	4	4	3	4	2	2	4	5	28
50	4	3	4	3	2	4	4	2	26
51	3	4	4	5	3	4	5	4	32
52	3	4	4	2	3	5	5	4	30
53	4	5	5	2	4	5	3	3	31
54	5	5	3	3	4	4	3	3	30
55	4	4	5	3	5	4	4	5	34
56	3	4	4	2	2	3	3	4	25

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
1	4	3	4	3	3	3	4	5	29
2	3	3	3	4	4	4	4	4	29
3	4	5	4	4	4	5	2	2	30
4	5	5	5	3	3	5	5	4	35
5	3	3	3	2	2	4	3	2	22
6	3	4	3	3	3	4	5	5	30
7	5	3	5	3	3	2	5	4	30
8	4	3	3	3	2	5	4	4	28
9	4	3	3	3	3	2	3	4	25
10	4	4	5	3	3	4	4	3	30
11	3	3	3	4	4	4	3	5	29
12	4	4	4	3	2	5	3	4	29
13	4	4	4	4	5	5	4	4	34
14	3	5	3	5	3	4	4	3	30
15	3	3	3	3	3	3	4	3	25
16	3	3	3	3	3	3	4	4	26
17	3	4	3	2	3	3	2	3	23
18	4	4	5	5	3	3	2	2	28

19	5	5	5	3	3	4	4	5	34
20	4	4	5	5	5	5	3	3	34
21	4	3	4	5	4	2	3	3	28
22	5	5	4	4	3	3	3	4	31
23	4	5	5	3	3	5	4	4	33
24	5	5	5	3	4	4	3	3	32
25	5	3	3	2	4	2	1	4	24
26	4	4	4	5	5	3	3	2	30
27	4	3	3	4	4	5	5	3	31
28	5	4	5	3	3	3	3	4	30
29	4	4	4	3	3	2	2	4	26
30	5	4	4	3	3	2	2	1	24
31	3	5	3	3	3	3	3	3	26
32	4	4	5	5	3	3	5	5	34
33	5	5	4	4	3	3	5	5	34
34	3	4	3	4	3	4	3	4	28
35	3	4	5	5	4	3	4	3	31
36	4	4	4	5	5	5	4	4	35
37	4	5	3	3	5	5	2	4	31
38	4	4	4	4	3	3	4	5	31
39	5	5	5	3	3	5	5	4	35
40	4	4	4	3	3	5	5	5	33
41	3	3	3	4	4	5	5	3	30
42	4	4	3	3	2	2	4	4	26
43	3	3	3	3	4	3	3	3	25
44	3	4	4	4	4	3	3	4	29
45	4	5	4	4	5	3	4	3	32
46	4	5	5	3	2	4	5	4	32
47	5	4	5	3	3	4	3	4	31
48	5	4	4	4	4	2	3	5	31
49	4	4	3	4	2	2	4	5	28
50	4	3	4	3	3	4	4	2	27
51	3	4	4	5	3	4	5	4	32
52	3	4	4	2	3	5	5	4	30
53	4	5	5	2	3	5	3	3	30
54	5	5	3	3	4	2	4	3	29
55	4	4	5	3	4	4	4	5	33
56	4	3	4	2	3	4	1	2	23

LAMPIRAN II

DATA MSI

X= Stres Kerja

Y= Kinerja

Successive Interval

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	RATA-RATA
1,000	1,000	1,000	2,298	2,253	2,009	3,768	3,904	17,232
1,000	1,000	1,000	3,302	3,256	2,739	3,768	3,904	19,969
1,000	1,000	2,117	3,302	3,256	3,692	2,009	1,951	18,327
3,394	3,476	3,168	2,298	2,253	3,692	4,823	3,904	27,008
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,009	1,951	9,960
1,000	2,258	1,000	2,298	2,253	2,739	4,823	5,109	21,480
3,394	1,000	3,168	2,298	2,253	1,000	4,823	3,904	21,840
2,221	1,000	1,000	2,298	1,000	3,692	3,768	3,904	18,883
2,221	1,000	1,000	2,298	2,253	1,000	3,768	3,904	17,444
2,221	2,258	3,168	2,298	2,253	2,739	3,768	2,873	21,578
1,000	1,000	1,000	3,302	3,256	2,739	2,903	2,873	18,073
2,221	2,258	1,000	2,298	4,226	3,692	2,903	3,904	22,503
2,221	2,258	2,117	3,302	4,226	3,692	3,768	3,904	25,488
1,000	1,000	1,000	4,240	2,253	2,739	3,768	2,873	18,873
1,000	1,000	1,000	2,298	2,253	2,009	3,768	2,873	16,201
1,000	1,000	1,000	2,298	2,253	2,009	3,768	3,904	17,232
1,000	2,258	1,000	1,000	2,253	2,009	2,009	2,873	14,402
2,221	2,258	3,168	4,240	2,253	2,009	2,009	1,951	20,110
3,394	3,476	3,168	2,298	2,253	2,739	3,768	1,951	23,047
2,221	2,258	3,168	4,240	4,226	3,692	2,903	2,873	25,582
2,221	1,000	2,117	4,240	3,256	1,000	2,903	2,873	19,611
3,394	3,476	2,117	3,302	2,253	2,009	2,903	3,904	23,358
2,221	3,476	3,168	2,298	2,253	3,692	3,768	3,904	24,780
3,394	3,476	3,168	2,298	3,256	2,739	2,903	2,873	24,107
3,394	1,000	1,000	1,000	3,256	1,000	1,000	3,904	15,555
2,221	2,258	2,117	4,240	4,226	2,009	2,903	1,951	21,927
2,221	1,000	1,000	3,302	3,256	3,692	4,823	2,873	22,167
3,394	2,258	3,168	2,298	2,253	2,009	2,903	3,904	22,188
2,221	2,258	2,117	2,298	2,253	1,000	2,009	3,904	18,061
3,394	2,258	2,117	2,298	2,253	1,000	2,009	1,000	16,329
1,000	1,000	1,000	2,298	2,253	2,009	2,903	2,873	15,336
2,221	2,258	3,168	4,240	2,253	2,009	4,823	5,109	26,082
3,394	3,476	2,117	3,302	2,253	2,009	4,823	5,109	26,482
1,000	2,258	1,000	3,302	2,253	2,739	2,903	3,904	19,359

1,000	2,258	3,168	4,240	3,256	2,009	3,768	2,873	22,573
2,221	2,258	2,117	4,240	4,226	3,692	3,768	3,904	26,427
2,221	3,476	1,000	2,298	4,226	3,692	2,009	3,904	22,826
2,221	2,258	2,117	3,302	2,253	2,009	3,768	5,109	23,037
3,394	3,476	3,168	2,298	2,253	3,692	4,823	3,904	27,008
2,221	2,258	2,117	2,298	2,253	3,692	4,823	2,873	22,535
1,000	1,000	1,000	3,302	3,256	3,692	4,823	2,873	20,945
2,221	2,258	1,000	2,298	1,000	1,000	3,768	3,904	17,450
1,000	1,000	1,000	2,298	3,256	2,009	2,903	2,873	16,340
1,000	2,258	2,117	3,302	3,256	2,009	2,903	2,873	19,719
2,221	3,476	2,117	3,302	4,226	2,009	3,768	2,873	23,992
2,221	3,476	3,168	2,298	1,000	2,739	4,823	3,904	23,630
3,394	2,258	3,168	2,298	3,256	2,739	2,903	3,904	23,921
3,394	2,258	2,117	3,302	3,256	1,000	2,903	5,109	23,340
2,221	2,258	1,000	3,302	1,000	1,000	3,768	5,109	19,658
2,221	1,000	2,117	2,298	1,000	2,739	3,768	1,951	17,095
1,000	2,258	2,117	4,240	2,253	2,739	4,823	3,904	23,335
1,000	2,258	2,117	1,000	2,253	3,692	4,823	3,904	21,047
2,221	3,476	3,168	1,000	3,256	3,692	2,903	2,873	22,589
3,394	3,476	1,000	2,298	3,256	2,739	2,903	2,873	21,939
2,221	2,258	3,168	2,298	4,226	2,739	3,768	5,109	25,788
1,000	2,258	2,117	1,000	1,000	2,009	2,903	3,904	16,192

Successive Interval

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	RATA-RATA
2,262	1,000	2,138	2,298	2,370	1,985	3,505	4,872	20,430
1,000	1,000	1,000	3,302	3,476	2,716	3,505	3,724	19,723
2,262	3,419	2,138	3,302	3,476	3,692	1,827	1,951	22,066
3,504	3,419	3,234	2,298	2,370	3,692	4,561	3,724	26,802
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,716	2,641	1,951	12,308
1,000	2,213	1,000	2,298	2,370	2,716	4,561	4,872	21,030
3,504	1,000	3,234	2,298	2,370	1,000	4,561	3,724	21,692
2,262	1,000	1,000	2,298	1,000	3,692	3,505	3,724	18,481
2,262	1,000	1,000	2,298	2,370	1,000	2,641	3,724	16,295
2,262	2,213	3,234	2,298	2,370	2,716	3,505	2,795	21,394
1,000	1,000	1,000	3,302	3,476	2,716	2,641	4,872	20,007
2,262	2,213	2,138	2,298	1,000	3,692	2,641	3,724	19,967
2,262	2,213	2,138	3,302	4,444	3,692	3,505	3,724	25,279
1,000	3,419	1,000	4,240	2,370	2,716	3,505	2,795	21,046
1,000	1,000	1,000	2,298	2,370	1,985	3,505	2,795	15,954
1,000	1,000	1,000	2,298	2,370	1,985	3,505	3,724	16,883
1,000	2,213	1,000	1,000	2,370	1,985	1,827	2,795	14,191

2,262	2,213	3,234	4,240	2,370	1,985	1,827	1,951	20,083
3,504	3,419	3,234	2,298	2,370	2,716	3,505	4,872	25,920
2,262	2,213	3,234	4,240	4,444	3,692	2,641	2,795	25,522
2,262	1,000	2,138	4,240	3,476	1,000	2,641	2,795	19,552
3,504	3,419	2,138	3,302	2,370	1,985	2,641	3,724	23,083
2,262	3,419	3,234	2,298	2,370	3,692	3,505	3,724	24,504
3,504	3,419	3,234	2,298	3,476	2,716	2,641	2,795	24,085
3,504	1,000	1,000	1,000	3,476	1,000	1,000	3,724	15,705
2,262	2,213	2,138	4,240	4,444	1,985	2,641	1,951	21,874
2,262	1,000	1,000	3,302	3,476	3,692	4,561	2,795	22,087
3,504	2,213	3,234	2,298	2,370	1,985	2,641	3,724	21,970
2,262	2,213	2,138	2,298	2,370	1,000	1,827	3,724	17,832
3,504	2,213	2,138	2,298	2,370	1,000	1,827	1,000	16,351
1,000	3,419	1,000	2,298	2,370	1,985	2,641	2,795	17,509
2,262	2,213	3,234	4,240	2,370	1,985	4,561	4,872	25,738
3,504	3,419	2,138	3,302	2,370	1,985	4,561	4,872	26,151
1,000	2,213	1,000	3,302	2,370	2,716	2,641	3,724	18,966
1,000	2,213	3,234	4,240	3,476	1,985	3,505	2,795	22,450
2,262	2,213	2,138	4,240	4,444	3,692	3,505	3,724	26,218
2,262	3,419	1,000	2,298	4,444	3,692	1,827	3,724	22,666
2,262	2,213	2,138	3,302	2,370	1,985	3,505	4,872	22,647
3,504	3,419	3,234	2,298	2,370	3,692	4,561	3,724	26,802
2,262	2,213	2,138	2,298	2,370	3,692	4,561	4,872	24,405
1,000	1,000	1,000	3,302	3,476	3,692	4,561	2,795	20,826
2,262	2,213	1,000	2,298	1,000	1,000	3,505	3,724	17,003
1,000	1,000	1,000	2,298	3,476	1,985	2,641	2,795	16,196
1,000	2,213	2,138	3,302	3,476	1,985	2,641	3,724	20,479
2,262	3,419	2,138	3,302	4,444	1,985	3,505	2,795	23,850
2,262	3,419	3,234	2,298	1,000	2,716	4,561	3,724	23,214
3,504	2,213	3,234	2,298	2,370	2,716	2,641	3,724	22,701
3,504	2,213	2,138	3,302	3,476	1,000	2,641	4,872	23,146
2,262	2,213	1,000	3,302	1,000	1,000	3,505	4,872	19,154
2,262	1,000	2,138	2,298	2,370	2,716	3,505	1,951	18,240
1,000	2,213	2,138	4,240	2,370	2,716	4,561	3,724	22,962
1,000	2,213	2,138	1,000	2,370	3,692	4,561	3,724	20,697
2,262	3,419	3,234	1,000	2,370	3,692	2,641	2,795	21,413
3,504	3,419	1,000	2,298	3,476	1,000	3,505	2,795	20,999
2,262	2,213	3,234	2,298	3,476	2,716	3,505	4,872	24,577
2,262	1,000	2,138	1,000	2,370	2,716	1,000	1,951	14,437

LAMPIRAN III

SPSS

Uji Data Responden :

a. Uji Validitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	56	100,0

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

Correlations

		Stres	kinerja
stres	Pearson Correlation	1	,951**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	56	56
kinerja	Pearson Correlation	,951**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	56	56

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

b. Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,974	2

Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,021	1,187		2,545	,014
Stres	,905	,040	,951	22,508	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,902	1,03613

