

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
DENGAN TINGKAT STRES PADA TENAGA KESEHATAN  
DI PUSKESMAS HANDIL BARU**

**SKRIPSI**



Oleh :  
**ASTIK WIJAYANTI**  
**NIM : B21739617801**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIYATA HUSADA  
SAMARINDA  
2019**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN  
TINGKAT STRES PADA TENAGA KESEHATAN  
DI PUSKESMAS HANDIL BARU**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Keperawatan (S.Kep)  
Pada Program Studi S.1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wiyata Husada  
Samarinda



**ASTIK WIJAYANTI  
NIM : B21739617801**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIYATA HUSADA  
SAMARINDA**

**2019**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN  
TINGKAT STRES PADA TENAGA KESEHATAN  
DI PUSKESMAS HANDIL BARU

SKRIPSI

Disusun Oleh:

ASTIK WIJAYANTI

NIM. B21739617801

Telah dipertahankan di depan dewan penguji

Pada Tanggal 22 Juli 2019

SUSUNAN DEWAN PENGUJI


1. Ns. Edy Mulyono, S.Pd., S.Kep., M.Kep (.....)  
NIK. 113072.74.13.045
2. Ns. Wahyu Dewi Sulistyarini, S.Kep., M.S (.....)  
NIK. 113072.88.17.096
3. Ns. Rusdi, S.Kep., M.Kep (.....)  
NIK. 113072.86.13.071
4. Hj. Sumiati, SKM., M.Kes (.....)  
NIP. 19690510.199403.2.002

Mengetahui,

Ketua  
STIKES Wiyata Husada Samarinda

  
Ns. Edy Mulyono, S.Pd., S.Kep., M.Kep  
NIK: 113072.74.13.045

Ketua Program Studi  
Ilmu Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda

  
Ns. Rusdi, S.Kep., M.Kep  
NIK : 113072.86.14.071

## LEMBAR PERNYATAAN PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Astik Wijayanti  
NIM : B21739617801  
Program Studi : Ilmu Keperawatan S1 Keperawatan STIKES  
Wiyata Husada Samarinda  
Judul Penelitian : Hubungan Beban Kerja dan Gaya  
Kepemimpinan dengan Tingkat Stress Pada  
Tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa skripsi ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Samarinda, Juli 2019  
Yang membuat pernyataan,

Astik Wijayanti  
NIM. B21739617801

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Tingkat Stress Pada Tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru”.

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

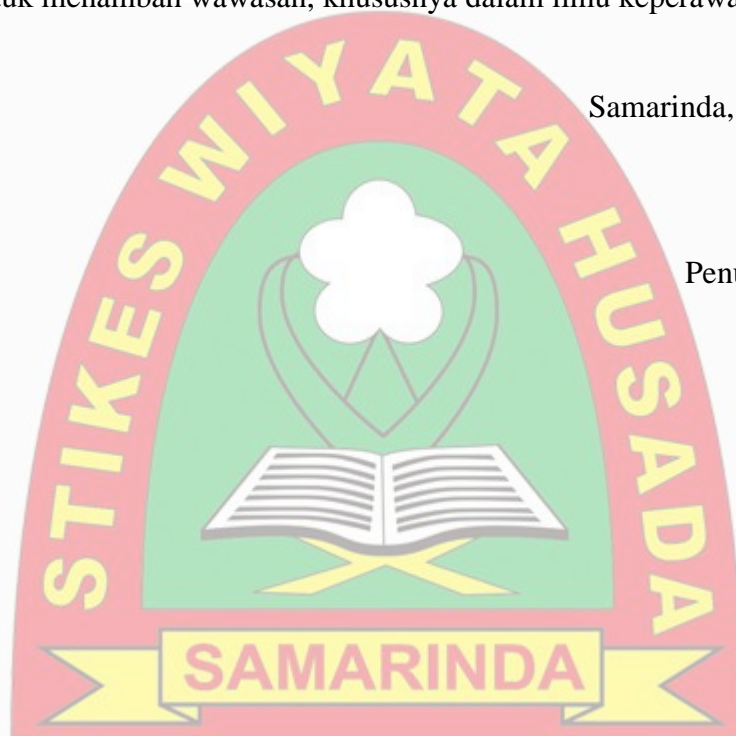
1. Bapak H. Mujito Hadi, MM selaku Ketua Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wiyata Husada Samarinda.
2. Bapak Ns. Edy Mulyono, S.Pd., S.Kep., M.Kep selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wiyata Husada Samarinda.
3. Bapak Ns. Rusdi, S.Kep., M.Kep selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wiyata Husada Samarinda sekaligus dosen Pembimbing I yang berkenan memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Hj. Sumiati, M.Kes selaku dosen Pembimbing II yang berkenan memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Penguji yang berkenan memberikan saran dalam perbaikan skripsi ini.
6. Kepala Puskesmas Handil Baru, atas kesempatan yang telah diberikan untuk memberikan izin tempat penelitian.
7. Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wiyata Husada Samarinda yang telah mendidik dan memberikan ilmu serta membimbing penulis selama perkuliahan.
8. Keluarga yang telah banyak memberikan motivasi, dukungan moril maupun materil yang tak ternilai harganya serta do'a dan kasih sayangnya selama ini kepada penulis.

9. Seluruh rekan-rekan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wiyata Husada Samarinda yang telah memberikan bantuan, dukungan dan saran serta kritiknya dalam penulisan skripsi ini.
10. Kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah banyak membantu memberi pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

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

Samarinda, Juli 2019

Penulis



## LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Astik Wijayanti  
NIM : B21739617801  
Program Studi : Ilmu Keperawatan S1 Keperawatan  
STIKES Wiyata Husada Samarinda

Dengan ini menyetujui dan memberikan hak kepada STIKES Wiyata Husada Samarinda atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Tingkat Stress Pada Tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak ini, STIKES Wiyata Husada Samarinda berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasi tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Samarinda, Juli 2019  
Yang membuat pernyataan,

Astik Wijayanti  
NIM. B21739617801

## ABSTRAK

### HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN TINGKAT STRES PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS HANDIL BARU

Astik Wijayanti<sup>1</sup>, Rusdi<sup>2</sup>, Sumiati<sup>3</sup>

**Latar Belakang :** Kondisi stres mengganggu pelaksanaan kerja tenaga kesehatan baik pada tenaga kesehatan di ruang rawat inap maupun rawat jalan. Puskesmas Handil Baru terdapat tenaga kesehatan sebanyak 43 orang. Berdasarkan observasi pada 10 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui 6 tenaga kesehatan (60%) mengalami stres kerja dan 4 tenaga kesehatan (40%) tidak mengalami stres kerja.

**Tujuan :** Untuk mengetahui seberapa besar hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

**Metode :** Desain penelitian ini ialah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru berjumlah 43 orang, berdasarkan rumus sampel penelitian diperoleh sampel sebanyak 39 orang. Analisis data menggunakan korelasi *Spearman Rank*.

**Hasil Penelitian :** Ada korelasi antara hubungan beban kerja dengan tingkat stress pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui signifikan =  $0,000 < \alpha 0,05$  dimana nilai *spearman rank* 0,667 yang berarti korelasi yang terjadi kuat. Ada korelasi antara hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stress pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui signifikan =  $0,000 < \alpha 0,05$  dimana nilai *spearman rank* 0,876 yang berarti korelasi yang terjadi sangat kuat.

**Kesimpulan :** Ada hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Tingkat Stress.

---

<sup>1,2,3</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKES Wiyata Husada Samarinda

## ABSTRACT

### RELATIONSHIP OF WORK LOADS AND LEADERSHIP STYLE WITH STRESS LEVELS HEALTH PERSONNEL IN HANDIL BARU HEALTH CENTER

Astik Wijayanti<sup>2</sup>, Rusdi<sup>2</sup>, Sumiati<sup>3</sup>

**Background:** Stress conditions interfere with the work of health workers both in health workers in inpatient and outpatient care. Handil Baru Health Center has 43 health workers. Based on observations on 10 health workers at Handil Baru Health Center, it was found that 6 health workers (60%) experienced work stress and 4 health workers (40%) did not experience work stress.

**Objective:** To find out how big is the relationship of workload and leadership style with stress levels in health workers at the Handil Baru Health Center.

**Method:** The design of this study is descriptive analytical with cross sectional approach. The population in this study were all health workers in the Handil Baru Health Center totaling 43 people, based on the research sample formula obtained a sample of 39 people. Data analysis using *Spearman Rank* correlation.

**Research result :** There is a correlation between the workload relationship with the level of stress on health workers in Puskesmas Handil Baru known to be significant = 0,000 < from  $\alpha$  0.05 where the Spearman rank value is 0.667 which means the correlation is strong. There is a correlation between the relationship of leadership style with the stress level on health workers in Puskesmas Handil Baru known to be significant = 0,000 < from  $\alpha$  0.05 where the spearman rank is 0.876 which means the correlation is very strong.

**Conclusion:** There is a relationship between workload and leadership style with stress levels on health workers at the Handil Baru Health Center.

**Keywords:** Workload, Leadership Style, Stress Level.

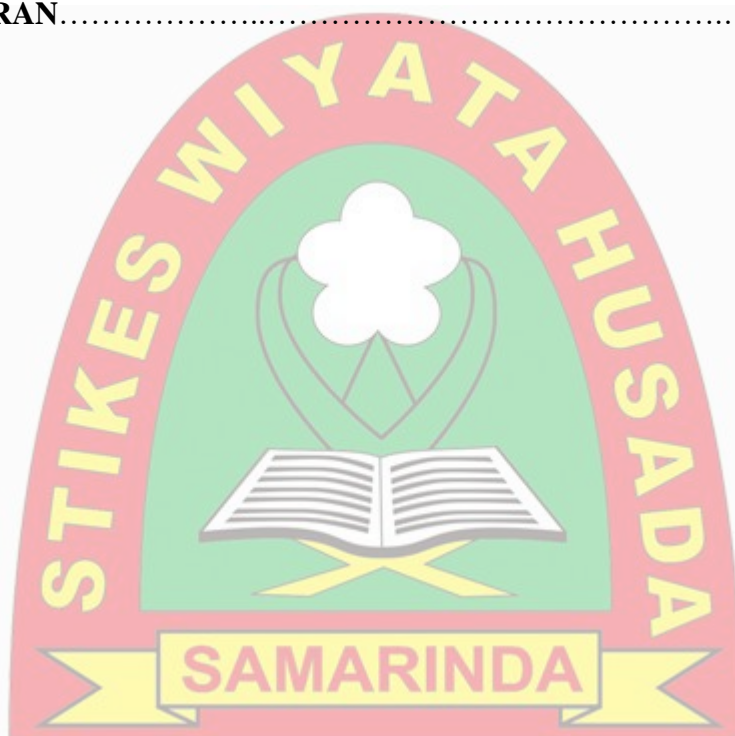
---

<sup>2,2,3</sup> Student of Nursing Program, Institute of Health Sciences Wiyata Husada Samarinda

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR SKEMA</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Penelitian Terkait .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Telaah Pustaka .....	9
1. Stres Kerja .....	9
2. Stres Kerja Pada Perawat .....	17
3. Beban Kerja .....	18
4. Gaya Kepemimpinan .....	22
B. Kerangka Teori Penelitian .....	28
C. Kerangka Konsep Penelitian .....	29
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Rancangan Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C. Populasi dan Sampel .....	31
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	32
E. Alat Pengumpulan .....	34
F. Uji Instrumen .....	35
G. Teknik Pengumpulan Data .....	36
H. Teknik Analisis Data .....	38

I. Etika Penelitian.....	42
J. Alur Penelitian.....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan.....	52
C. Keterbatasan Penelitian.....	60
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>68</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	33
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	34



## DAFTAR SKEMA

	<b>Halaman</b>
Skema 2.1. Kerangka Teori Penelitian .....	28
Skema 2.2. Kerangka Konsep Penelitian.....	29
Skema 3.1. Alur Penelitian.....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Penjelasan Penelitian
- Lampiran 2. Surat Pernyataan Bersedia Berpartisipasi Sebagai Responden
- Lampiran 3. Kuesioner
- Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Rekapitulasi Data Penelitian
- Lampiran 6. Hasil SPSS



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja yang dihadapi oleh tenaga kesehatan akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan ketenaga kesehatan yang diberikan kepada pasien, hal ini dikarenakan stres memiliki beberapa dampak negatif yaitu *physiological symptom* seperti meningkatnya tekanan darah, sakit kepala dan merangsang penyakit jantung, seperti ketidakpuasan, kebosanan, dan ketegangan serta *behavioral symptoms* seperti perubahan pola makan dan sulit tidur (Robbins, 2013).

Kondisi stres mengganggu pelaksanaan kerja tenaga kesehatan baik pada tenaga kesehatan di ruang rawat inap maupun rawat jalan, dimana tenaga kesehatan memiliki peran yang sangat penting yaitu bertanggungjawab memberikan pelayanan langsung dalam proses ketenaga kesehatan pasien dan mengatur serta menyiapkan alat ketenaga kesehatan, hal tersebut dapat mempengaruhi keadaan fisik atau psikis, karena tenaga kesehatan dituntut untuk dapat memenuhi seluruh perannya tersebut. *American National Assosiation for Occupational Health (ANAHO)* tahun 2009 menempatkan kejadian stres kerja pada tenaga kesehatan berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres kerja pada pekerja di dunia (Fuada, 2017).

Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2007 dimana prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur  $\geq 15$  tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres adalah sebesar 11,6 % (Riskesdas, 2007). Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur  $\geq 15$  tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres adalah sebesar 6,0% atau sekitar 37,728 orang (Riskesdas, 2013). Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia

pada penduduk umur  $\geq 15$  tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres mengalami peningkatan adalah sebesar 19,8% (Risksedas, 2018).

Margiati dalam Yunus (2011), mengemukakan faktor penyebab stres kerja antara lain faktor intrinsik dalam pekerjaan, termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan tugas salah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja yang banyak disertai tuntutan dari pihak keluarga pasien menyebabkan tenaga kesehatan harus selalu bergegas dan terburu-buru dalam melakukan tindakan ketenaga kesehatan. Beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja tersebut adalah jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu tenaga kesehatan menyelesaikan kerjanya dengan baik. Untuk jangka waktu tertentu beban kerja tenaga kesehatan sangat ringan dan saat-saat lain bebannya bisa berlebihan. Keadaan tersebut dapat menimbulkan kecemasan, ketidakpuasan kerja dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan pada tenaga kesehatan (Munandar dalam Saputra, 2014).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2014), menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada pegawai Puskesmas Loa Duri, dimana proporsi lebih tinggi pada pegawai yang mempunyai beban kerja rendah dibandingkan beban kerja tinggi. Beban kerja tinggi cenderung mengalami stres, hal ini dikarenakan pegawai dalam melakukan pekerjaan perlu berpikir atau merenung, selalu diharapkan rekan kerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, waktu yang diberikan untuk melaksanakan semua pekerjaan yang ditugaskan tidak dapat dipenuhi, dan sering mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.

Kondisi stres kerja menurut Margiati dalam Yunus (2011) juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Melalui gaya kepemimpinan seorang pimpinan tahu bagaimana mempengaruhi orang lain untuk memberikan layanan ketenaga kesehatan yang profesional, langsung dan individual. Sampai saat ini, setidaknya terdapat dua gaya kepemimpinan yaitu tipe

kepemimpinan transaksional dan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang memfokuskan perhatian pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan pegawai yaitu melibatkan hubungan yang didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan seorang kepala ruangan menjadi penting dalam suatu rumah sakit terkait bervariasinya kebutuhan pelayanan ketenaga kesehatan oleh masyarakat yang semakin berkembang dan memungkinkan terjadinya persaingan pelayanan ketenaga kesehatan antara rumah sakit (Arwani dan Supriyanto, 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrachmandiansyah (2016), menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, sehingga pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai sistem prosedur operasional kerja harus lebih diturunkan tingkat stres kerjanya untuk mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi.

Puskesmas Handi Baru yang terletak di Kabupaten Kutai Kartanegara terdapat jumlah tenaga kesehatan sebanyak 43 orang. Berdasarkan observasi pada 10 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru dengan indikator kondisi fisik (jantung berdebar, gangguan pencernaan, frekuensi nafas meningkat, mudah lelah dan ketegangan otot), psikologis (cemas, mudah marah, menurunnya konsentrasi kerja dan menyalahkan diri sendiri) dan perilaku (sering absen dan nafsu makan menurun), diketahui 6 tenaga kesehatan (60%) mengalami stres kerja dan 4 tenaga kesehatan (40%) tidak mengalami stres kerja.

Hasil wawancara pendahuluan mengenai gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas terhadap 6 tenaga kesehatan yang mengalami stres kerja tersebut, diketahui terdapat 3 tenaga kesehatan yang menyatakan Kepala Puskesmas memberikan pedoman untuk melakukan pekerjaan dan sering memberi

perintah untuk melakukan pekerjaan dan 3 tenaga kesehatan menyatakan Kepala Puskesmas memberikan kepercayaan dalam bekerja dan mendorong untuk mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Studi pendahuluan pada bulan Februari 2019 mengenai beban kerja tenaga kesehatan, berdasarkan data jumlah kunjungan tiga tahun terakhir pada tahun 2016 terdapat 32.160 pasien, tahun 2017 menurun menjadi 26.897 pasien dan meningkat pada tahun 2018 menjadi 27.443 pasien, yang berarti tenaga kesehatan yang berjumlah 43 orang dalam sehari rata-rata menangani 88 pasien. Menurut 6 tenaga kesehatan yang mengalami stres kerja, terdapat 4 tenaga kesehatan yang menyatakan jumlah pasien tersebut tidak sebanding dengan jumlah tenaga kesehatan yang bertugas menyebabkan beban kerja terasa berat, sedangkan 2 tenaga kesehatan menyatakan cukup sebanding dengan jumlah tenaga kesehatan yang bertugas menyebabkan beban kerja terasa ringan. Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Tingkat Stres Pada Tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah yang diangkat adalah : bagaimana hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengidentifikasi beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.
- b. Untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan di Puskesmas Handil Baru.

- c. Untuk mengidentifikasi stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.
- d. Untuk menganalisis seberapa besar hubungan beban kerja dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.
- e. Untuk menganalisis seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ketenaga kesehatan khususnya hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan masukan pada Puskesmas Handil Baru mengenai hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan, sehingga manajemen Puskesmas Handil Baru dapat mengantisipasi masalah yang mungkin timbul pada tenaga kesehatan.
- b. Meningkatkan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya bidang ketenaga kesehatan mengenai beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan.
- c. Menjadi salah satu dasar pemikiran, sumber atau data, serta perbandingan bagi penelitian selanjutnya, sehingga dalam melakukan penelitian yang akan datang dapat menjadi lebih baik lagi, dan bermanfaat bagi kita semua.

#### **E. Penelitian Terkait**

Penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini mengenai beban kerja tenaga kesehatan dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres tenaga kesehatan, yang sudah dilakukan yaitu :

1. Haryanti (2013), dengan judul penelitian hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di IGD RSUD Kabupaten

Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kesehatan di IGD RSUD Kabupaten Semarang. Sampel digunakan tehnik total populasi sebanyak 29 responden. Alat ukur menggunakan *daily log study* untuk beban kerja dan alat ukur stres kerja. Analisis data dilakukan dengan uji Kendall Tau. Hasil penelitian didapatkan beban kerja tenaga kesehatan sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja tenaga kesehatan sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Semarang,  $p$  value 0,000 ( $\alpha$ : 0,05).

2. Dina Triani (2016), dengan judul penelitian hubungan beban kerja tenaga kesehatan dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stres tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong. Penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif korelasional dengan rancangan *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini yaitu tenaga kesehatan yang ada di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong yaitu berjumlah 105 responden. Analisis data menggunakan *univariat* dan *bivariat* menggunakan uji *spearman's rank*. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar usia responden antara 22 - 23 tahun yaitu sebanyak 35 responden (33,3%), jenis kelamin responden perempuan yaitu sebanyak 65 responden (61,9%), lulusan D3 ketenagakesehatan sebanyak 90 responden (85,9%), dan masa kerja 1 tahun berjumlah 50 responden (47,6%). Untuk beban kerja dengan tingkat stres tenaga kesehatan yaitu nilai signifikansi = 0,012 < dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterimakan nilai *spearman's rank* yaitu 0,244 yang berarti korelasi yang terjadi rendah. Untuk tipe kepemimpinan dengan tingkat stres tenaga kesehatan yaitu nilai signifikansi = 0,032 < dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan nilai *spearman's rank* yaitu 0,209 yang berarti korelasi yang terjadi rendah.
3. Arief Saputra (2014), dengan judul penelitian Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pegawai Puskesmas Loa Duri. Jenis penelitian survey *analitik* dengan rancangan *cross sectional*,

sampel yaitu seluruh pegawai di Puskesmas Loa Duri Kabupaten Kutai Kartanegara tahun 2013 berjumlah 45 orang dengan tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat (Uji Chi Square). Hasil menunjukkan sebagian besar responden memiliki beban kerja rendah (75,6%), rutinitas yang kurang monoton (75,6%), tidak ada konflik peran (60%), promosi jabatan di Puskesmas Loa Duri yaitu baik (80%) dan kepuasan gaji di Puskesmas Loa Duri yaitu baik (68,9%). Disimpulkan yaitu ada hubungan antara beban kerja, rutinitas, konflik peran dan promosi jabatan dengan kejadian stres kerja pada pegawai Puskesmas Loa Duri.

4. Riski Nurrachmandiansyah (2016), dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Penelitian ini didesain dengan metode survey eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai sistem prosedur operasional kerja harus lebih diturunkan tingkat stres kerjanya untuk mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Telaah Pustaka**

##### **1. Stres Kerja**

###### **a. Pengertian Stres Kerja**

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

Anindita (2016), mengemukakan pendapatnya bahwa stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa dan bosan. Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan mengakibatkan dirinya terancam. Suatu bentuk tanggapan dari seseorang inilah yang menimbulkan reaksi kimiawi dalam tubuh manusia yang mengakibatkan perubahan-perubahan, antara lain meningkatnya tekanan darah tinggi dan tingkat metabolisme. Stres kerja berhubungan langsung dengan perubahan dalam lingkungan dan diri manusia sendiri.

###### **b. Tahapan Stres Kerja**

Gejala-gejala stres pada diri seseorang sering kali tidak disadari karena perjalanan awal tahapan stres timbul secara lambat. Baru dirasakan bilamana tahapan gejala sudah lanjut dan mengganggu fungsi kehidupannya sehari-hari baik di rumah, tempat kerja ataupun di

pergaulan lingkungan sosialnya. Menurut Hawari (2010) bahwa tahapan stres terbagi menjadi sebagai berikut :

#### 1) Stres tahap I

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

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

#### 2) Stres tahap II

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

- a) Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar.
- b) Merasa mudah lelah sesudah makan siang.
- c) Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman.
- d) Detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar).

e) Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang.

f) Tidak bisa santai.

#### 3) Stres tahap III

Stres tahap III akan menunjukkan keluhan-keluhan yaitu :

- a) Gangguan lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan maag (gastritis), buang air besar tidak teratur (diare).
- b) Ketegangan otot-otot semakin terasa.
- c) Perasaan ketidak tenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat.

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

#### 4) Stres tahap IV

Gejala stres tahap IV yaitu :

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

#### 5) Stres tahap V

Stres tahap V ditandai dengan hal-hal berikut :

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

#### 6) Stres tahap VI

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

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

#### c. Dampak Stres Kerja

##### 1) Pada perusahaan

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

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

##### 2) Pada karyawan

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

perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

#### d. Pengukuran Stres Kerja

Tingkat stres adalah hasil penilaian terhadap berat ringannya stres yang dialami seseorang. Tingkatan stres dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Perceived Stress Scale* (PSS-10) merupakan *self-report questionnaire* yang terdiri dari 10 pertanyaan dan dapat mengevaluasi tingkat stres beberapa bulan yang lalu dalam kehidupan subjek penelitian. Skor PSS diperoleh dengan *reversing responses* (sebagai contoh, 0=4, 1=3, 2=2, 3=1, 4=0) terhadap empat soal yang bersifat positif (pertanyaan 4, 5, 7 & 8) kemudian menjumlahkan skor jawaban masing-masing pertanyaan (Olpin & Hesson, 2009).

Soal dalam *perceived stress scale* ini akan menanyakan tentang perasaan dan pikiran responden dalam satu bulan terakhir ini. Akan diminta untuk mengindikasikan seberapa sering perasaan ataupun pikiran dengan membulatkan jawaban atas pertanyaan.

- 1) Tidak pernah diberi skor 0
- 2) Hampir tidak pernah diberi skor 1
- 3) Kadang-kadang diberi skor 2
- 4) Cukup sering skor 3
- 5) Sangat sering diberi skor 4

Semua penilaian diakumulasikan, kemudian disesuaikan dengan tingkatan stres sebagai berikut:

- 1) Stres ringan (total skor 1-14)
- 2) Stres sedang (total skor 15-26)
- 3) Stres berat (total skor >26)

#### e. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

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

##### 1) Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

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

##### 2) Peran individu dalam organisasi

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

##### 3) Pengembangan karir

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

##### 4) Promosi

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

5) Kepuasan gaji

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

6) Hubungan dalam pekerjaan

Menurut Munandar (2011) bahwa hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi, komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja, ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan kerja yang menurun dan penurunan kondisi kesehatan.

7) Struktur dan iklim organisasi

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

8) Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

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

9) Tipe kepemimpinan

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

10) Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan

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

11) Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai

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

12) Frustrasi

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

13) Perubahan tipe pekerjaan

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

14) Karakteristik individu

Menurut Nasution (2015) bahwa karakteristik individu memberikan kontribusi terhadap hubungan stres kerja dengan kinerja, meliputi

a) Masa kerja

Masa kerja mempunyai potensial untuk terjadinya stres kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2013) berdasarkan teori pola hubungan U terbalik yang memberikan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap perubahan intensitas stres, baik masa kerja yang sebentar ataupun lama dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja serta diperberat dengan adanya beban kerja yang besar.

b) Umur

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

c) Pendidikan

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

d) Status pernikahan

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

## 2. Stres Kerja Pada Perawat

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

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

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

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

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

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

### **3. Beban Kerja**

#### **a. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga

terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain dalam Utomo, 2018). Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja, disebutkan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Pengukuran beban kerja juga merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Utomo, 2018).

#### **b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja**

Rodahl (1989) dan Manuaba (2000) dalam Prihatini (2017), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

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

- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

#### **c. Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba dalam Prihatini, 2017).

#### **d. Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja adalah teknik yang diciptakan untuk menetapkan waktu bagi seorang pekerja yang *qualified* (memenuhi persyaratan) dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu pada suatu tingkat prestasi yang telah ditetapkan (Prihatini, 2017). Pengukuran beban kerja pada perawat menurut Depkes RI (2010) dapat dilihat dari kegiatan perawat :

- 1) Kegiatan perawatan langsung
  - a) Melakukan komunikasi dengan pasien
  - b) Melakukan pemberian obat-obatan yang didelegasikan oleh dokter

- c) Melakukan pemberian makan minum
- d) Memperhatikan dan membantu dalam kebersihan diri pasien
- e) Melakukan Serah terima pasien dari luar ruangan
- f) Mengukur / mengobservasi / mengawasi tanda-tanda vital pasien
- g) Melakukan perawatan luka pada pasien
- h) Mempersiapkan kebutuhan sebelum operasi pasien
- i) Melakukan observasi dan pemasangan infus pada pasien
- j) Melakukan pemasangan dan mengontrol kebutuhan oksigen pada pasien.

2) Kegiatan perawatan tidak langsung

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

3) Kegiatan lainnya

- a) Istirahat pada saat jam kerja
- b) Menonton televisi pada saat jam kerja
- c) Tidur pada saat jam kerja
- d) Menerima dan menelpon untuk urusan pribadi pada saat jam kerja
- e) Membaca Koran dan majalah pada saat jam kerja
- f) Menerima tamu pribadi pada saat jam kerja

- g) Datang terlambat pada saat jam kerja telah berlangsung
- h) Pulang lebih cepat dari waktu jam selesai kerja
- i) Melakukan kegiatan pribadi terkait aktifitas sehari-hari misalnya: makan dan minum, ke kamar mandi, ganti pakaian dan sembahyang pada saat jam kerja.

#### 4. Gaya Kepemimpinan

##### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Hasibuan, 2015).

Seorang pemimpin harus dapat merubah keinginan seseorang untuk melaksanakan sesuatu hal dan menunjukkan arah yang harus ditempuh dan membina anggota-anggota kelompok ke arah penyelesaian hasil pekerjaan kelompok tersebut. Hasibuan (2015) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Gibson (2015) menyatakan kepemimpinan adalah suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (*interpersonal*) lewat proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan.

Anoraga (2014) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan. Winardi (2017) menyatakan kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal. Rumusan kepemimpinan dari sejumlah ahli tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan

untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati.

Pengertian kepemimpinan dan manajemen seringkali disamakan oleh banyak orang, namun ada pula yang membedakan pengertian keduanya. Kotler (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan berbeda dari manajemen. Manajemen berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi kerumitan. Manajemen yang baik dapat menghasilkan tata tertib dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat dan memantau hasil lewat perbandingan terhadap rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan sebaliknya berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan, kemudian mengkomunikasikannya kepada setiap orang dan mengilhami orang-orang tersebut dalam menghadapi segala rintangan. Kotler (2015) menganggap, baik kepemimpinan yang kuat maupun manajemen yang kuat merupakan faktor penting bagi optimalisasi efektifitas organisasi.

Tingkah laku pemimpin yang istimewa, pertama adalah kemampuan memberi inspirasi bersama atau pemimpin sebagai *inspirational motivation*, yaitu memberikan gambaran ke masa depan dan membantu orang lain. Kedua, adalah kemampuan membuat model pemecahan (*idealized influence*), yaitu memberi keteladanan dan merencanakan keberhasilan-keberhasilan kecil.

## b. Gaya Kepemimpinan

Tipe atau gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2018). Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah tipe kepemimpinannya.

Tipe kepemimpinan dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Pemimpin tidak dapat menggunakan tipe kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan tipe tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Thoah, 2013).

Teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh House dalam Kreitner dan Kinicki (2015) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Menurut Ramli dkk (2013) tipe kepemimpinan dibedakan menjadi gaya kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut :

### 1) Kepemimpinan Transaksional

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

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

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

Gaya kepemimpinan transaksional meliputi dimensi sebagai berikut :

a) *Contingent Reward* (Imbalan Kontinjen)

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

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

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

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

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

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

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

2) Kepemimpinan Transformasional

Istilah transformasional berinduk dari kata “*to transform*” yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya manusia seperti pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, dosen, peneliti, dan lain-lain.

Teori kepemimpinan transformasional (*Transformational Leadership Theory*) diawali oleh John McGregor Burns dalam bukunya yang mendapat *Pilitzer Prize* dan *National Book Award* yang berjudul *Leadership*. Dalam buku tersebut ia menggunakan istilah *transforming leadership* atau menstrasformasi kepemimpinan. Sedangkan istilah *Transformational Leadership* dipergunakan oleh Benard M.Baas dalam bukunya berjudul *Leadership and performance beyond expectation*. Gaya kepemimpinan transformasional meliputi dimensi sebagai berikut :

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

memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana.

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

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

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tipe Kepemimpinan

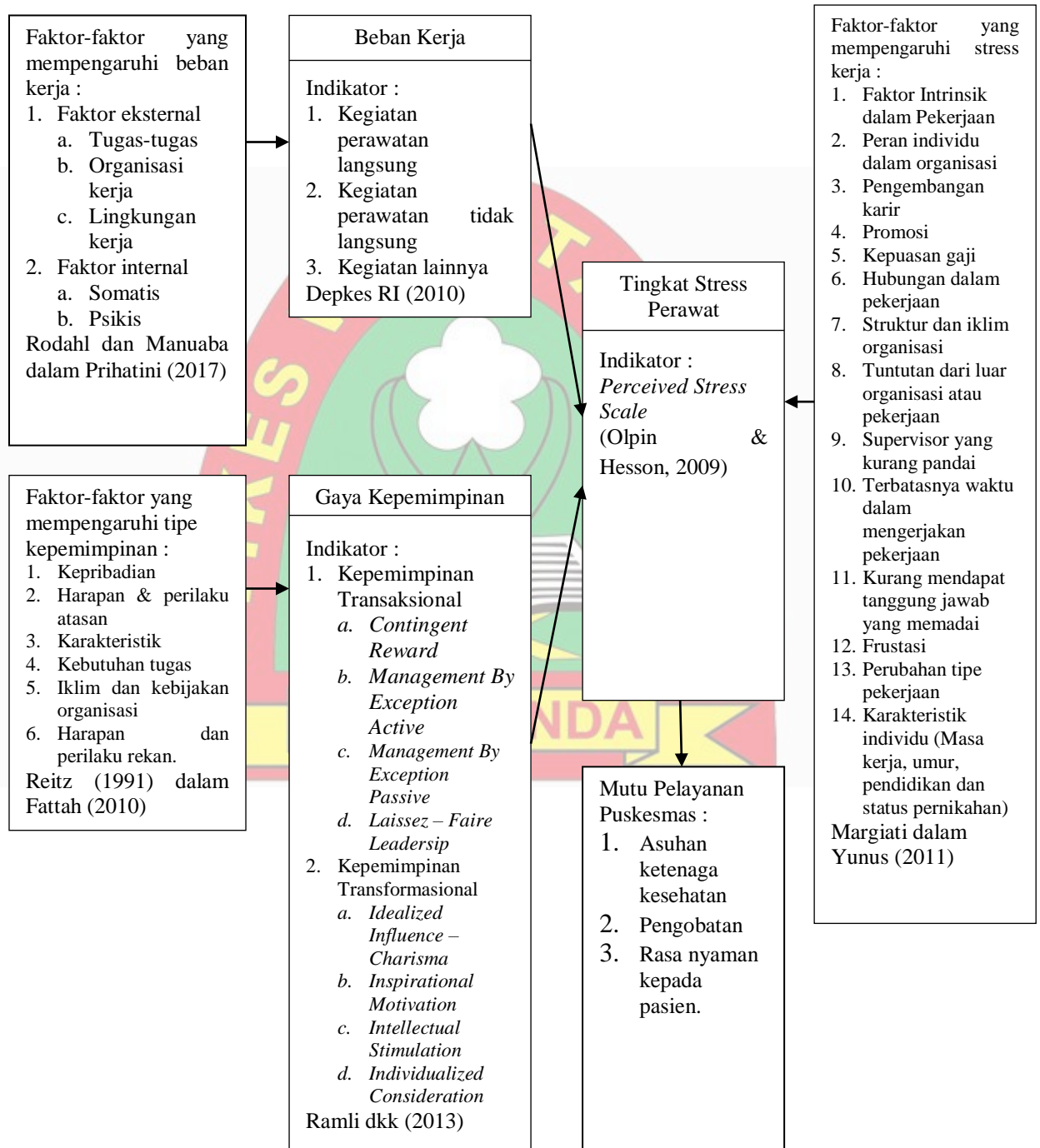
Reitz (1991) dalam Fattah (2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

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

## B. Kerangka Teori Penelitian

Kerangka teori atau landasan teori adalah kesimpulan dari tinjauan pustaka yang berisi tentang konsep-konsep teori yang dipergunakan atau berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan (Hidayat, 2014).

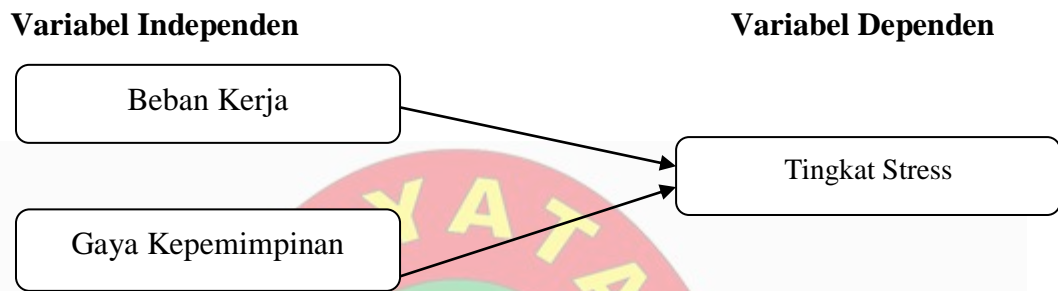
Adapun kerangka teori pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Teori Penelitian

### C. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep merupakan justifikasi ilmiah terhadap penelitian yang dilakukan meliputi siapa yang diteliti, variable yang akan diteliti, variable yang mempengaruhi dalam penelitian dan mempunyai landasan yang kuat terhadap judul yang dipilih, sesuai identifikasi masalahnya didukung dengan landasan teori yang kuat serta di tunjang berbagai sumber (Hidayat, 2014). Kerangka konsep pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Konsep Penelitian

### D. Hipotesis

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

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

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

- a. Terdapat hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di Puskesmas Handil Baru.
- b. Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres perawat di Puskesmas Handil Baru.

2. Hipotesa pasif atau juga Hipotesa nihil ( $H_0$ )

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

- a. Tidak terdapat hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di Puskesmas Handil Baru.
- b. Tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres perawat di Puskesmas Handil Baru.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Rancangan Penelitian**

Desain atau rancangan yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif analitik, yaitu penelitian yang menggambarkan / memaparkan variabel – variabel yang diteliti dengan menganalisa hubungan yang terjadi antar variabel, dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu penelitian dimana variabel sebab atau resiko dan akibat atau kasus yang terjadi pada objek penelitian diukur dan dikumpulkan secara stimulan, sesaat atau satu kali saja dalam waktu (dalam waktu yang bersamaan) (Notoatmojo, 2012). Variabel independen dalam penelitian ini beban kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen adalah tingkat stres tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru. Tujuannya untuk mengetahui hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

1. Lokasi penelitian ini dilakukan di Puskesmas Handil Baru.
2. Waktu penelitian.

Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2019.

#### **C. Populasi dan Sampel.**

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru berjumlah 43 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini sampel yang diambil

dengan teknik *consecutive sampling* yaitu sampel yang dipilih dengan pertimbangan kemudahan. Dalam memilih sampel, peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan saja. Seseorang diambil sebagai sampel karena kebetulan orang tadi ada di situ atau kebetulan dia mengenal orang tersebut dengan. Menurut Arikunto (2010), menentukan jumlah sampel dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{43}{1 + 43(0,05^2)}$$

$$n = 38,8 \text{ dibulatkan menjadi } 39$$

$$n = 39$$

Keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

d = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan (0,05)

Menurut perhitungan rumus ini, sehingga sampel dalam penelitian ini seluruh tenaga kesehatan di seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru berjumlah 39 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

a. Kriteria Inklusi

- 1) Tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Handil Baru.
- 2) Pendidikan D3 / S1

b. Kriteria Esklusi

- 1) Sedang cuti atau sakit saat penelitian.
- 2) Pejabat structural.

#### **D. Variabel penelitian dan Defenisi Operasional**

1. Variabel penelitian adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai beda terhadap sesuatu (benda, manusia, dan lain-lain) menurut Soeparto, dkk dalam Nursalam (2011).

- a. Variabel bebas/*independent/intervensi* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini variabel intervensinya adalah beban kerja dan gaya kepemimpinan.
  - b. Variabel terikat/*dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah tingkat stres tenaga kesehatan.
2. Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut. Dapat diamati artinya memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena yang kemudian dapat diulangi lagi oleh orang lain (Nursalam, 2011).

Tabel 3.1. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	Variabel dependen : tingkat stres tenaga kesehatan	Gangguan mental yang dihadapi tenaga kesehatan akibat adanya tekanan	Kuesioner PSS Jumlah item pernyataan 10 butir. Skala Likert 1) Tidak pernah diberi skor 0 2) Hampir tidak pernah diberi skor 1 3) Kadang-kadang diberi skor 2 4) Cukup sering skor 3 5) Sangat sering diberi skor 4	Skor antara 0 - 44	Interval
2	Variabel independen: beban kerja	Sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan dalam jangka waktu tertentu.	Kuesioner Jumlah item pernyataan 10 butir. Skala Likert Option Jawaban: • Sangat Tidak Setuju = 1 • Tidak Setuju = 2 • Cukup Setuju = 3 • Setuju = 4 • Sangat Setuju = 5	Skor antara 1 - 50	Interval

3	Variabel independen: gaya kepemimpinan	Persepsi responden terhadap pola perilaku atau kebijakan Kepala Puskesmas dalam memimpin tenaga kesehatan di Puskesmas.	Kuesioner Jumlah item pernyataan 18 butir. Skala Guttman Option Jawaban : • Ya : 1 • Tidak : 0	Skor antara 0 - 18	Interval
---	--	---	---	--------------------	----------

### E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2010). Kuesioner dibagi menjadi dua, yaitu meliputi :

#### 1. Kuesioner Identitas Responden

Berisi tentang karakteristik responden, yang terdiri dari 4 pertanyaan antara lain seperti umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

#### 2. Kuesioner Variabel Penelitian

##### a. Beban Kerja

Instrumen variabel beban kerja diadaptasi berdasarkan penelitian Achmad (2012) dengan item pernyataan berjumlah 10 butir. Pernyataan untuk variabel beban kerja terdiri dari 10 pernyataan. Skor jawaban yaitu sangat tidak setuju nilai 1, tidak setuju nilai 2, cukup setuju nilai 3, setuju nilai 4 dan sangat setuju nilai 5.

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Kuesioner Beban Kerja

Indikator	Jumlah Item Pernyataan	Nomor Item Pertanyaan	
		<i>Favorable (+)</i>	<i>Unfavorable (-)</i>
Beban Kerja	10	1, 2, 3, 8, 9, 10	4, 5, 6, 7

##### b. Gaya Kepemimpinan

Instrumen variabel gaya kepemimpinan diadaptasi berdasarkan penelitian Triani (2016) dengan item pernyataan berjumlah 18 butir. Pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan sebanyak 18 pernyataan. Skor

jawaban *favorable* yaitu ya nilai 1 dan tidak nilai 0, sedangkan *unfavorable* yaitu ya nilai 0 dan tidak nilai 1.

Tabel 3.3. Kisi-Kisi Kuesioner Gaya Kepemimpinan

Indikator	Jumlah Item Pernyataan	Nomor Item Pertanyaan	
		<i>Favorable (+)</i>	<i>Unfavorable (-)</i>
Kepemimpinan Transformasional :			
a. <i>Idealized Influence – Charisma</i>	2	1, 2	-
b. <i>Inspirational Motivation</i>	2	-	3, 4
c. <i>Intellectual Stimulation</i>	2	5, 6	-
d. <i>Individualized Consideration</i>	2	8	7
Kepemimpinan Transaksional :			
a. <i>Contingent Reward</i>	2	10	9
b. <i>Management By Exception Active</i>	2	11,12	-
c. <i>Management By Exception Passive</i>	2	14	13
d. <i>Laissez – Faire Leadersip</i>	4	15, 16, 17	18

c. Tingkat Stres Tenaga kesehatan

Instrumen variabel stres tenaga kesehatan diadaptasi berdasarkan *Perceived Stress Scale (PSS)*. Skala PSS adalah skala untuk mengetahui seberapa jauh seseorang merasakan stres di kehidupannya saat ini. Terdiri dari 14 item pernyataan mengenai bagaimana kondisi subjek sebulan terakhir. Terdiri dari dua dimensi yaitu *Perceived Helplessness* dan *Perceived Self Efficacy*, yang memiliki lima rentang jawaban dan mengandung dua sifat pernyataan yaitu bersifat negatif dan positif. Skor yaitu tidak pernah diberi skor 0, hampir tidak pernah diberi skor 1, kadang-kadang diberi skor 2, cukup sering skor 3 dan sangat sering diberi skor 4.

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Kuesioner *Perceived Stress Scale (PSS)*

Indikator	Jumlah Item Pernyataan	Nomor Item Pertanyaan	
		<i>Favorable (+)</i>	<i>Unfavorable (-)</i>
<i>Perceived Helplessness</i>	5	1, 2, 7, 8, 15, 19, 20	
<i>Perceived Self Efficacy</i>	6		3, 9, 13, 14, 21, 25, 26

Pada uji coba alat ukur stres kerja oleh Fauzi (2018) ditemukan tiga item tidak valid, yaitu pada item nomor 1, 8 dan 13, sehingga item pertanyaan tersisa 11 point.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini yaitu beban kerja berdasarkan Achmad (2012), yang berdasarkan uji validitas menunjukkan semua pernyataan valid yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,444) dan Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,859. Kuesioner gaya kepemimpinan berdasarkan Triani (2016) yang berdasarkan uji validitas menunjukkan semua pernyataan valid yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,3610) dan Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,917.

Kuesioner stres tenaga kesehatan menggunakan PPS berdasarkan oleh Fauzi (2018). Hasil uji coba *Perceived Stress Scale* (PSS) oleh Fauzi (2018) menunjukkan bahwa angket stres kerja (N=14 aitem) memiliki nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,819 pada kedua aspek stres kerja. Pada uji coba alat ukur stres kerja ditemukan tiga item tidak valid, yaitu pada item nomor 1, 8 dan 13. Sehingga setelah ketiga item yang tidak valid dihapus tersebut Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) meningkat menjadi 0,859.

Sebelum instrumen beban kerja dan gaya kepemimpinan digunakan tetap dilakukan uji coba terlebih dahulu yaitu dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Tempat uji validitas dan reliabilitas dilakukan di Puskesmas Samboja dengan jumlah responden yaitu 30 orang.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan menguji validitas item pernyataan, dilakukan melalui kegiatan pilot studi sebagai suatu uji coba desain penelitian kepada 30 orang yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian.

Uji validitas menggunakan korelasi biserial pada variabel gaya kepemimpinan dengan rumus korelasi biserial (Arikunto, 2010) sebagai berikut :

$$r_{p\ bis} = \frac{M_p - M_t}{S_t} \sqrt{\frac{p}{q}}$$

Keterangan :

- $r_{p\ bis}$  : Korelasi point biserial  
 $M_p$  : Rerata skor dari subyek yang menjawab benar  
 $M_t$  : Rerata skor total  
 $S_t$  : Simpangan baku skor total  
 $p$  : Proporsi responden yang menjawab benar  
 $q$  : 1 - p

Keputusan uji :

Bila  $r_{p\ bis} \geq 0,6$  artinya pertanyaan tersebut valid.

Bila  $r_{p\ bis} < 0,6$  artinya pertanyaan tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan seluruh item pertanyaan dengan  $r_{p\ bis} > 0,6$  artinya pertanyaan tersebut valid, sehingga seluruhnya digunakan dari kuesioner gaya kepemimpinan.

Uji validitas pada variabel beban kerja dan tingkat stres menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan alat bantu program komputer aplikasi statistik (Arikunto, 2010), sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{(N)(SD_x)(SD_y)}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Korelasi x dan y  
 $\sum xy$  : Jumlah keseluruhan dari x dikalikan y  
 $N$  : Jumlah subyek penelitian  
 $SD_x$  : Standar deviasi x  
 $SD_y$  : Standar deviasi y

Keputusan uji :

Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel} (0,361)$  artinya pertanyaan tersebut valid.

Bila  $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361)$  artinya pertanyaan tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel beban kerja dan tingkat stress seluruh item pertanyaan dengan nilai r hitung > 0,361 artinya tidak ada butir pertanyaan yang dibuang.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap asas bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Notoatmodjo, 2012).

Pengujian reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan menggunakan rumus KR 20 (*Kuder & Richardson*), dimana alat tes dikatakan reliabel apabila hasilnya lebih besar dari 0,6 dengan rumus menurut Sugiyono (2010) yaitu sebagai berikut :

$$KR_{20} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum pq}{st^2} \right)$$

Keterangan :

k : Banyaknya butir pertanyaan

St : Simpangan baku skor total

Hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai 0,964 > 0,6 yang berarti kuesioner pengetahuan reliabel.

Uji reliabilitas untuk variabel sikap menggunakan rumus *Alfa Cronbach* dengan alat bantu program komputer aplikasi statistik, dimana  $r_{11}$  dikatakan reliabel apabila hasilnya lebih besar dari r tabel : 0,361 dengan  $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$  dan  $\alpha = 5\%$  (Sugiyono, 2010) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir

$\sum \sigma_t^2$  : Varians total

Hasil uji reliabilitas variabel beban kerja diperoleh nilai  $0,942 > 0,514$  yang berarti kuesioner beban kerja reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel tingkat stress diperoleh nilai  $0,933 > 0,514$  yang berarti kuesioner tingkat stress reliabel.

## G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah suatu proses pendekatan kepada subjek dan proses pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam penelitian (Nursalam, 2011). Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di Puskesmas Handil Baru dengan prosedur sebagai berikut:

### 1. Prosedur Pengumpulan Data

- a. Membuat surat permohonan izin penelitian dari Stikes Wiyata Husada Samarinda yang ditujukan kepada Kepala Puskesmas Handil Baru.
- b. Setelah itu peneliti melakukan penyeleksian calon responden. Peneliti mengidentifikasi responden yang memenuhi kriteria inklusi penelitian.
- c. Meminta calon yang terpilih agar bersedia menjadi calon responden setelah mengadakan pendekatan dan memberikan penjelasan tentang tujuan, manfaat, dan prosedur penelitian serta hak dan kewajiban selama menjadi responden. Responden yang bersedia selanjutnya diminta menandatangani lembar *Informed concent*.
- d. Memberikan kesempatan kepada responden untuk bertanya bila ada yang belum jelas.
- e. Setelah itu pertanyaan dalam kuisisioner dijawab, maka peneliti mengumpulkan data dan mengucapkan terima kasih kepada responden.

### 2. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian akan dilakukan pengolahan data. Agar penelitian menghasilkan informasi yang benar, maka data diolah peneliti (Notoatmojo, 2012) dengan tahapan sebagai berikut :

#### a. Editing Data

Melakukan pengecekan kelengkapan data, diantaranya kelengkapan ketentuan identitas dan hanya mencantumkan kode saja (*anonym*), kemudian mengisi kelengkapan data yaitu memeriksa

instrumen pengumpulan data dan kelengkapan isian data jika di dalam instrumen terdapat sebuah atau beberapa *item* yang tidak dikehendaki peneliti.

b. Pemberian Kode (*Coding*)

*Coding* adalah usaha pengklasifikasian data dari para responden menurut macamnya. Dalam melakukan *coding*, data responden diklasifikasikan dengan menggunakan kode tertentu berupa angka, meliputi :

- 1) Jenis kelamin dengan kode 1 : laki-laki dan kode 2 : perempuan.
- 2) Pendidikan dengan kode 1 D3 Keperawatan, kode 2 : S1 Keperawatan dan kode 3 : Ners.
- 3) Tingkat stress dengan kode 1 ringan, kode 2 sedang dan kode 3 berat
- 4) Beban kerja dengan kode 1 berat dan kode 2 ringan.
- 5) Gaya kepemimpinan dengan kode 1 transformasional dan kode 2 transaksional.

c. Pemindahan Data

Kegiatan memasukkan data yang telah dilakukan *coding* memakai fasilitas komputer.

d. Tabulasi Data

Kegiatan meringkas data yang masuk kedalam tabel yang disusun sesuai kebutuhan menurut sifat-sifat yang dimiliki sesuai tujuan penelitian.

## I. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data menjelaskan tentang bagaimana data yang sudah dikumpulkan di dalam penelitian diolah dan dilakukan analisis dengan cara mengubah data penelitian menjadi informasi yang dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan penelitian, dan juga disajikan rumus-rumus yang digunakan dalam melakukan analisis data yang telah diperoleh dari perangkat lunak komputer. Dimana analisis data yang dilakukan terdiri dari :

## 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5. Uji Normalitas Variabel Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Stres Pada Tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru

Variabel	Mean	Median	SD	Min-Mak	Shapiro Wilk
Beban Kerja	23,67	26	6,815	11-30	0,000
Gaya Kepemimpinan	12,59	14	5,968	0-18	0,000
Tingkat Stres	23,62	28	9,834	7-32	0,000

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 3.5. uji normalitas di atas berdasarkan statistik deskriptif diketahui bahwa :

### a. Beban Kerja

Hasil uji Shapiro Wilk dengan nilai p value 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05), yang berarti distribusi tidak normal.

### b. Gaya Kepemimpinan

Hasil uji Shapiro Wilk dengan nilai p value 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05), yang berarti distribusi tidak normal.

### c. Tingkat Stres

Hasil uji Shapiro Wilk dengan nilai p value 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05), yang berarti distribusi tidak normal.

Berdasarkan uji normalitas, maka data berdistribusi tidak normal, sehingga analisis data menggunakan uji *Spearman Rank*.

## 2. Analisa Univariat

Analisis univariat merupakan analisis data yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian dengan tujuan untuk menjelaskan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Pada umumnya analisis ini menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel (Nursalam, 2011).

Analisa univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. Analisis univariat dengan distribusi

frekuensi dilakukan terhadap identitas responden, sedangkan beban kerja, gaya kepemimpinan dan tingkat stress menggunakan nilai mean, median, modus, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum serta 95% CI.

a. Persentase Distribusi Frekuensi (Untuk Karakteristik Responden)

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase yang dicari

F = Frekuensi sampel untuk setiap pertanyaan

n = Jumlah keseluruhan sampel

b. Mean

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = Mean

$\sum Xi$  = Jumlah seluruh data

n = Jumlah data

c. Median

$$Med = L_0 + c \left| \frac{\frac{n}{2} - F}{f} \right|$$

Keterangan :

$L_0$  = Batas bawah kelas median

c = Panjang kelas modus

F = Jumlah frekuensi semua kelas sebelum kelas yang mengandung median

f = Frekuensi kelas median

d. Modus

$$M_o = L + i \frac{b_1}{b_1 + b_2}$$

Keterangan :

$M_o$  = Modus

L = Tepi bawah kelas yang memiliki frekuensi tertinggi (kelas modus)

I = Interval kelas

b1 = Frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya

b2 = Frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya.

e. Standar Deviasi

$$S = \sqrt{\frac{\sum(X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

Keterangan :

S = Standar Deviasi

$X_i$  = Jumlah seluruh data

$\bar{X}$  = Mean

n = Jumlah data

### 3. Analisis Bivariat

Analisa bivariat adalah uji yang dilakukan terhadap dua sampel yang berpasangan yang merupakan analisis hubungan antara dua variabel, baik secara komperatif, asosiatif, maupun korelatif. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru, menggunakan *Spearman Rank* yaitu data tidak harus berdistribusi normal, tidak memerlukan asumsi hubungan linier dalam variabel-variabel yang diukur dan tidak perlu menggunakan data berskala interval, tetapi cukup dengan menggunakan data berskala ordinal dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 (N \sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Dengan berpedoman pada pernyataan tersebut maka dapat dilakukan rincian sebagai berikut:

- Antara 0,800 s/d 1,000 =hubungan sangat tinggi/sangat kuat.
- Antara 0,600 s/d 0,800 =hubungan tinggi/kuat.
- Antara 0,400 s/d 0,600 =hubungan cukup.

- d. Antara 0,200 s/d 0,400 =hubungan rendah/lemah.
- e. Antara 0,000 s/d 0,2000 =hubungan rendah sekali/lemah sekali.

Hasil perhitungan korelasi pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok besar, yaitu :

- a. Korelasi positif kuat, apabila hasil perhitungan korelasi mendekati +1. Ini berarti bahwa setiap kenaikan skor/nilai pada variabel X akan diikuti dengan kenaikan skor/nilai variabel Y. Sebaliknya, jika variabel X mengalami penurunan, maka akan diikuti dengan penurunan variabel Y.
- b. Korelasi negatif kuat, apabila hasil perhitungan korelasi mendekati -1 atau sama dengan -1. Ini berarti bahwa setiap kenaikan skor/nilai pada variabel X akan diikuti dengan penurunan skor/nilai variabel Y. Sebaliknya, apabila skor/nilai dari variabel X turun, maka skor/nilai dari variabel Y akan naik.
- c. Tidak ada korelasi, apabila hasil perhitungan korelasi( mendekati 0 atau sama dengan 0). Hal ini berarti bahwa naik turunnya skor/nilai satu variabel tidak mempunyai kaitan dengan naik turunnya skor/nilai variabel yang lainnya. Apabila skor/nilai variabel X naik, maka tidak selalu diikuti dengan naik atau turunnya skor/nilai variabel Y, demikian juga sebaliknya.

Teknik analisis korelasi dapat digunakan apabila data yang akan dikorelasikan atau dianalisis memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Variabel yang dikorelasikan berbentuk gejala yang bersifat kontinu atau data ratio dan data interval.
- b. Sampel yang diteliti mempunyai sifat homogen atau mendekati homogen.
- c. Regresinya merupakan regresi linear.

## **J. Etika Penelitian**

Nursalam (2011) menjelaskan bahwa dalam melakukan penelitian menekankan prinsip etika penelitian yang meliputi:

## 1. Prinsip Manfaat

### a. Bebas dari penderitaan

Penelitian yang dilaksanakan hanya mengisi kuesioner sehingga responden bebas dari bahaya.

### b. Bebas dari Eksploitasi

Penelitian yang dilaksanakan ini hanya untuk kepentingan ilmu pengetahuan sehingga nama responden disembunyikan.

### c. Risiko (*benefits ratio*)

Peneliti mempertimbangkan risiko dan keuntungan yang akan berakibat kepada subjek pada setiap tindakan.

## 2. Prinsip menghargai hak asasi manusia (*respect human dignity*)

### a. Hak untuk ikut/tidak menjadi responden (*right to self determination*)

Responden mempunyai hak memutuskan bersedia menjadi subjek ataupun tidak, tanpa adanya sangsi apapun.

### b. Hak untuk mendapatkan jaminan dari perlakuan yang diberikan (*right to full disclosure*)

Peneliti memberikan penjelasan secara terperinci serta bertanggung jawab jika ada sesuatu yang terjadi kepada subjek

### c. *Informed Consent*

Responden diberikan informasi secara lengkap tentang tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, mempunyai hak untuk bebas berpartisipasi atau menolak menjadi responden. Pada *Informed Consent* juga perlu dicantumkan bahwa data yang diperoleh hanya akan dipergunakan untuk pengembangan ilmu.

## 3. Prinsip keadilan (*right to justice*)

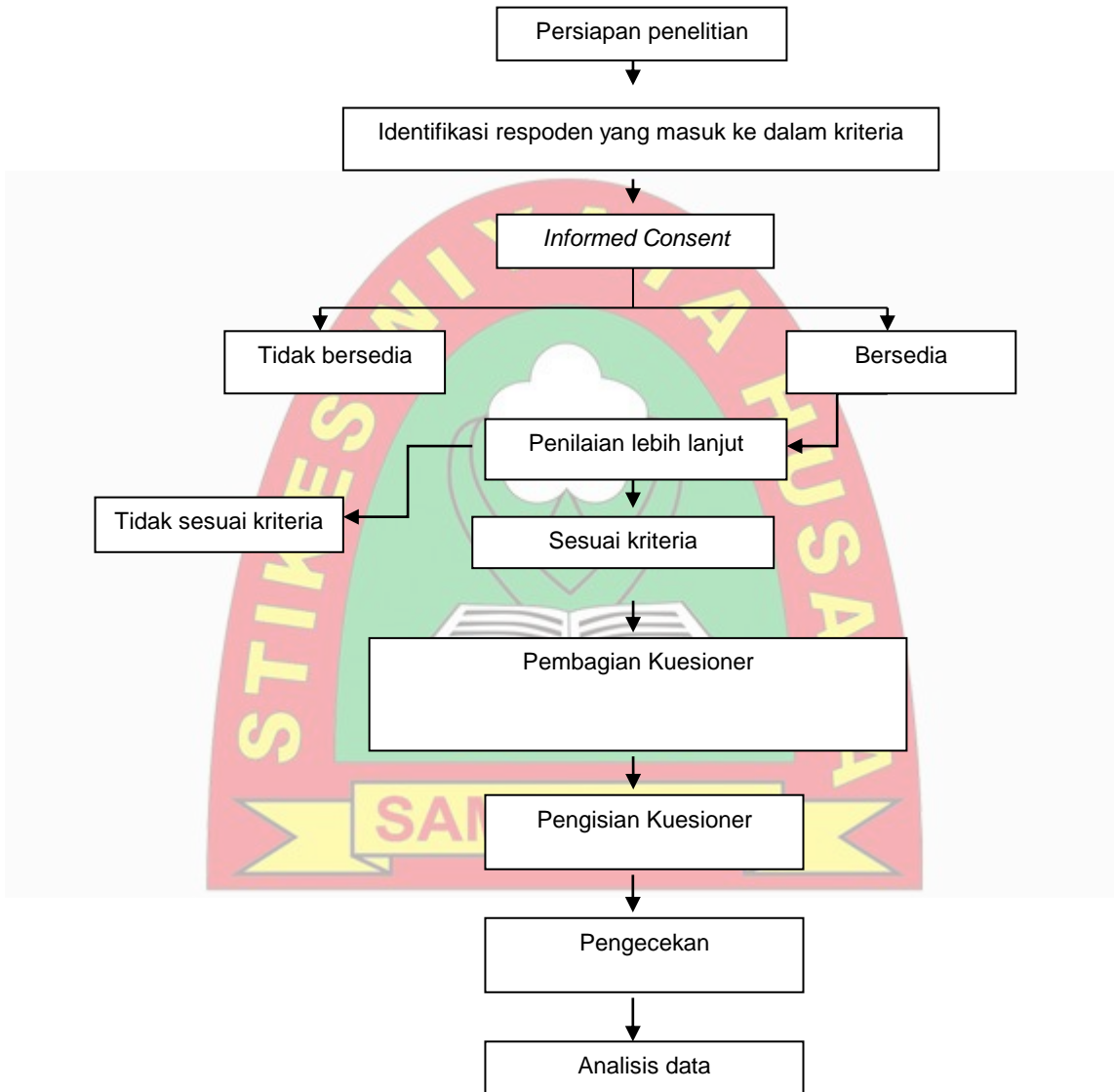
### a. Hak untuk mendapatkan pengobatan yang adil (*right in fair treatment*)

Responden mendapatkan perlakuan secara adil baik sebelum, selama, dan sesudah keikutsertaannya dalam penelitian tanpa adanya diskriminasi.

b. Hak dijaga kerahasiaanya (*right to privacy*)

Subjek mempunyai hak untuk meminta bahwa data yang diberikan harus dirahasiakan, untuk itu perlu adanya tanpa nama (*anonymity*) dan rahasia (*confidentiality*).

**K. Alur Penelitian**



Skema 3.1. Alur Penelitian

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### B. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Lokasi Penelitian

##### a. Lokasi Penelitian

Puskesmas Handil Baru merupakan Puskesmas Non Rawat Inap terletak di Kelurahan Handil Baru RT III Kecamatan Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara, berdiri sejak tahun 1975, luas wilayah 662 Km<sup>2</sup>. Adapun 10 penyakit terbesar di Puskesmas Handil Baru meliputi hipertensi primer, common cold, gastritis, ISPA, demam, penyakit gusi dan jaringan periodontal, tipe 2 : NIDDM, pusin, diare, penyakit pula dan jaringan periapikal. Visi Puskesmas Handil Baru yaitu menjadikan Puskesmas terbaik se Kabupaten Kutai Kartanegara yang memberikan pelayanan bermutu dan professional untuk mewujudkan masyarakat yang sehat mandiri dan berkeadilan.

##### b. Karakteristik Responden

Identitas responden di Puskesmas Handil Baru, sebagai berikut:

###### 1) Usia

Usia responden Puskesmas Handil Baru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1. Usia Responden di Puskesmas Handil Baru Tahun 2019  
(n = 39)

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 tahun	37	94,9
31-40 tahun	2	5,1
Jumlah	39	100

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui usia responden di Puskesmas Handil Baru sebagian besar antara 20-30 tahun berjumlah 37 orang (94,9%). Hal ini dikarenakan sebagian besar tenaga kesehatan masih usia produktif. Usia produktif yang cukup tinggi merupakan satu potensi besar untuk pengembangan

pemberian pelayanan kesehatan. Semakin berumur atau dewasa seseorang maka pengalaman dan pengetahuan yang didapat semakin banyak sehingga semakin terampil atau memiliki kemampuan yang baik dalam kinerja.

## 2) Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden di Puskesmas Handil Baru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden di Puskesmas Handil Baru Tahun 2019 (n = 39)

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	10	25,6
Perempuan	29	74,4
Jumlah	39	100

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui jenis kelamin responden di Puskesmas Handil Baru sebagian besar perempuan berjumlah 29 orang (74,4%). Sebagian besar tenaga kesehatan perempuan dikarenakan jabatan responden sebagian besar perawat, dimana perawat cenderung ditekuni oleh perempuan, karena perempuan cenderung memiliki sifat yang lembut, yang sangat dibutuhkan bagi seorang perawat dan diharapkan dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik.

## 3) Pendidikan

Pendidikan responden di Puskesmas Handil Baru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Pendidikan Responden di Puskesmas Handil Baru Tahun 2019 (n = 39)

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
D3	37	94,9
S1	2	5,1
Jumlah	39	100

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui pendidikan responden di Puskesmas Handil Baru sebagian besar D3 berjumlah 37 orang (94,9%). Hal ini dikarenakan sebagian besar tenaga kesehatan mulai masuk bekerja pada saat lulus D3 keperawatan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin mudah untuk menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan mempengaruhi kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

#### 4) Masa Kerja

Masa Kerja responden di Puskesmas Handil Baru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4. Masa Kerja Responden di Puskesmas Handil Baru Tahun 2019 (n = 39)

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
≥ 3 tahun	24	61,5
< 3 tahun	15	38,5
Jumlah	39	100

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui masa kerja responden di Puskesmas Handil Baru sebagian besar  $\geq 3$  tahun berjumlah 24 orang (61,5%). Masa kerja dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, dimana semakin lama bekerja diharapkan seseorang memiliki pengalaman kerja yang semakin banyak.

## 2. Analisis Univariat

Analisis univariat untuk variabel penelitian, sebagai berikut :

### a. Beban Kerja

Distribusi frekuensi beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5. Distribusi Statistik Beban Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Handil Baru Tahun 2019 (n = 39)

Variabel	Mean	Median	Modus	SD	Min-Mak	95% CI
Beban Kerja	23,67	26	30	6,815	11-30	21,44 – 25,69

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui distribusi statistik rata-rata beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru dengan mean yaitu 23,67. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Responden beban kerja ringan karena tidak mendapatkan gangguan selama bekerja, tidak memiliki tanggung jawab untuk menjamin pekerjaan orang lain dikantor dan tidak memiliki tanggung jawab untuk kesejahteraan orang lain dikantor.

b. Gaya Kepemimpinan

Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan di Puskesmas Handil Baru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6. Distribusi Statistik Gaya Kepemimpinan di Puskesmas Handil Baru Tahun 2019 (n = 39)

Variabel	Mean	Median	Modus	SD	Min-Mak	95% CI
Gaya Kepemimpinan	12,59	14	18	5,968	0-18	10,64 – 14,38

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, distribusi statistik rata-rata gaya kepemimpinan di Puskesmas Handil Baru diketahui yaitu 12,59. Pada Puskesmas Handil Baru lebih diterapkan gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan

yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

c. Tingkat Stres

Distribusi frekuensi tingkat stres tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7. Distribusi Statistik Tingkat Stres Tenaga Kesehatan di Puskesmas Handil Baru Tahun 2019 (n = 39)

Variabel	Mean	Median	Modus	SD	Min-Mak	95% CI
Tingkat Stres	23,62	28	32	9,834	7-33	20,44 – 26,87

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, distribusi statistik rata-rata tingkat stres tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui yaitu 23,62. Hal ini dikarenakan reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak mengatasinya.

### 3. Analisis Bivariat

a. Hubungan beban kerja dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru

Hasil analisis bivariat mengenai hubungan beban kerja dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8. Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Pada Tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru Tahun 2019 (n = 39)

	N	Spearman's Rho	Sig.
Beban kerja – tingkat stress	39	0,667	0,000

Sumber : Data Primer, 2019

Sesuai dengan tabel 4.8, diketahui nilai signifikansi = 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan beban kerja dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru. Dimana nilai *spearman's rank* yaitu 0,667 yang berarti korelasi yang terjadi kuat.

- b. Hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru

Hasil analisis bivariat mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Tingkat Stres Pada Tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru Tahun 2019 (n = 39)

	N	<i>Spearman's Rho</i>	<i>Sig.</i>
Gaya kepemimpinan – tingkat stress	39	0,876	0,000

Sumber : Data Primer, 2019

Sesuai dengan tabel 4.9, diketahui nilai signifikansi = 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru. Dimana nilai *spearman's rank* yaitu 0,876 yang berarti korelasi yang terjadi sangat kuat.

## B. Pembahasan

1. Beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui dari 39 responden, dengan mean yaitu 23,67, median yaitu 26, modus yaitu 30, standar deviasi 6,815, nilai minimal 11 dan maksimal 30 dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu pada lower 21,44 dan upper 25,69.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamonto (2013) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki beban kerja yang berbeda-beda di ruang rawat inap RSUD Bitung.

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

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang ringan dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba (2000) dalam Prihatini, 2017).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa pada tenaga kesehatan dengan beban kerja yang tinggi karena banyaknya jumlah pasien dan adanya tugas tambahan selain dari tugas pokok yang dikerjakan. Untuk tenaga kesehatan dengan beban kerja ringan dikarenakan responden tidak mendapatkan gangguan selama bekerja, tidak memiliki tanggung jawab untuk menjamin pekerjaan orang lain dikantor dan tidak memiliki tanggung jawab untuk kesejahteraan orang lain dikantor, akan tetapi responden mengalami kebosanan dan lelah secara fisik.

Oleh karena itu, pegawai Puskesmas Handil Baru harus memiliki inisiatif, berperilaku kreatif serta memiliki wawasan yang luas dengan motivasi kerja keras, cerdas, ikhlas dan kerja berkualitas. Serta perlunya manajemen diri yang efektif dan konstruktif, yang mana dengan adanya beban kerja ringan dapat di kendalikan secara efektif sehingga tidak mengganggu kinerja dan tidak memunculkan masalah kesehatan bagi pegawai.

## 2. Gaya kepemimpinan di Puskesmas Handil Baru.

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan di Puskesmas Handil Baru diketahui dari 39 responden, dengan mean yaitu 12,59, median yaitu 14, modus yaitu 18, standar deviasi 5,968, nilai minimal 0 dan maksimal 18 dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu pada lower 10,64 dan upper 14,38.

Tipe kepemimpinan Kepala Puskesmas di Puskesmas Handil Baru lebih mengarah kepada transformasional, seperti pemimpin

transformatif menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya, mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut, mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional dan mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamesah (2009) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan transformasional di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya, dengan mean yaitu 2,12.

Menurut Northouse (dalam Witjaksono, 2013) kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Kepemimpinan mempunyai sebuah kekuasaan yang luar biasa dan kepemimpinan bisa membuat perbedaan antara sukses dan kegagalan dalam hal apa saja yang dikerjakan baik bagi diri sendiri maupun kelompok.

Thoyib (2015) berpendapat bahwa seorang pemimpin yang memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal baru (selalu berinovasi) dan gagasan-gagasan yang dimiliki pemimpin haruslah gagasan yang baru. Pemimpin harus selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan, percaya kepada bawahan dan selalu percaya pada anggota organisasi. Gagasan seorang pemimpin harus memiliki perspektif jangka panjang, menentang status quo, tidak puas dengan apa yang ada dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh bawahannya serta mengerjakan yang benar.

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pegawai dalam sebuah organisasi. Dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, karyawan melakukan proses kognitif untuk menerima,

mengorganisasikan dan memberi penafsiran terhadap pemimpin. Salah satu teori yang menekankan pada suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Bass yang dikutip oleh Natsir (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berkenaan dengan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Sedangkan menurut Bycio dkk yang dikutip oleh Tondok dan Andarika (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa Kepala Puskesmas di Puskesmas Handil Baru memiliki tipe kepemimpinan transformasional yaitu tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru merasakan Kepala Puskesmas mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut, mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional dan mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Sehingga diharapkan Kepala Puskesmas dapat lebih meningkatkan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan dan membimbing tenaga kesehatan agar lebih maju dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan klasifikasi sasaran, standar kerja dan penugasan kerja.

### 3. Stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

Berdasarkan hasil penelitian tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui dari 39 responden, dengan mean yaitu

23,62, median yaitu 28, modus yaitu 32, standar deviasi 9,834, nilai minimal 7 dan maksimal 33 dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu pada lower 20,44 dan upper 26,87.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamonto (2013) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stress kerja di ruang rawat inap RSUD Bitung.

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

Anindita (2016), mengemukakan pendapatnya bahwa stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih putus asa dan bosan. Stress kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan mengakibatkan dirinya terancam. Suatu bentuk tanggapan dari seseorang inilah yang menimbulkan reaksi kimiawi dalam tubuh manusia yang mengakibatkan perubahan-perubahan, antara lain meningkatnya tekanan darah tinggi dan tingkat metabolisme. Dengan demikian stres kerja berhubungan langsung dengan perubahan dalam lingkungan dan diri manusia sendiri.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa sebagian besar tenaga kesehatan yang mengalami stress karena perubahan yang dialami atau kebosanan yang terjadi. Oleh karena itu, perlu membuat suasana yang menyenangkan di tempat kerja yang akan menghindari stress, seperti menambah pengetahuan dan kemampuan dengan pekerjaan yang

dilakukan setiap harinya, lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

4. Hubungan beban kerja dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai signifikansi = 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan beban kerja dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru. Dimana nilai *spearman's rank* yaitu 0,667 yang berarti korelasi yang terjadi kuat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Saputra (2014), yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada pegawai Puskesmas Loa Duri.

Adanya hubungan bermakna bahwa responden dengan beban kerja rendah sehingga tidak mengalami stress. Responden dengan beban kerja tinggi sehingga mengalami stress, hal ini dikarenakan responden dalam melakukan pekerjaan perlu berpikir atau merenung, selalu diharapkan rekan kerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, waktu yang diberikan untuk melaksanakan semua pekerjaan yang ditugaskan tidak dapat dipenuhi, dan sering mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.

Menurut Hawari (2010), beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena

pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan (Munandar, 2011).

Diketahui beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru sebagian besar ringan. Pegawai setiap harinya bekerja dengan melayani pasien yang memiliki karakteristik yang bervariasi dan berdampak pada kondisi dan beban kerja yang berbeda. Oleh karena itu, pegawai harus memiliki inisiatif, berperilaku kreatif serta memiliki wawasan yang luas dengan motivasi kerja keras, cerdas, ikhlas dan kerja berkualitas. Serta perlunya manajemen diri yang efektif dan konstruktif, yang mana dengan adanya beban kerja tinggi dan stress kerja pegawai dapat di kendalikan secara efektif sehingga tidak mengganggu kinerja dan tidak memunculkan masalah kesehatan bagi tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

5. Hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru. Dimana nilai *spearman's rank* yaitu 0,876 yang berarti korelasi yang terjadi sangat kuat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrachmandiansyah (2016), menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, sehingga pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai sistem prosedur operasional kerja harus lebih diturunkan tingkat stres kerjanya untuk mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Mamonto (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung.

Responden yang memiliki persepsi tipe kepemimpinan transaksional. Hal ini dikarenakan, pimpinan menjanjikan imbalan jika

perawat dalam bekerja dapat mencapai tujuan dan sasaran dengan menuruti semua yang kepala ruangan perintahkan, pimpinan memberikan pedoman dalam bekerja, pimpinan akan memberikan sanksi jika bekerja tidak fokus atau terjadi kesalahan, pimpinan melakukan pengawasan secara ketat, pimpinan tidak pernah mengoreksi pekerjaan perawat, jika ada masalah terjadi, pimpinan hanya mengusahakan kejujuran pada bawahannya, pimpinan tidak berusaha mempengaruhi perawat pelaksana dalam bekerja, pimpinan tidak pernah membina perawat pelaksana dalam bekerja dan pimpinan membiarkan pelayanan keperawatan mengalir apa adanya selama tidak terjadi masalah. Sehingga kurang adanya kepercayaan dari pimpinan kepada perawat dalam bekerja. Sehingga perawat kurang mendapatkan arahan dalam bekerja agar kualitas pelayanan keperawatan lebih baik.

Responden yang memiliki persepsi tipe kepemimpinan transaksional. Hal ini dikarenakan, perawat dalam bekerja sesuai dengan pedoman yang diberikan pimpinan, termotivasi adanya penghargaan sebagai imbalan jika bekerja dengan baik dan juga takut mendapatkan sanksi jika tidak bekerja dengan baik.

Menurut Ramli dkk (2013) gaya kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa Kepala Puskesmas Handil Baru lebih menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dikarenakan, tenaga kesehatan sadar membantu pasien merupakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dengan penuh empati dan memberikan jaminan pelayanan yang baik agar pasien cepat sembuh, tenaga kesehatan juga termotivasi adanya penghargaan

sebagai imbalan jika bekerja dengan baik dan juga takut mendapatkan sanksi jika tidak bekerja dengan baik.

Kepemimpinan transaksional akan lebih berorientasi pada jangka pendek sedangkan kepemimpinan transformasional senantiasa mendorong terciptanya kreativitas pegawai. Kontribusi kreativitas dari pegawai sangat penting artinya dalam terobosan inovasi yang dapat dilakukan instansi. Pimpinan haruslah mampu menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencari sesuatu yang baru bukan hanya berorientasi pada pemecahan masalah. Pimpinan juga haruslah memilih dan mempertahankan pegawai yang kreatif dan mandiri serta memberikan peluang bagi mereka untuk berinovasi.

Untuk itu, disarankan kepada tenaga kesehatan untuk mengurangi stress dengan berbaaur dengan rekan kerja saling berbagi cerita. Dalam psikologi sosial, saling berbagi cerita dapat menghilangkan stres. *Sharing* adalah cara yang paling umum untuk melepas stres, bisa mencurahkan pendapat dengan keluarga atau teman yang dipercaya dan menceritakan masalah yang sedang dihadapi, walaupun tidak segera menemukan solusi atau masalah terselesaikan, tetapi dengan hanya didengarkan saja biasanya orang bisa lebih tenang.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan, walaupun peneliti berupaya semaksimal mungkin dengan berbagai usaha untuk membuat hasil penelitian ini menjadi sempurna. Peneliti menyadari bahwa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu pengambilan data pada penelitian ini hanya didasarkan pada pengisian kuesioner, dimungkinkan adanya unsur kurang obyektif dalam proses pengisian seperti dalam mengisi yang sebenarnya kurang mengetahui kondisi yang dirasakan responden itu sendiri. Selain itu dalam pengisian kuesioner diperoleh adanya sifat responden yang ketakutan dalam menjawab responden tersebut dengan sebenarnya.

## BAB V PENUTUP

### A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru, maka dapat diambil kesimpulan distribusi statistik rata-rata beban kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru yaitu 23,67, distribusi statistik rata-rata gaya kepemimpinan di Puskesmas Handil Baru diketahui yaitu 12,59, distribusi statistik rata-rata tingkat stres tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru diketahui yaitu 23,62. Ada hubungan yang erat antara beban kerja dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru, diketahui nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  dimana nilai *spearman's rank* yaitu 0,667 yang berarti korelasi yang terjadi kuat. Ada hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru, diketahui nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  dimana nilai *spearman's rank* yaitu 0,876 yang berarti korelasi yang terjadi sangat kuat.

### B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka ada beberapa hal yang dapat disarankan bagi tenaga kesehatan yaitu pentingnya untuk memiliki inisiatif, berperilaku kreatif serta memiliki wawasan yang luas dengan motivasi kerja keras, cerdas, ikhlas dan kerja berkualitas. Serta perlunya manajemen diri yang efektif dan konstruktif, yang mana dengan adanya beban kerja tinggi dan stres tenaga kesehatan dapat di kendalikan secara efektif sehingga tidak mengganggu kinerja dan tidak memunculkan masalah kesehatan bagi tenaga kesehatan. Selain itu penting bagi tenaga kesehatan untuk memiliki strategi coping dalam mengendalikan stress kerja. Untuk Kepala Puskesmas diharapkan lebih meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional karena bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih

dari yang diharapkan. Manajemen Puskesmas diharapkan dapat membuat suasana yang menyenangkan di tempat kerja yang akan menghindari stress, seperti menambah pengetahuan dan kemampuan dengan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan melakukan penelitian berkelanjutan dengan variabel independen yang berbeda seperti strategi coping dan lingkungan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Syukriansyah Putra. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Anindita, S. 2016. *Stres kerja dan Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kecenderungan perilaku negative pegawai pada bagian kredit PT. Bank X, Tbk*. Tesis UI. Jakarta.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proses*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Fattah, N. 2010. *Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan*. <http://ngops.blogspot.com/2010/12/dalam-melaksanakan-aktivitas-pemimpin.html>.
- Dahlan, S. 2014. *Metode MSD : Pintu Gerbang Memahami Statistik, Metodologi dan Epidemiologi*. Penerbit Sagung Seto. Jakarta.
- Depkes RI. 2010. *Pedoman Pengelolaan Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia*. Direktorat Jendral Pelayanan Medik. Jakarta.
- Fuada, Nadia. 2017. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat kamar bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 5 Nomor 5.
- Gibson, J.L. 2015. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Handoyo, S. 2010. *Stres pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya.
- Haryanti. 2013. *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di IGD RSUD Kabupaten Semarang*. Jurnal Manajemen Keperawatan . Volume 1, No. 1.
- Hasibuan, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hastono, S.P. 2010. *Statistik Kesehatan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Hawari, D. 2010. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. FK UI. Jakarta.

- Hidayat, A.A. 2014. *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisis Data*. Salemba Media. Surabaya.
- Imron, A. 2010. *Metode Penelitian (Hand Out)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Istiyanto, D. 2013. *Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat ICU/ICCU dan IGD di Rumah Sakit Islam Samarinda*. Jurnal Ilmu Keperawatan Volume 1 Nomor 2.
- Karima A. 2014. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2014*. Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Kreitner dan Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kotler, P. 2015. *Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2*. PT. Indeks. Jakarta.
- Mamonto. D.N. 2013. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bitung*. Jurnal Keperawatan Volume 1 Nomor 1.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri Organisasi*. FK UI. Jakarta.
- Muninjaya, A.A. Gde. 2011. *Manajemen Buku Kesehatan*. Penerbit Buku Kedokteran. Jakarta.
- Nasution, H.R. 2015. *Modul Kuliah Psikologi*. Program Pascasarjana. USU. Medan.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurrachmandiansyah. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember*. Skripsi Universitas Jember.
- Nursalam. 2011. *Pendekatan praktis metodologi Riset Keperawatan*. Info Medika. Jakarta.
- Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja.
- Pradana, A.E. 2014. *Hubungan Mekanisme Koping dengan Tingkat Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUD Kebumen*. Skripsi STIKES Muhammadiyah. Gombang.

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

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

Ratnasari, Maya. 2012. *Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Perkemas di Puskesmas*. Tesis UI.

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

Rini, J. 2010. *Stres Kerja*. <http://www.teame-psikologi.com/www.google.com/>. Diakses tanggal 29 Desember 2015.

Riskesdas. 2018. *Riset Kesehatan Dasar*. Jakarta.

Robbins, P.S. 2013. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi 10*. PT. Indeks. Jakarta.

Saputra, Arif. 2014. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada pegawai Puskesmas Loa Duri*. Skripsi Wdya Gama Mahakam Samarinda.

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

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.

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

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

Tjiptono, F. 2018. *Strategi Pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedua*. ANDI. Yogyakarta.

Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Triani, Dina. 2016. *Hubungan beban kerja tenaga kesehatan dan tipe kepemimpinan dengan tingkat stres tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong*. Skripsi Stikes Muhammadiyah Samarinda.

Utomo, T.W. 2008. *Analisis Kebutuhan Pegawai*. <http://www.shdeshare.net/triwidodowutomo/analisis-beban-kerja>.

- Wasis. 2008. *Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat*. Penerbit EGC. Jakarta.
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yosianti, M. 2012. *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong*. Jurnal Ilmu Keperawatan Volume 1 Nomor 1.
- Yunus, M. 2011. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pegawai Unit Laundry RSUD Pasar Rebo*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.



Lampiran 1

## **SURAT PERMOHONAN BERSEDIA MENJADI RESPONDEN**

Kepada Yth.  
Perawat Calon Responden  
Di Samarinda

Dengan hormat,

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Astik Wijayanti

NIM : B21739617801

Program Studi : Keperawatan STIKES Wiyata Husada Samarinda

Saya adalah mahasiswa STIKES Wiyata Husada Samarinda yang melaksanakan penelitian yang berjudul “Hubungan Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinandengan Tingkat Stress Pada Tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru”.

Untuk itu saya mengharapkan partisipasi Bapak / Ibu agar bersedia mengisi lembar pertanyaan atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan oleh peneliti. Apapun yang diberikan akan dirahasiakan dan digunakan oleh peneliti untuk penelitian. Dalam kesempatan ini saya mohon menjawab dengan sebenar-benarnya karena jawaban Bapak / Ibu sangat mempengaruhi hasil penelitian saya.

Atas partisipasi dan kesediaan bapak/ibu dalam kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Samarinda, Juli 2019

Hormat saya,

Astik Wijayanti

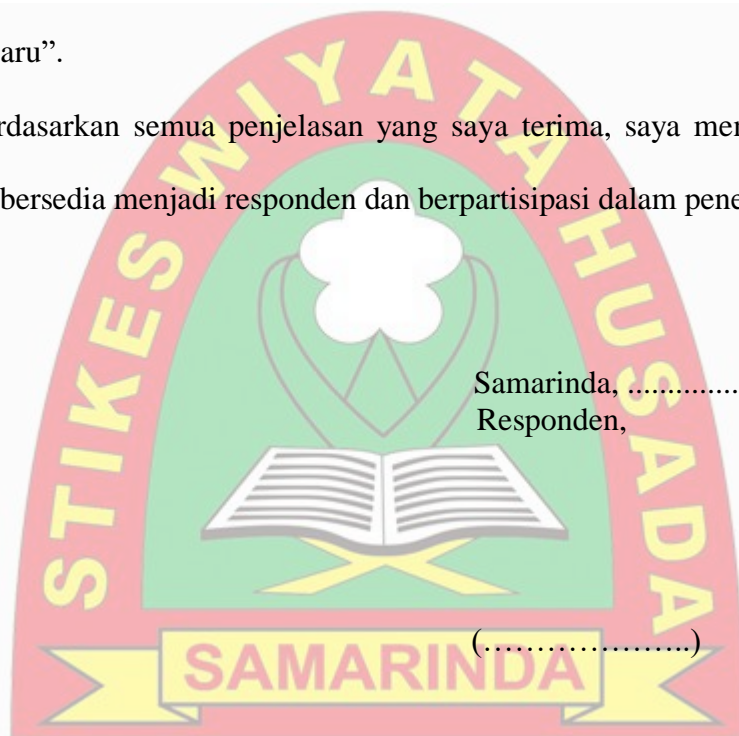
**SURAT PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN**

Setelah mendapat penjelasan dari peneliti, maka saya bersedia berpartisipasi sebagai responden penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa STIKES Wiyata Husada Samarinda dengan judul “Hubungan Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinandengan Tingkat Stress Pada Tenaga kesehatan di Puskesmas Handil Baru”.

Berdasarkan semua penjelasan yang saya terima, saya menyatakan secara sukarela bersedia menjadi responden dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Samarinda, .....  
Responden,

(.....)



### KUESIONER PENELITIAN

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN TINGKAT STRES PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS HANDIL BARU

#### Perhatian :

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

#### Petunjuk Pengisian :

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

#### Data Identitas Responden

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

## Beban Kerja

Keterangan :

- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Cukup Setuju (CS) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
3	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
5	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
7	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
8	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
9	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
10	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					

Sumber : Achmad, 2012

## Gaya Kepemimpinan

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

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kepala Puskesmas memberikan wawasan kepada saya berupa ilmu pelayanan keperawatan yang baik dalam bekerja.		
2	Kepala Puskesmas menjanjikan imbalan jika saya dalam bekerja dapat mencapai tujuan dan sasaran di Puskesmas dengan menuruti semua yang diperintahkan beliau.		
3	Kepala Puskesmas tidak memberikan pedoman kepada saya dalam bekerja.		
4	Kepala Puskesmas tidak memberikan kepercayaan kepada saya dalam bekerja.		
5	Kepala Puskesmas selalu berkomunikasi kepada saya mengenai tujuan dalam pelayanan keperawatan agar saya fokus dalam bekerja dengan cara yang mudah saya mengerti.		
6	Kepala Puskesmas akan memberikan sanksi jika saya bekerja tidak fokus atau terjadi kesalahan.		
7	Kepala Puskesmas hanya melakukan pengawasan secara ketat kepada saya agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.		
8	Kepala Puskesmas berusaha meningkatkan kepintaran saya dalam melayani pasien.		
9	Kepala Puskesmas tidak pernah mengoreksi saya dalam bekerja.		
10	Kepala Puskesmas selalu mengoreksi saya dalam bekerja.		
11	Jika ada masalah yang terjadi, Kepala Puskesmas saya melakukan pemecahan masalah secara seksama dan teliti.		
12	Jika ada masalah terjadi, Kepala Puskesmas hanya mengusahakan kejujuran pada bawahannya.		
13	Kepala Puskesmas tidak berusaha mempengaruhi tenaga kesehatan dalam bekerja.		
14	Kepala Puskesmas memberikan perhatian kepada tenaga kesehatan dalam bekerja.		
15	Kepala Puskesmas kurang membina tenaga kesehatan pelaksana dalam bekerja.		
16	Kepala Puskesmas membina tenaga kesehatan dalam bekerja.		
17	Kepala Puskesmas memberikan pelatihan kepada tenaga kesehatan agar meningkatkan ilmu pengetahuan dalam		

	pelayanan kesehatan.		
18	Kepala Puskesmas membiarkan pelayanan kesehatan mengalir apa adanya selama tidak terjadi masalah.		

Sumber : Triani, 2016



## KUESIONER *PERCEIVED STRESS SCALE* (PSS)

### Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini adalah menanyakan tentang perasaan dan pikiran bapak/ibu/Saudara selama **sebulan terakhir**. Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu:

0 : Tidak pernah.

1 : Jarang / Hampir tidak pernah (1-2 kali).

2 : Kadang-kadang (3-4 kali).

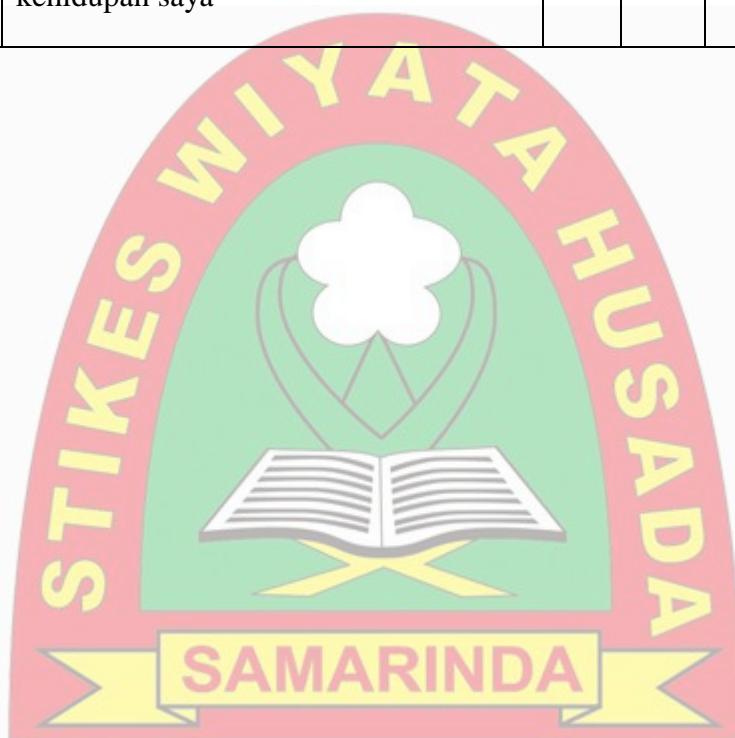
3 : Sering (5-6 kali).

4 : Selalu (lebih dari 6 kali).

Selanjutnya, Bapak/Ibu diminta untuk menjawab pertanyaan dibawah dengan cara **melingkari** pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan perasaan dan pikiran Bapak/Ibu/Saudara selama **satu bulan terakhir**.

No	Pernyataan	0	1	2	3	4
1	Saya merasa gugup dan stres saat bekerja					
2	Saya merasa percaya pada kemampuan pribadi saya untuk mengatasi permasalahan sehari-hari					
3	Saya merasa bahwa saya tidak mampu					
4	Saya mampu mengontrol hal-hal yang membuat saya tidak nyaman					
5	Saya merasa berhasil melakukan beberapa hal					
6	Saya merasa marah karena sesuatu yang tidak bisa saya atasi terjadi					
7	Saya merasa bahwa saya tidak mampu					

	mengatasi beberapa hal yang harus saya selesaikan					
8	Saya tidak mampu mengendalikan hal-hal penting didalam hidup saya					
9	Saya mampu mengatasi perubahan penting dikehidupan saya					
10	Saya merasa mampu menjalani kehidupan					
11	Saya mampu mengatasi masalah pada kehidupan saya					







## Hasil SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Beban Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	38.1000	62.714	.704	.939
b2	38.7000	60.631	.644	.943
b3	38.6667	55.954	.942	.927
b4	37.9333	66.340	.666	.942
b5	37.9333	66.340	.666	.942
b6	37.9333	66.340	.666	.942
b7	38.7667	53.564	.834	.936
b8	38.2000	57.890	.866	.931
b9	38.2000	57.890	.866	.931
b10	38.6667	55.954	.942	.927

## 2. Tingkat Stres Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	11

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	10.0000	112.828	.728	.927
d2	10.1667	119.247	.957	.921
d3	10.1000	119.266	.619	.931
d4	9.4000	118.524	.578	.934
d5	10.0000	112.828	.728	.927
d6	10.1667	119.247	.957	.921
d7	10.1000	119.266	.619	.931
d8	9.4000	118.524	.578	.934
d9	10.1667	119.247	.957	.921
d10	10.0000	112.828	.728	.927
d11	10.1667	119.247	.957	.921

Lampiran 5. Rekapitulasi Data Penelitian

No	Data Identitas Responden			
	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	37	1	2	11
2	38	1	2	9
3	29	1	1	8
4	30	1	1	9
5	25	1	1	5
6	24	1	1	4
7	27	1	1	6
8	25	1	1	4
9	28	1	1	6
10	30	1	1	9
11	27	2	1	3
12	23	2	1	2
13	22	2	1	1
14	29	2	1	6
15	25	2	1	3
16	22	2	1	1
17	27	2	1	5
18	22	2	1	1
19	28	2	1	7
20	26	2	1	4
21	28	2	1	5
22	29	2	1	5
23	30	2	1	7
24	25	2	1	4
25	22	2	1	1
26	23	2	1	2
27	23	2	1	2
28	22	2	1	1
29	24	2	1	2
30	22	2	1	2
31	23	2	1	2
32	24	2	1	2
33	22	2	1	1
34	29	2	1	7
35	22	2	1	1
36	24	2	1	2
37	27	2	1	4
38	28	2	1	4
39	28	2	1	4

No	Beban Kerja										Total	Kriteria
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P11		
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12	2
2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12	2
3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	18	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
5	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	20	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
9	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	26	2
11	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	26	2
11	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11	2
12	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	18	2
13	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	28	2
14	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	16	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
16	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	28	2
17	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	30	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
19	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	28	2
21	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11	2
21	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	26	2
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2
23	3	1	3	1	3	1	2	1	3	3	21	2
24	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28	2
25	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
27	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	25	2
28	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	25	2
29	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	14	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
31	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	14	2
32	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	14	2
33	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	14	2
34	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28	2
35	3	1	1	1	3	1	2	1	3	3	19	2
36	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2
39	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	25	2



No	Tingkat Stres											Total	Hasil
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11		
1	2	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	9	1
2	2	0	2	0	2	0	0	0	0	2	0	8	1
3	1	0	1	1	1	0	3	1	3	1	0	12	1
4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3
5	3	0	1	1	3	0	2	1	3	3	0	17	2
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
9	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	28	3
11	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	28	3
11	2	0	3	0	2	0	0	0	0	2	0	9	1
12	1	0	2	1	1	0	3	1	3	1	0	13	1
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
14	3	0	1	1	3	0	2	1	3	3	0	17	2
15	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3
16	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
21	2	0	1	0	2	0	0	0	0	2	0	7	1
21	1	0	3	1	1	0	3	1	3	1	0	14	1
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
23	3	0	3	1	3	0	2	1	3	3	0	19	2
24	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3
25	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
27	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	29	3
28	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	28	3
29	2	0	2	0	2	0	0	0	1	2	0	9	1
31	2	0	2	0	2	0	0	0	0	2	0	8	1
31	1	0	1	1	1	0	3	1	3	1	0	12	1
32	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3
33	3	0	1	1	3	0	2	1	3	3	0	17	2
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
37	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	28	3
38	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	28	3
39	2	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	7	1

Lampiran 6. Hasil SPSS

Uji Normalitas

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Beban Kerja	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%
Gaya Kepemimpinan	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%
Tingkat Stres	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

**Descriptives**

		Statistic	Std. Error	
Beban Kerja	Mean	23.67	1.091	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	21.46	
		Upper Bound	25.88	
	5% Trimmed Mean	24.02		
	Median	26.00		
	Variance	46.439		
	Std. Deviation	6.815		
	Minimum	11		
	Maximum	30		
	Range	19		
	Interquartile Range	12		
	Skewness	-.719	.378	
	Kurtosis	-1.091	.741	
Gaya Kepemimpinan	Mean	12.59	.956	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	10.66	
		Upper Bound	14.52	
	5% Trimmed Mean	12.99		
	Median	14.00		
	Variance	35.617		
	Std. Deviation	5.968		
	Minimum	0		
	Maximum	18		
	Range	18		
	Interquartile Range	7		
	Skewness	-1.193	.378	

	Kurtosis		.130	.741
Tingkat Stres	Mean		23.62	1.575
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	20.43	
		Upper Bound	26.80	
	5% Trimmed Mean		24.02	
	Median		28.00	
	Variance		96.717	
	Std. Deviation		9.834	
	Minimum		7	
	Maximum		33	
	Range		26	
	Interquartile Range		19	
	Skewness		-.622	.378
	Kurtosis		-1.397	.741

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Beban Kerja	.225	39	.000	.819	39	.000
Gaya Kepemimpinan	.215	39	.000	.786	39	.000
Tingkat Stres	.288	39	.000	.790	39	.000

a. Lilliefors Significance Correction

#### Uji Univariat

#### Statistics

			Statistic	Bootstrap <sup>b</sup>			
				Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
N	Valid	Beban Kerja	39	0	0	39	39
		Gaya Kepemimpinan	39	0	0	39	39
		Tingkat Stres	39	0	0	39	39
	Missing	Beban Kerja	0	0	0	0	0
		Gaya Kepemimpinan	0	0	0	0	0
		Tingkat Stres	0	0	0	0	0
Mean	Beban Kerja	23.67	-.04	1.06	21.44	25.69	
	Gaya Kepemimpinan	12.59	.01	.95	10.64	14.38	
	Tingkat Stres	23.62	.01	1.56	20.44	26.87	

Std. Error of Mean	Beban Kerja	1.091				
	Gaya Kepemimpinan	.956				
	Tingkat Stres	1.575				
Median	Beban Kerja	26.00	.51	1.76	21.00	28.00
	Gaya Kepemimpinan	14.00	.54	1.14	13.00	16.00
	Tingkat Stres	28.00	.42	3.26	17.00	31.00
Mode	Beban Kerja	30				
	Gaya Kepemimpinan	18				
	Tingkat Stres	32				
Std. Deviation	Beban Kerja	6.815	-.079	.536	5.521	7.619
	Gaya Kepemimpinan	5.968	-.115	.695	4.425	6.998
	Tingkat Stres	9.834	-.132	.661	8.272	10.789
Variance	Beban Kerja	46.439	-.789	7.051	30.480	58.050
	Gaya Kepemimpinan	35.617	-.878	7.878	19.580	48.966
	Tingkat Stres	96.717	-2.145	12.447	68.432	116.404
Skewness	Beban Kerja	-.719	-.006	.318	-1.400	-.127
	Gaya Kepemimpinan	-1.193	-.028	.345	-1.949	-.563
	Tingkat Stres	-.622	-.013	.337	-1.367	-.009
Std. Error of Skewness	Beban Kerja	.378				
	Gaya Kepemimpinan	.378				
	Tingkat Stres	.378				
Kurtosis	Beban Kerja	-1.091	.133	.647	-1.731	.731
	Gaya Kepemimpinan	.130	.324	1.345	-1.377	3.887
	Tingkat Stres	-1.397	.148	.593	-1.864	.325
Std. Error of Kurtosis	Beban Kerja	.741				
	Gaya Kepemimpinan	.741				
	Tingkat Stres	.741				
Range	Beban Kerja	19				
	Gaya Kepemimpinan	18				
	Tingkat Stres	26				
Minimum	Beban Kerja	11				
	Gaya Kepemimpinan	0				
	Tingkat Stres	7				
Maximum	Beban Kerja	30				
	Gaya Kepemimpinan	18				
	Tingkat Stres	33				
Sum	Beban Kerja	923				
	Gaya Kepemimpinan	491				
	Tingkat Stres	921				

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

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	37	94.9	94.9	94.9
	31-40 tahun	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	10	25.6	25.6	25.6
	Perempuan	29	74.4	74.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	37	94.9	94.9	94.9
	S1	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**Masa kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≥ 3 tahun	24	61.5	61.5	61.5
	< 3 tahun	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**Beban Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ringan	39	100.0	100.0	100.0

**Gaya Kepemimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Transformasional	23	59.0	59.0	59.0
	Transaksional	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### Tingkat Stres

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ringan	11	28.2	28.2	28.2
Sedang	4	10.3	10.3	38.5
Berat	24	61.5	61.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

### Uji Bivariat

#### Correlations

			Beban Kerja	Gaya Kepemimpinan	Tingkat Stres
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation	1.000	.617**	.667**
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	39	39	39
Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan	Correlation	.617**	1.000	.876**
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	39	39	39
Tingkat Stres	Tingkat Stres	Correlation	.667**	.876**	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	39	39	39

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



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA  
UPT DINAS KESEHATAN  
**PUSKESMAS SAMBOJA**  
KECAMATAN SAMBOJA  
Jl. Balikpapan - Handil II No. Telp. (0541) 7895762 Kode Pos 75271



Samboja, 25 April 2019

Nomor : 445.1.808/2019 /PKM-SBJ/IV/2019

Lamp. :

Prihal : Jawaban Permohonan Uji Validitas Data

Kepada

Yth. Wakil Ketua.I

STIKES Wiyata Husada

Di

Samarinda

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan nomor : 801/STIKES-WHS/LT/2019 tanggal 24 April 2019, tentang Permohonan Izin Permohonan Uji Validitas Data Puskesmas Samboja dalam rangka penyelesaian tugas akhir mahasiswa berupa penyusunan karya tulis ilmiah/skripsi, menanggapi surat tersebut, kami pihak Puskesmas Samboja tidak berkeberatan dan bersedia menjadi tempat pelaksanaan kegiatan tersebut, atas mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : ASTIK WIJAYANTI  
NIM : B21739617801  
Semester : III  
Program Studi : S1. Ilmu Keperawatan

Demikian Surat jawaban ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kepala UPTD Puskesmas Samboja

Kasubag Tata Usaha

SP. E. A. Md Kep

Penata TK.1

NIP. 196908161991021005



PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA  
UPT DINAS KESEHATAN  
PUSKESMAS HANDIL BARU  
KECAMATAN SAMBOJA



Jl Raya Balikpapan- Handil II RT 6 Kel. Sanipah Telp (0541) 78978577  
Kode Pos: 75278 website: pkmhandilbaru.blogspot.com Email: pkmhandilbaru@gmail.com

No : 445.11-065.14/531/TU/VII/2019  
Lampiran : 1 Berkas  
Perihal : Ijin Penelitian

Kepada, Yth  
Kepala STIKSAM  
di  
Samarinda

Berdasarkan surat permohonan Nomor 800/STIKES-WHS/LT/2019 tertanggal 24 April 2019 tentang Permohonan Ijin Penelitian, dari Perguruan Tinggi STIKES WHS Samarinda. Mengingat program pendidikan yang diminati sangat menunjang pelaksanaan tugas yang bersangkutan sehari-hari. Pada prinsipnya saya tidak keberatan dan memberikan ijin untuk melaksanakan Penelitian di UPTD Puskesmas Handil Baru, kepada :

Nama : ASTIK WIJAYANTI  
NIM : B21739617801  
Perguruan Tinggi : STIKES WIYATA HUSADA SAMARINDA  
Judul : Hubungan Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan  
Dengan Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan  
di Puskesmas Handil Baru

Demikian surat persetujuan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samboja, 01 Juli 2019  
Pih Kepala UPT Dinas Kesehatan  
Puskesmas Handil Baru



Fahruradi, SKM, M.Si  
Penata TK I  
NIP. 19691028 199102 1003