

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA RUMAH SAKIT UMUM SIDOARJO**

SKRIPSI



**SILVI CHUSTIANENGSEH
NIM : 51602030078**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT
2020**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA RUMAH SAKIT UMUM SIDOARJO**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)
Manajemen**

**SILVI CHUSTIANENGSEH
NIM : 5.16.02.03.0.078**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA RUMAH SAKIT UMUM SIDOARJO**

Oleh :


SILVI CHUSTIANENGSEH

NIM : 5.16.02.03.0.078

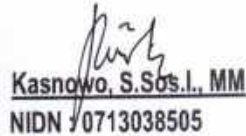
Telah Disetujui untuk Diuji

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



M. Syamsul Hidayat, SE., MM
NIDN : 0721057003



Kasnowo, S.Sos.I., MM
NIDN : 0713038505

Mojokerto, 10 Agustus 2020

Ketua Program Studi Manajemen



Budi Utami, SE., MM
NIDN : 0719097101

PERSETUJUAN PENGUJI

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA RUMAH SAKIT UMUM SIDOARJO**

Oleh :

SILVI CHUSTIANENGSEH

NIM : 5.16.02.03.0.078

Telah Diuji di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal, 18 Agustus 2020

Susunan Dewan Penguji

1. **(Rini Armin, SP., SE., MM)**
NIDN : 0722047401
2. **(M. Syamsul Hidayat, SE., MM)**
NIDN : 0721057003
3. **(Kasnowo, S.Sos.I., MM)**
NIDN : 0713038505

Tanda Tangan



PENGESAHAN
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA RUMAH SAKIT UMUM SIDOARJO

SKRIPSI

SILVI CHUSTIANENGSEH
NIM : 5.16.02.03.0.078

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima sebagai Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Tanggal, 18 Agustus 2020

Ditetapkan di : Mojokerto,
Tanggal : 25 Agustus 2020

Yang Menetapkan
Dekan



Eny Setyariningsih, SE., MM
NIDN : 0702076901

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : SILVI CHUSTIANENGSEH
NIM : 5.16.02.03.0.078
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT MELALUI STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA RUMAH SAKIT UMUM
SIDOARJO.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi / Laporan Tugas Akhir yang saya buat dengan judul sebagaimana diatas adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar dan bebas dari unsur plagiarisme sesuai UU RI No 1 Tahun 2010 tentang pencegahan dan penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi.

Mojokerto, 18 Agustus 2020



Silvi Chustianengseh
NIM : 5.16.02.03.0.078

**PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya,

Nama : SILVI CHUSTIANENGSEH

NIM : 5.16.02.03.0.078

Prodi/Fakultas/Universitas : Manajemen/Ekonomi/Universitas Islam Majaphit

Menyatakan, memberikan izin kepada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majaphit (UNIM) untuk menyimpan, mengalih-media/memformat, merawat, dan mempublikasikan karya ilmiah yang saya susun berupa skripsi/tugas akhir, baik berupa cetakan maupun digital untuk kepentingan pendidikan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Demikian pernyataan ini dibuat sesungguhnya dan tanpa ada paksaan.

Mojokerto, 18 Agustus 2020

Maka Menyatakan,
**METERAI
TEMPEL**
8712DAHF623354533
6000
RUPIAH

Silvi Chustianengseh
NIM : 5.16.02.03.0.078

PERSEMBAHAN

Dengan ridho Allah SWT, Alhamdulillah Rabil'alamin akhirnya suatu kewajiban telah saya selesaikan. Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda cinta, sayang, dan hormat tak terhingga. Skripsi ini dapat terselesaikan karena adanya dukungan dan do'a dari keluarga dan teman-teman, maka penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Terima kasih banyak kepada orang tua saya papa saya Alm. Zunaidi dan bunda saya Mas Arun Muzayyaroh tersayang yang dari saya kecil sampai dewasa sudah merawat dan mendidik saya dengan penuh cinta, kasih sayang, kebahagiaan, serta tak pernah berhenti memberikan saya dukungan dalam setiap keinginan yang baik untuk saya.
2. Terima kasih banyak kepada om saya Susanto, A.Md.Kep. dan tante saya Hermin Restyo Priyanti, A.Md.Kep. tersayang yang selalu memberikan dukungan dan perhatian.
3. Terima kasih kepada mama saya Dra. Surti Handajanti tersayang yang selalu memberikan perhatian dan kasih sayang serta dukungan sampai tugas skripsi selesai.
4. Terima kasih kepada Bimantara Vega Kusuma, S.Pd. yang banyak perhatian dan menyemangati saya sampai tugas skripsi selesai.
5. Terima kasih kepada kakak saya Fanni Abdillah, Andika Santya Kusuma, dan adik saya Chellyana Chantika Damayanti, dan Chantika Chellyani Damayanti yang banyak perhatian dan mendukung saya sampai tugas skripsi selesai.
6. Terima kasih banyak kepada teman-teman manajemen SDM yang saling mendukung satu sama lain selama 4 tahun bersama-sama.

MOTTO

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

(Thomas Alva Edison)

Apa yang sedikit tetapi mencukupi adalah lebih baik dari pada banyak tetapi melalaikan.

(HR. Abu Dawud)

If you put Allah inside your heart, efforts and have good deeds, everything is possible to be attained.

(Bimantara Vega Kusuma, S.Pd)

Hidup bukan tentang mendapatkan apa yang kita inginkan, namun tentang menghargai apa yang kita miliki dan sabar atas apa yang kita impikan.

(Silvi Chustianengseh)

ABSTRAK

Silvi, Chustianengseh, 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja Pada Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo. SKRIPSI/tugas akhir, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majaphit (UNIM).

Pembimbing I : M. Syamsul Hidayat, SE., MM

Pembimbing II : Kasnowo, S.Sos.I., MM

Rumah sakit disebut juga suatu organisasi dibidang jasa yang menangani pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Umum Sidoarjo merupakan sebuah rumah sakit yang berkategori rumah sakit dengan *type* B milik Pemerintah Daerah Sidoarjo. Perawat di Rumah Sakit di Sidoarjo dilihat dari kinerja. Kinerja yang baik juga dilihat dari tugas-tugas atau beban kerja yang diberikan dan keadaan perawat atau stres kerja, karena dengan beban kerja dan stres kerja yang baik kita bisa melihat seberapa bagus kinerja kita. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap stres kerja perawat, mengetahui pengaruh signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja perawat, mengetahui pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja perawat, dan mengetahui pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel intervening Rumah Sakit di Sidoarjo (RS Umum Sidoarjo). Populasi penelitian ini di ruang rawat inap GDH (Graha Delta Husada) adalah perawat Graha Delta Husada. Sampel penelitian ini yang berisi 71 perawat dan 1 kepala ruang, sebagai sampel dari populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Selain itu, SPSS digunakan untuk menganalisis analisis jalur dan hasil data kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat (sig. 0,004 < 0,05 and 2,992 > 1,995), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (sig. 0,02 < 0,05 and 2,337 > 1,995), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (sig. 0,004 < 0,05 and 2,982 > 1,995), dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo (sig. 0,037 < 0,05 and 2,075 > 1,995).

Kata Kunci : *Beban Kerja, Kinerja, Stres Kerja*

ABSTRACT

Silvi, Chustianengseh, 2020. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.* Thesis / final project, Human Resource Management Study Program, Faculty of Economics, Islamic University of Majapahit (UNIM).

Advisor I : M. Syamsul Hidayat, SE., MM

Advisor II : Kasnowo, S.Sos.I., MM

The hospital is also called an organization in the field of services that handles health services. Hospital Sidoarjo (RS Umum Sidoarjo) is a hospital categorized as type B Hospital in Sidoarjo (RS Umum Sidoarjo) Regional Government. The nurses at the hospital in Sidoarjo (RS Umum Sidoarjo) are seen from their performance. Good performance is also seen from the tasks or workload given and the condition of the nurse or work stress, because with a good workload and work stress we can see how well we are performing. The purpose of this study are to determine the significant effect of workload variables on nurses work stress, find out significant influence of work stress variables on nurse performance, find out the significant effect of workload variables on nurse performance, and find out significant effect of workload variables on nurse performance through work stress an intervening variable Hospital in Sidoarjo (RS Umum Sidoarjo). The population of this research in the inpatient room GDH (Graha Delta Husada) was the nurses of Graha Delta Husada. The sample of this research that contains 71 nurses and 1 head of the room, as sample from the population. This research used collection techniques such as questionnaire, interview, and documentation. Moreover, SPSS was used to analyze the path analysis and the result of questionnaire data. The result of this research showed that workload has a positive and significant effect on nurses' work stress (sig. 0,004 < 0,05 and 2,992 > 1,995), work stress has a positive and significant effect on nurse performance (sig. 0,02 < 0,05 and 2,337 > 1,995), workload has a positive and significant effect on nurse performance (sig. 0,004 < 0,05 and 2,982 > 1,995), and workload has a positive and significant effect on nurse performance through stress work as an intervening variable in the Hospital Sidoarjo (RS. Umum Sidoarjo) (sig. 0,037 < 0,05 and 2,075 > 1,995).

Keywords : *Workload, The Perfomace, Work Stress*

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Penyayang, puji syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di UPT Puskesmas Mentikan Mojokerto” ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit Mojokerto.

Selesainya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Majapahit, Bapak Dr. H. Rachman Sidharta Arisandi, S.IP., M.Si. yang telah menerima penulis sebagai mahasiswa anak didik.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit Mojokerto, Ibu Eny Setyariningsih, SE., MM. yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti program ini.
3. Ketua Program Studi Manajemen, Ibu Budi Utami, SE., MM. yang telah memberi ijin dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak M.Syamsul Hidayat, SE., MM. selaku dosen pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

5. Bapak Kanowo, S.Sos.I., MM. selaku dosen pembimbing II yang dengan kesabaran dalam memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Terima kasih kepada semua dosen manajemen yang telah membimbing saya dari awal masuk perkuliahan

Sebagai manusia yang kurang sempurna, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun, demi lebih sempurnanya penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Mojokerto, 18 Agustus 2020

Penulis

Silvi Chustianengseh

DAFTAR ISI

Persetujuan Pembimbing	iii
Persetujuan Penguji.....	iv
Pengesahan	v
Pernyataan Keaslian Tulisan Karya Ilmiah.....	vi
Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah.....	vii
Persembahan	viii
Motto	ix
Abstrak	x
Abstract	xi
Kata Pengantar.....	xii
Daftar Isi	xiv
Daftar Tabel.....	xviii
Daftar Gambar	xx
Daftar Lampiran	xxi
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Tinjauan Teori	18

1. Beban Kerja.....	18
2. Kinerja	20
3. Stres Kerja.....	23
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III	28
METODE PENELITIAN.....	28
A. Desain Penelitian	28
B. Jenis Data	28
C. Waktu dan Tempat Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel	29
E. Variabel Penelitian	30
F. Definisi Operasional Variabel	31
G. Instrumen Penelitian	33
H. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Reliabilitas	36
3. Uji Asumsi Klasik	36
4. Uji Hipotesis	38
BAB IV.....	43
HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Penelitian	43
1. Profil Instansi Penelitian	43
2. Struktur Organisasi.....	44
3. Visi dan Misi	46
4. Jam Kerja	46
5. Standart Kerja.....	46

B. Analisis Data dan Pembahasan	47
1. Statistik Deskriptif.....	47
2. Uji Instrumen.....	51
a. Uji Validitas.....	51
b. Uji Reliabilitas	53
3. Uji Asumsi Klasik.....	53
a. Uji <i>Multikolinieritas</i>	53
b. Uji <i>Autokorelasi</i>	54
c. Uji Normalitas	55
d. Uji <i>Heteroskedastisitas</i>	56
4. Uji Hipotesis	57
a. Uji Analisis Path (<i>Path Analysis</i>).....	57
b. Uji Parsial (Uji t).....	64
5. Hasil Pembahasan	68
BAB V	75
PENUTUP	75
A. Simpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keluhan Pasien	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 3.2 Skala Likert	27
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Data	39
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis kelamin.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel 4.4 Karakteristik Lama Kerja	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Path Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Path Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Path Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Path Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja.....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji t Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	54

Tabel 4.16 Hasil Uji t Stres Kerja Terhadap Kinerja	55
Tabel 4.17 Hasil Uji t Beban Kerja Terhadap Kinerja	56
Tabel 4.18 Hasil Uji Sobel Persamaan IV	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 3.1 Diagram Jalur.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	36
Gambar 4.2 Analisis Jalur.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	81
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden.....	85
Lampiran 3 Statistik Deskriptif.....	95
Lampiran 4 Karakteristik Responden	97
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	98
Lampiran 6 Hasil Uji Reabilitas	105
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	109
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis Analisis Path.....	119
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	123
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis Sobel Test	128
Lampiran 11 T-Tabel	129
Lampiran 12 R-Tabel.....	131
Lampiran 13 Tabel Durbin-Watson	134
Lampiran 14 Lembar Berita Acara	137
Lampiran 15 Lembar Revisi Penguji Utama.....	138
Lampiran 16 Lembar Revisi Penguji 1	139
Lampiran 17 Lembar Revisi Penguji 2	140
Lampiran 18 Lembar Surat Izin Penelitian	141
Lampiran 19 Lembar Konsultasi Pembimbing 1	142
Lampiran 20 Lembar Konsultasi Pembimbing 2.....	143

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu lembaga organisasi dibidang jasa yang menangani pelayanan kesehatan masyarakat. Rumah Sakit Umum Sidoarjo merupakan sebuah rumah sakit yang berkategori rumah sakit dengan *type* B milik Pemerintah Daerah Sidoarjo. Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo terdapat bagian dengan beberapa kategori ruangan dengan lingkungan dan pelayanan yang berbeda. Dalam kategori ruangan mulai dari ruangan rawat inap, kamar operasi, ruangan umum, ruangan bedah, ruangan anak, ruangan perawat dan ruangan bersalin. Dalam setiap ruangan pun terdapat kepala bagian yang akan bertanggung jawab terhadap ruangan yang telah dipercayakan oleh pihak Rumah Sakit Umum Sidoarjo terhadap kepala ruangan tersebut.

Didalam ruangan pembagian tenaga medis pada setiap ruangan juga berbeda-beda meskipun ada beberapa perawat, tetapi semua tergantung kebutuhan dalam setiap ruangan. Pembagian perawat didalam setiap ruangan dilihat dari pengalaman kerjanya dan lamanya dalam bekerja, jadi didalam setiap ruangan ada perawat senior dan junior. Peneliti akan melakukan penelitian di ruang rawat inap GDH (Graha Delta Husada). Pembagian jam kerja perawat terdapat 3 shift yaitu shift pagi, sore, dan malam. Dalam setiap shift sudah terdapat ketua ruangan atau penanggung jawab. Jumlah perawat dalam salah satu ruangan yang akan

dilakukan penelitian adalah di ruang rawat inap GDH (Graha Delta Husada) yang berjumlah 71 perawat. Pada ruang rawat inap GDH (Graha Delta Husada) yang berjumlah 71 sudah termasuk dari tenaga medis maupun kepala ruangan yang bertanggung jawab. Pada ruang rawat inap GDH (Graha Delta Husada) berpendidikan keperawatan D3 dengan jumlah 53 perawat, dan untuk pendidikan keperawatan S1 dengan jumlah 18 perawat. Akan tetapi dalam bidang sumber daya manusianya mulai memperbaiki dengan terus melakukan upaya pengembangan pendidikan kerja seperti S1 yang masih 18 perawat. Rumah Sakit Umum Sidoarjo juga setiap tahunnya mengadakan lowongan kerja untuk memperbaiki sumber daya manusianya demi kualitas dan kenyamanan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja dilihat dari segi kuantitas dan kualitas atas perilaku nyata yang diperlihatkan sesuai dengan tanggung jawabnya, (Murty dan Hudiwinarsih, 2012) dalam (Utami, 2019). Selain itu, kinerja yaitu suatu kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan mencerminkan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan (Simamora, 2015). Jadi, kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki perawat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh pihak Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Kinerja di Rumah Sakit Umum Sidoarjo dapat dilihat dari hasil kerja yang telah diberikan seperti curing dan caring dalam asuhan keperawatan. Disini curing adalah tugas sekunder perawat yang artinya akan berhubungan langsung dengan dokter tentang kondisi pasien berdasarkan bukti/data pada saat praktek dokter. Caring tugas primer perawat yang langsung bertujuan membantu

pelaksanaan pengobatan untuk penyembuhan pasien. Sedangkan asuhan keperawatan saling berkaitan dengan caring, jadi perawat harus lebih untuk keahliannya, kata-kata yang lembut dan sentuhan dalam perawatan pasien, memberikan motivasi kesembuhan dan selalu berada disamping pasien guna untuk menjaga adanya keluhan atau sesuatu penting yang lainnya. Asuhan keperawatan ini, perawat harus melakukan tahap-tahap yang sudah ditentukan oleh pihak Rumah Sakit Umum Sidoarjo seperti pengkajian, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Tetapi pada kenyataannya perawat cukup bisa melakukan sepenuhnya dari tahapan-tahapan, meskipun hanya beberapa saja yang masih kurang memenuhi tugas tersebut. Jadi kemampuan perawat antara caring dan curing harus seimbang supaya menghasilkan asuhan keperawatan yang optimal untuk pasien di Rumah Sakit Umum Sidoarjo.

Tabel 1.1 : Data Keluhan Pasien

Bulan	Jumlah Keluhan	Perubahan
Januari	10	-
Februari	15	5
Maret	13	-2
April	12	-1
Mei	14	2
Juni	7	-7
Juli	11	4
Agustus	18	7
September	8	-10
Oktober	12	4

November	10	-2
Desember	7	-3

Sumber : Rumah Sakit Umum Sidoarjo

Dari tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja perawat dalam melayani pasien masih cukup baik. Tabel diatas mencakup total keseluruhan keluhan yang ada di semua ruang Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa keluhan pasien masih mengalami naik turun dari bulan Januari sampai dengan Desember tetapi tidak sampai mengalami perubahan secara drastis banyaknya.

Menurut hasil wawancara peneliti kepada salah satu perawat memberikan penjelasan bahwa sistem sifit kerja di Rumah Sakit Umum Sidoarjo terbagi menjadi 3 yaitu shift pagi pada pukul 07.00 sampai 15.00 WIB, siang pukul 15.00 sampai 23.00 WIB, dan pukul 23.00 sampai pukul 07.00 WIB. Dalam tugas masing-masing perawat sudah ditargetkan dalam satu shift harus memenuhi tugas menangani beberapa pasien. Apabila dalam shift pertama perawat belum memenuhi target menangani pasien yang sudah ditentukan, maka akan dilanjutkan dengan shift dua dan seterusnya apabila shift dua belum juga terpenuhi maka yang akan melanjutkan sifit ke tiga berikutnya. Untuk yang sudah ditentukan, pada waktu shift yang harusnya diselesaikan dalam waktu 8 jam bisa juga melebihi jam tersebut. Kinerja perawat juga bisa dilihat dari kedisiplinannya, tugas pelayanannya, dan mutu pelayanannya. Rumah Sakit Umum Sidoarjo setiap tahun melakukan penilaian dan penelitian

akan kinerja pada perawat untuk mengetahui seberapa jauh perawat memenuhi tugas yang sudah ditargetkan.

Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Rahmawati dan Kurnia (2017) beban kerja merupakan kemampuan tubuh karyawan menerima pekerjaan. Perawat di Rumah Sakit Umum Sidoarjo sangatlah penting karena perawat lebih sering berhadapan langsung dengan pasien dari pada dokter. Perawat tidak hanya melakukan tugasnya seperti caring, curing dan asuhan keperawatan saja. Selain itu perawat juga harus bekerja dengan extra cekatan dalam menangani pasien dengan waktu yang ditentukan karena jumlah pasien setiap tahun melonjak naik bisa terjadi secara tiba-tiba. Sehingga perawat dituntut untuk tetap semangat jika menghadapi pasien yang bermacam-macam keadaannya. Adapula selain dari beban kerja, stres kerja juga berpengaruh pada kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu perawat pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo perawat berusaha melakukan dengan baik tugas yang telah ditentukan seperti asuhan keperawatan, caring, dan curing, sehingga dari data keluhan pasien tabel diatas mengalami naik turun netral dan tidak mengalami kenaikan secara drastis. Tabel diatas dijelaskan jika data tersebut mencakup seluruh keluhan pasien dari Rumah Sakit Umum Sidoarjo, jadi data tersebut bukan khusus di bagian yang akan diteliti yaitu di ruang rawat inap Graha Delta Husada.

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja ialah perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan. Sedangkan menurut Robbins (2017:429) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak tertentu. Berdasarkan wawancara identifikasi permasalahan pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo yang menimbulkan stres kerja dari hasil wawancara ketika perawat menemui pasien yang terkadang emosi dengan keadaan sadar atau tidak karena kesakitan dan yang menghadap pertama kepada pasien adalah perawat. Hal seperti inilah yang menimbulkan stres kerja perawat tetapi selalu menahan emosi dan sabar karena perawat kasihan melihat kondisi pasien yang mengeluh kesakitan.

Atas penjelasan dari latar belakang, maka penulis tertarik untuk menganalisis melakukan penelitian dengan sebuah judul "**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis akan membahas beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo?

3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit Umum Sidoarjo

Dengan penelitian ini penulis berharap bisa bermanfaat bagi Rumah Sakit Umum Sidoarjo untuk menjadikan sebagai acuan pertimbangan, mendapatkan masukan dalam penilaian kinerja perawat dan sebagai bahan evaluasi dalam membuat suatu kebijakan yang akan ditentukan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Universitas

Peneliti akan memperoleh hasil yang maksimal untuk dapat dijadikan sebagai referensi tentang perkembangan kurikulum yang ada dan akan dapat digunakan untuk literatur melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Bagi penulis penelitian ini akan bermanfaat untuk memperdalam wawasan dan bertambahnya ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti tentunya sudah mempelajari beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang sudah dipelajari peneliti sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode dan Hasil	Hasil	Perbedaan
1.	Lia Amalia, Universitas Riau Pekanbaru, Oktober 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja dan	Beban Kerja, Komitmen, Kinerja, dan Kepuasan	Menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi.	1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. 2. Komitmen berpengaruh positif	Jika penelitian dari Lia Amalia (2017), variabel bebas yang digunakan adalah variabel beban kerja dan komitmen,

kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru				signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. 3. Beban kerja berpengar uh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. 4. Komitmen berpengar uh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.	dan variabel intervening menggunak an variabel kepuasan kerja perawat sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunak an variabel bebas yaitu variabel beban kerja. Dan variabel intervening menggunak an variabel stress kerja pada perawat.
---	--	--	--	--	---

				<p>5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja perawat sebagai variabel intervenin</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>g.</p> <p>7. Komitmen berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan kepuasan kerja perawat sebagai variabel intervenin</p> <p>g.</p>	
2.	Riny Chandra, Universitas Samudra, Mei 2017	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja	Menggunakan metode regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central	Jika penelitian dari Riny Chandra (2017), variabel bebas yang digunakan adalah variabel beban kerja dan stres kerja,

		Karyawan n pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa		Finance Cabang di Langsa	dan tidak menggunakan variabel intervening, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel bebas adalah variabel beban kerja dan menggunakan variabel intervening yaitu variabel stres kerja.
3.	Gunawan, SE., MM, Dosen STIE Indonesia Banda Aceh, 2017	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organis	Menggunakan metode regresi linier berganda dengan dua variabel bebas dan satu	Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama- sama mempunyai	Jika penelitian dari Gunawan, SE., MM (2017), variabel bebas yang digunakan adalah variabel motivasi kerja

		asi Terhada p Kinerja Pegawai Pada Dinas Peterna kan Kabupat en Aceh Besar	variabel terikat	pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas peternakan Kabupaten Aceh Besar.	dan komitmen organisasi, dan tidak menggunakan variabel intervening, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel bebas adalah variabel beban kerja dan menggunakan variabel intervening yaitu variabel stres kerja.
4.	Riyan Sisiawan Putra, Universitas Nahdlatul Ulama	Pengaruh Beban Kerja Terhada p Kinerja	Menggunak an data primer dengan penyebaran kuesioner	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh	Jika penelitian dari Riyan Sisiawan Putra (2018), hasil penelitian pengaruh

	Surabaya, Mei 2018	Karyawan n Universit as Nahdlat ul Ulama Surabay a dengan Job Stres Sebagai Variabel Interveni ng.		negatif dan signifikan, sehingga H_1 diterima	beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negative dan signifikan, sehingga H_1 diterima, sedangkan pada penelitian sekarang pengaruh beban kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti, H_1 diterima
5.	Devi Fatma Priyantika, Universitas	Pengaruh Stres Kerja Terhada	Menggunakan teknik sampel jenuh	H4 dapat diterima, yakni stress kerja	Jika penelitian dari Devi Fatma Priyantika

	Negeri Surabaya, 2018	p Kinerja Karyawan n Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya a Melalui <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening		berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya melalui <i>burnout</i> sebagai intervening	(2018), variabel bebas yang digunakan adalah variabel stres kerja dan variabel intervening menggunakan variabel burnout, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan variabel bebas yaitu variabel beban kerja. Dan variabel intervening menggunakan variabel stres kerja pada perawat.
6.	Muhammad Mahfudz,	Pengaruh	Menggunakan teknik	Kepuasan kerja secara	Jika penelitian dari

	<p>Universitas Pancasila, Juni 2017</p>	<p>Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT. Bank Negara Indonesia (PERSE</p>	<p>pengumpulan data, dan menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner</p>	<p>langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (0,000<0,05) sebesar 0,583 atau sebesar 58,3 %, yang menunjukkan bahwa tujuan penelitian pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero)</p>	<p>Muhammad Mahfudz (2017), variabel bebas yang digunakan adalah variabel kepuasan kerja dan variabel beban kerja, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel bebas yaitu variabel beban kerja.</p>
--	---	---	---	---	---

		RO) Tbk.		Unit Pelaksan Teknis terbukti.	
--	--	-------------	--	---	--

Berdasarkan dari penelitian terdahulu, terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Perbedaannya bisa dilihat dari objek atau tempat penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian dan periode waktu dalam penelitian. Pada penelitian ini diambil dari satu objek yaitu Rumah Sakit Umum Sidorjo. Dalam penelitian ini akan menggunakan beban kerja untuk variabel bebas, kinerja untuk variabel terikat, dan stres kerja untuk stres fisik, kinerja, dan psikologis perawat untuk variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur yang akan digunakan yaitu analisis jalur path (*path analysis*).

B. Tinjauan Teori

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Rininrum (2016) beban kerja ialah suatu pekerjaan yang memiliki beban, baik beban fisik, mental

ataupun beban sosial yang harus ditanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Menurut Rahmawati dan Kurnia (2017) beban kerja merupakan kemampuan tubuh karyawan menerima pekerjaan. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kemampuan karyawan menerima tugas dari perusahaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015) menjelaskan ada tiga faktor utama yang menentukan beban kerja yaitu :

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*), argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja yang dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individual harus diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*), jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan bentuk dari intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.

3. Performansi, sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

c. Indikator Beban Kerja

Sedangkan indikator beban kerja menurut Chandra (2017), yaitu :

1. Tekanan waktu
2. Jadwal kerja dan jam kerja
3. Lingkungan kerja
4. Efisiensi waktu
5. Tanggung jawab

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yaitu suatu kadar pencapaian tuas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan mencerminkan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan (Simamora, 2015).

Menurut Rivai dan Sagala (2011:548-549) dalam (Hidayati, 2019) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi hasil dari pekerjaannya yang sesuai dengan peran masing-masing dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja dilihat

dari segi kuantitas dan kualitas atas perilaku nyata yang diperlihatkan sesuai dengan tanggung jawabnya, (Murty dan Hudiwinarsih, 2012) dalam (Utami, 2019).

Menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Kereuwem dan Alfred (2016) dalam (Prabowo, 2020) menjelaskan kinerja adalah suatu istilah umum dalam bidang SDM (Sumber Daya Manusia) di mana skill yang dimiliki karyawan dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kuantitas dan kualitas untuk melaksanakan suatu tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Ketidakeimbangan fisik dan psikis (stres kerja)
3. Pengetahuan
4. Rancangan kerja
5. Kepribadian

6. Lingkungan kerja

7. Loyalitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Harini, S.,dkk, (2018) :

1. Baban kerja
2. Lingkungan kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan (*ability*)
2. Faktor motivasi (*motivation*)

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Fath (2016:6) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hariannya.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja ialah perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan. Menurut Kriswandaru (2010) dalam (Susanti, et al., 2017) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional akibat pekerjaan atau lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kesehatan.

Menurut Robbins (2017:429) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam (Noor, 2016:11) adalah keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah gejala-gejala yang dialami oleh karyawan disaat mendapatkan beban kerja terlalu berat dengan gejala-gejala seperti stres fisik, psikis, dan perilaku.

b. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2015) stress dapat memperlihatkan dirinya sendiri dalam sejumlah cara, seperti tekanan darah tinggi, sulit mengambil keputusan yang rutin, marah, kehilangan nafsu

makan. Berikut ini ada 3 kategori faktor umum yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

1. Faktor lingkungan
2. Faktor Organisasi
3. Faktor individu

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2007) dalam (Utomo et.al, 2017) antara lain :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan dalam organisasi

C. Kerangka Pikir

1. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diperoleh karyawan dan dipercaya untuk bertanggung jawabkan menyelesaikan dengan optimal. Beban kerja juga memiliki pengaruh yang tidak baik bagi kinerja karyawan, jika beban kerja meningkat maka akan menurunkan kinerjanya. Sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerjanya akan meningkat. Dalam penelitian ini mendukung dari peneliti Riyan Sisiawan Putra (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

2. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat

Teori Sunyoto (2012:217) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan keadaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan tergantung dari beban kerja masing-masing individu. Akan tetapi, dari beban yang tinggi kemungkinan besar akan menimbulkan stres pekerjaan. Dalam penelitian ini mendukung yang dilakukan peneliti terdahulu Nurmalasari (2013) yang berpengaruh positif terhadap stres kerja, positif antara beban kerja terhadap stres meningkat, maka job stres akan meningkat juga.

3. Hubungan Antara Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

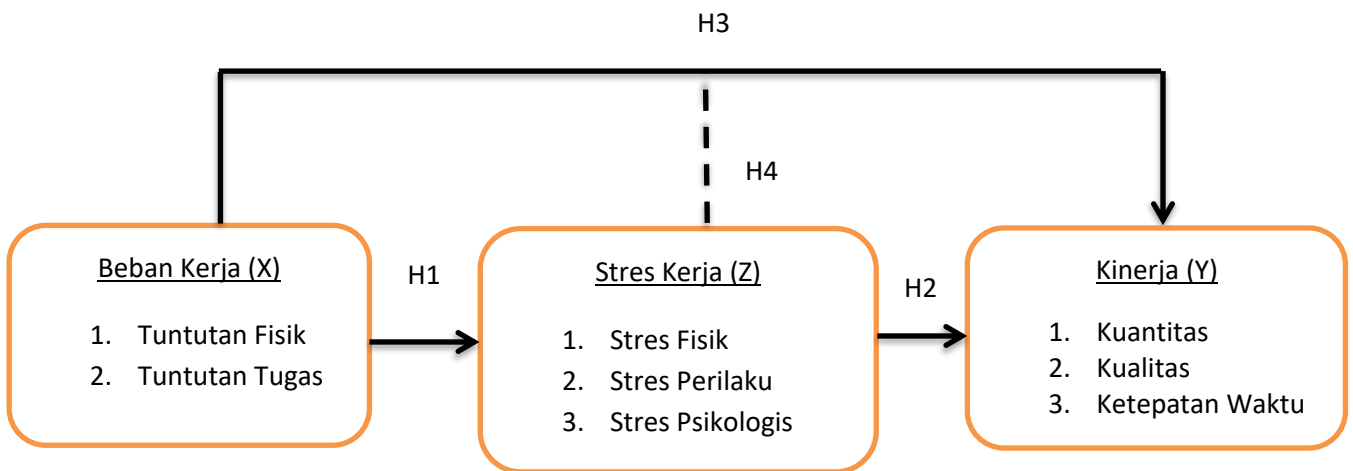
Dalam teori Handoko (2010:200) menyatakan hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Dalam penelitian ini mendukung yang telah dilakukan peneliti dari Riny Chandra & Dody Ardiansyah (2017) menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Sedangkan pada penelitian dari peneliti Devi Fatma Priyantika (2018) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya. Apabila stres karyawan semakin tinggi, maka akan menimbulkan kinerja karyawan menurun.

4. Hubungan Antara Beban Kerja, Kinerja, dan Stres Kerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo

Apabila perawat mendapat tugas terlalu berat, maka akan menimbulkan stres dan akan berpengaruh buruk juga didalam kinerjanya, tetapi apabila perawat tidak mendapatkan tugas terlalu berat dan sesuai dengan kemampuannya maka perawat tidak akan mengalami stres dan kinerjanya akan baik.

Berikut ini konsep kerangka pikir yang dibuat oleh penulis untuk mempermudah jalannya penelitian.

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir



Keterangan dari gambar diatas :

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja

H4: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja

Berdasarkan dari tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka disusunlah kerangka pikir seperti diatas serta hubungan antara variabel dalam sebuah model jalur seperti kerangka pikir seperti gambar diatas.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sedangkan menurut Menurut Wirawan (2015) hipotesis merupakan bagian dari penelitian yang akan dilakukan. Artinya pertanyaan belum berdasarkan fakta yang empiris yang akan diperoleh dari mengumpulkan data-data tetapi masih berdasarkan pertanyaan pada teori yang relevan. Berikut ini dibuat hipotesis berdasarkan kerangka pikir diatas :

- H1 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perawat.
- H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perawat.
- H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- H4 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis peneliti kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data dalam bentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016). Selain itu, pengertian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan rancangan spesifik, formal, dan terstruktur, data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat diukur atau dikuantitatifkan (Yusuf, 2017:58). Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Peneliti kuantitatif akan menggunakan alat ukur yang berupa penyebaran kuesioner dan data yang akan digunakan berupa tanggapan atau jawaban perawat terhadap pertanyaan atau pernyataan dari yang dibuat oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan analisis jalur path (*path analysis*), dimana antara variabel dependen dan independent yang mempengaruhi mediasi. Ada tiga macam variabel dalam penelitian ini yang meliputi variabel independent (beban kerja), variabel mediasi atau *intervening* (stres kerja), dan variabel dependen (kinerja).

B. Jenis Data

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang tidak

langsung memberikan data kepada peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, namun didapatkan melalui suatu perantara atau dokumentasi (Sugiyono, 2017). Selain itu, pengertian data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran dan Bougie 2017). Data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini salah satunya berupa arsip atau lampiran dari Rumah Sakit (data perawat dan keluhan pasien).

C. Waktu dan Tempat Penelitian

Rumah Sakit Umum Sidoarjo merupakan sebuah rumah sakit yang berkategori *type B* milik Pemerintah Daerah Sidoarjo. Alasan melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Sidoarjo karena jumlah dari sumber daya manusia atau khusus pada perawat lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah pasien, maka akan menimbulkan beban kerja dan berdampak stres pada karyawan atau perawatnya. Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai selesai.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan jumlah keseluruhan responden atau objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian di ruang rawat inap GDH (Graha Delta Husada) dengan jumlah populasi sebanyak 71 perawat.

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel sampling jenuh atau sampling sensus dengan jumlah perawat yang ada di ruang rawat inap GDH (Graha Delta Husada) ada 70 perawat dan 1 untuk kepala ruang.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017), variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam penelitian ini variabel independen adalah beban kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen/terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian variabel dependen adalah kinerja perawat.

3. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel penyela antara variabel independen dan variabel dependen. Sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini variabel *intervening* adalah stres kerja.

F. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel dependen (Y), independent (X), dan variabel intervening (Z). Berikut ini tabel dari definisi operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Variabel Dependen (Y) Kinerja Perawat	Hasil kerja perawat yang dilakukan dengan kurun waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none">1. Kuantitas, jumlah tugas-tugas yang dihasilkan oleh perawat.2. Kualitas, Kualitas perawat yang diukur dari kemampuan dan ketrampilan untuk untuk menyempurnakan tugas yang telah ditentukan.3. Ketepatan waktu, tingkat kerja perawat secara optimal pada waktu yang telah ditentukan serta bisa memaksimalkan tugas lainnya diwaktu luang.
Variabel Independen	Tindakan perawat dalam menyelesaikan tugas-	<ol style="list-style-type: none">1. Jumlah target tugas yang harus dicapai oleh

(X) Beban Kerja	tugas yang sudah menjadi tanggung jawab dengan kurun waktu yang ditentukan.	perawat. 2. Tuntutan fisik kerja perawat seperti halnya mengangkat pasien, menggandeng pasien berjalan, memberikan obat pasien.
Variabel Intervening (Z) Stres Kerja	Kondisi kesehatan perawat fisik dan psikis ataupun kondisi perilaku perawat karena ada prasaan tertekan maupun tugas-tugas kerja yang sudah menjadi tanggung jawab.	1. Kondisi psikis lebih ke perubahan tegang atau takut, bosan, dan ada juga yang mengalami kecemasan atau kepanikan perawat. 2. Kondisi fisik perawat yang muncul seperti sakit kepala atau pusing, sakit magh, detak jantung meningkat. 3. Kondisi perilaku perawat yang muncul bisa seperti nafsu makan berkurang, akan merokok,

		mengonsumsi minuman keras, tidak bisa tidur.
--	--	--

G. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang ditunjukkan kepada responden untuk diberikan jawaban (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data adalah suatu cara khusus yang digunakan peneliti dalam menggali data dan fakta yang diperlukan dalam penelitian (Bahruddin dan Hamdi, 2014). Berikut ini cara untuk pengumpulan data yaitu :

a. Kuesioner

Menurut Creswell dalam (Sugiyono, 2016:192) kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah di isi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Di penelitian ini kuesioner digunakan untuk membantu peneliti mendapatkan data dengan responden (karyawan puskesmas) menjawab pernyataan atau pertanyaan yang sudah disiapkan.

b. Wawancara

Menurut Sugiono (2017:137) wawancara juga digunakan dalam teknik pengumpulan data, apabila ingin melakukan pendahuluan

untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dengan melakukan wawancara terlebih dulu kepada yang bertanggung jawab di instansi atau perusahaan tersebut untuk mendapatkan data atau informasi sementara.

c. Dokumentasi

Dengan adanya dokumentasi terdapat bukti nyata yang dilakukan peneliti dalam melakukan atau menjalankan penelitiannya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan perawat yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang juga berhubungan dengan penelitian.

Penyebaran kuesioner kepada perawat pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang akan digunakan 1 sampai 5 dengan format sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Skala Likert

Taraf Persetujuan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), jika suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas empirik akan menggunakan SPSS, berikut ini rumus Pearson Correlation Product Momen uji validitas sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi antara variabel X dan Y

n : Jumlah responden

Y : Skor total item instrumen

X : Skor butir instrumen

$\sum Y$: Jumlah skor X

$\sum X$: Jumlah skor X

Berikut ini perhitungannya sebagai berikut :

$r_{hitung} < r_{tabel}$: tidak valid

$r_{hitung} > r_{tabel}$: valid

2. Uji Reliabilitas

Suatu penelitian dapat dikatakan reliabel atau handal apabila hasil dari pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Yang berarti kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur dari satu kondisi ke kondisi lain. Sedangkan menurut Hozali (2016) suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dapat diukur menggunakan SPSS yaitu uji Cronbach Alpha sebagai suatu instrument penelitian dikatakan *reliable* apabila nilai alpha > 0,6 dan sebaliknya jika dikatakan tidak *reliable* apabila nilai alpha < 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini akan menggunakan empat uji sebagai berikut :

- a. *Uji multikolinieritas*, uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi memiliki korelasi antara variabel independen. Menurut Ghazali (2016) variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Peneliti dapat mengetahui *multikolinieritas* regresi dengan cara melihat nilai *variance inflating factor* (VIF). Menurut Ghazali (2016) nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 . Jika *VIF* dan *tolerance* sesuai tidak kurang dan sama-sama tidak lebih, maka terbebas dari *multikolinieritas*.

- b. *Uji autokorelasi*, uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak penyimpangan suatu korelasi yang terjadi diantara residual periode t dan periode $t-1$ (sebelumnya). Dalam uji autokorelasi ini akan menggunakan metode uji dari *Durbin Watson*.
- c. *Uji normalitas*, uji yang bertujuan untuk mengetahui model regresi yang mempunyai distribusi normal atau tidaknya dari variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Ghozali (2016) apabila nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Bisa dinyatakan regresinya baik apabila distrbusi data normalnya atau mendekati normal yaitu nilai signifikan lebih besar dari $0,05$ ($\text{sig} > 0,05$).
- d. *Uji heteroskedastisitas*, uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak kesamaan varian dan residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya dengan model regresi. Dapat dikatakan tidak terjadi *heteroskedastisitas* apabila nilai sig lebih besar $0,05$. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi *heterokedastisitas* (Ghozali 2018:137). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu , seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dapat diindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali 2018:137).

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Path (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2018:245), analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau penggunaan analisis untuk mengetahui hubungan kuualitas antar variabel. Analisis regresi dengan variabel *intervening* digunakan untuk mengetahui total pengaruh variabel independen terhadap dependen yang terdiri dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yakni melalui variabel *intervening*, dengan rumus (Ghozali, 2011) :

Pengaruh langsung p_1

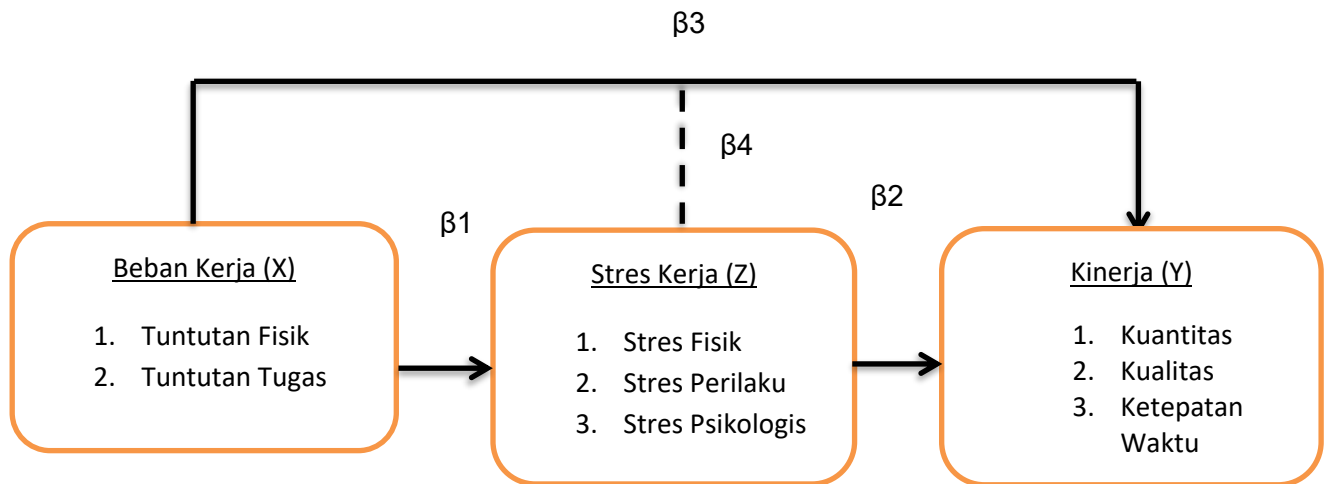
Pengaruh tidak langsung $p_2 \times p_3$

Total pengaruh $p_1 + (p_2 \times p_3)$

Apabila nilai total pengaruh lebih besar dari pada pengaruh langsung berarti variabel tersebut merupakan variabel *intervening*.

Berikut ini dijelaskan dengan gambar 3.1 diagram jalur antar variabel sebagai berikut :

Gambar 3.1 : Diagram Jalur



Berikut ini keterangan persamaan jalur yang sesuai dengan gambar diatas :

1. Persamaan jalur 1 (β_1) : pengaruh beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z) dengan rumus $Z = \beta_1 X$
2. Persamaan jalur 2 (β_2) : pengaruh stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y) dengan rumus $Y = \beta_2 Z$
3. Persamaan jalur 3 (β_3) : pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) dengan rumus $Y = \beta_3 X$
4. Persamaan jalur 4 (β_4) : Pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja (Z) dengan rumus :

$$Z = \alpha + \beta_1 X + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

Z = Stres Kerja

X = Beban Kerja

α = konstanta (Variabel)

β = koefisien beta regresi (Variabel)

β_1 = Hasil pengaruh dari beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z)

β_2 = Hasil pengaruh dari stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

β_3 = Hasil pengaruh dari beban kerja (X) terhadap kinerja (Y)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) uji parsial (uji t) pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh hubungan antar variabel secara individual. Uji yang akan digunakan untuk mengetahui pada variabel *intervening* akan menggunakan uji sobel.

Keterangan dalam pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- Jika $\text{sig } \alpha < 0,05$ (5%), maka secara parsial atau individu variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $\text{sig } \alpha > 0,05$ (5%), maka secara parsial atau individu variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji Sobel

Menurut Ghozali (2011) bahwa pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Hipotesis yang menggunakan uji Sobel yaitu hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja, yang berarti uji ini dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja (Z). Dimana variabel pada uji Sobel variabel bebas adalah variabel beban kerja dan variabel kinerja. Adapun kriteria uji Sobel, jika nilai absolut dari $t_{statistik} >$ dari t_{tabel} pada $\alpha < 0,05$ dan $df = n - (k+1)$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Z memediasi hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Keterangan :

α : nilai *p-value* uji sobel

n : Jumlah observasi (jumlah responden)

k : Jumlah variabel bebas

(variabel beban kerja, variabel kinerja)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Penelitian

1. Profil Instansi Penelitian

Rumah Sakit Umum Sidoarjo merupakan sebuah rumah sakit yang berkategori rumah sakit dengan *type* B milik Pemerintah Daerah Sidoarjo. Bangunan gedung berdiri pada tanggal 17 Agustus 1956 pada saat itu bertempat di Jalan dr. Soetomo Sidoarjo dan sekarang berpindah di Jalan Mojopahit No. 667 sejak tahun 1972. Luas tanah yang dimiliki Rumah Sakit Umum Sidoarjo sebesar $L = \pm 50.014$ meter.

Perkembangan Rumah Sakit Umum Sidoarjo mengalami pembenahan pembangunan fisik, peningkatan kelas dan pelayanan. Tahun 1998 Rumah Sakit Umum Sidoarjo menjadi Rumah Sakit Umum Daerah dengan *type* B Non-Pendidikan dengan SK Menteri Kesehatan Nomor : 478/Menkes/SK/1997/ dan Perda No. 11/1998.

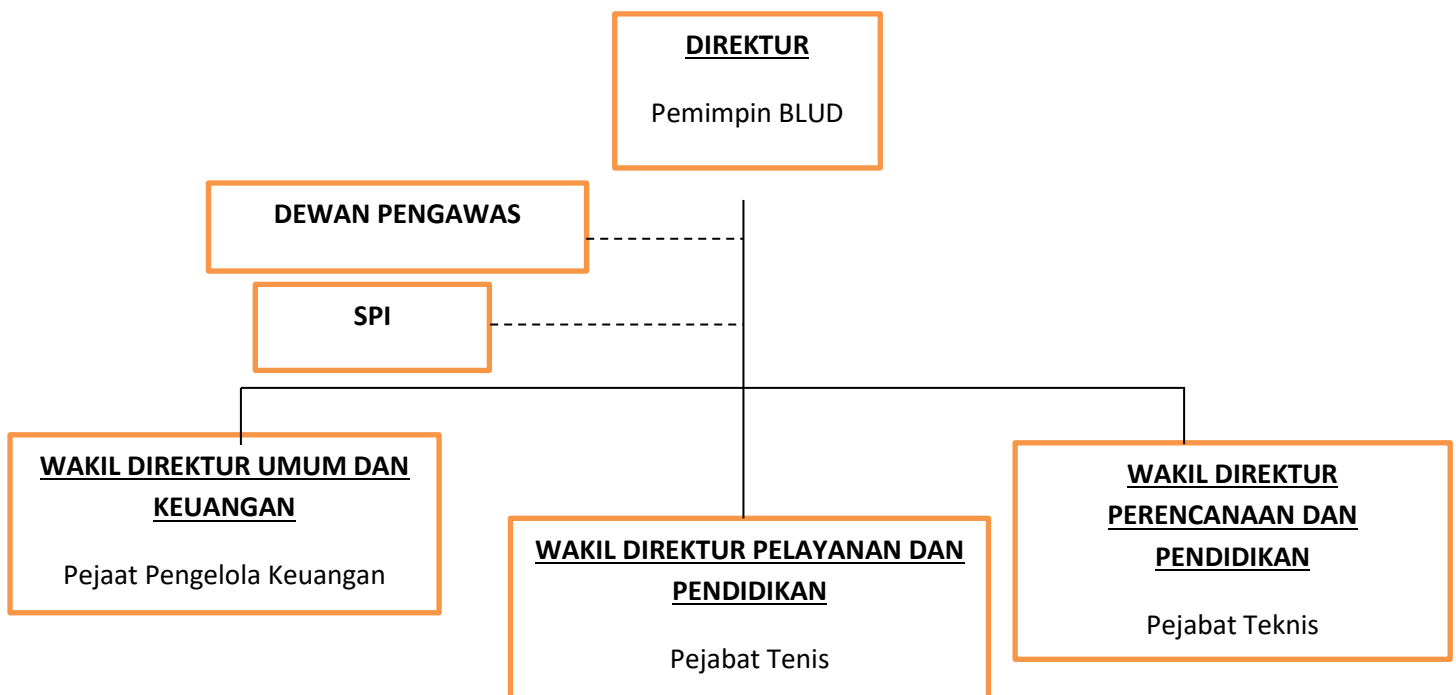
Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo terdapat bagian dengan beberapa kategori ruangan dengan lingkungan dan pelayanan yang berbeda. Dalam kategori ruangan mulai dari ruangan rawat inap, kamar operasi, ruangan umum, ruangan bedah, ruangan anak, ruangan perawat dan ruangan bersalin. Dalam setiap ruangan pun terdapat kepala bagian yang akan bertanggung jawab terhadap

ruangan yang telah dipercayakan oleh pihak Rumah Sakit Umum Sidoarjo terhadap kepala ruangan tersebut.

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi

Rumah Sakit Umum Sidoarjo



Keterangan :

a. Direktur

Direktur Rumah Sakit Umum Sidoarjo mempunyai tugas memimpin, melaksanakan koordinasi dan pengawasan, evaluasi dan penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Sidoarjo.

b. Wakil Direktur Pelayanan

Wakil Direktur Pelayanan Rumah Sakit Umu Sidoarjo mempunyai tugas pada bidang pelayanan medis, pelayanan keperawatan, penunjang medis ataupun non medis.

c. Wakil Direktur Umum dan Keuangan

Wakil Direktur Umum dan Keuangan mempunyai tugas khususnya dibidang umum dan keuangan.

d. Wakil Direktur Umum dan Perencanaan

Wakil Direktur Umum dan Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan yang berhubungan dengan pemasaran, perencanaan, manajemen sumberdaya manusia, dan pendidikan penelitian.

e. SPI (Satuan Pengendalian Internal)

SPI yaitu unit penyelenggaraan pelayanan fungsional pada Rumah Sakit Daerah. Instalasi dipimpin oleh seorang Kepala dalam jabatan fungsional. Instalasi mempunyai tugas membantu Direktur dalam penyelenggaraan pelayanan fungsional sesuai dengan fungsinya, jumlah, dan jenis instalasi disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan pada Rumah Sakit daerah dan perubahannya ditetapkan oleh keputusan Direktur sesuai dengan perubahannya ditetapkan dengan Keputusan Direktur sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

3. Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi Rumah Sakit yang terakreditasi Internasional dalam Pelayanan, Pendidikan, dan Penelitian”.

b. Misi

- 1) Mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan terakreditasi dengan mengutamakan keselamatan pasien serta kepuasan pelanggan
- 2) Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan penelitian kesehatan yang bermutu dan beretika untuk menunjang pelayanan.
- 3) Mewujudkan tata kelola rumah sakit yang professional, integritas, dan beretika.

4. Jam Kerja

Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo mempunyai jam kerja yang terdiri dari tiga shift yaitu shift pagi dari jam 07.00 s/d 15.00 WIB, shift siang dari jam 15.00 s/d 23.00 WIB, dan kemudian shift malam dari jam 23.00 s/d 07.00 WIB.

5. Standart Kerja

Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo standar kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Sidoarjo mengacu pada curing, caring, dan asuhan keperawatan. Curing adalah tugas sekunder perawat yang artinya akan berhubungan langsung dengan dokter tentang kondisi pasien berdasarkan bukti/data pada saat praktek dokter.

Caring tugas primer perawat yang langsung bertujuan membantu pelaksanaan pengobatan untuk penyembuhan pasien.

Sedangkan asuhan keperawatan saling berkaitan dengan caring, jadi perawat harus lebih untuk keahliannya, kata-kata yang lembut dan sentuhan dalam perawatan pasien, memberikan motivasi kesembuhan dan selalu berada disamping pasien guna untuk menjaga adanya keluhan atau sesuatu penting yang lainnya.

B. Analisis Data dan Pembahasan

1. Statistik Deskriptif

a. Statistik Deskriptif Data

Statistik deskriptif data akan menjelaskan mengenai nilai *minimum*, nilai *maximum*, nilai rata-rata (*mean*), *standart deviasi* dari jawaban responden dari item-item pernyataan kuesioner yang terdapat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Statistik Deskriptif Data

Variabel	Nilai <i>Minimum</i>	Nilai <i>Maximum</i>	Nilai Rata-Rata (<i>Mean</i>)	<i>Nilai Standart Deviasi</i>
Beban Kerja (X)	14	30	23,32	4,544
Kinerja (Y)	13	32	22,01	3,864

Stres	14	30	23,96	4,537
Kerja (Z)				

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 3

Berdasarkan hasil Tabel 4.1 statistik data dari pertanyaan jawaban responden diatas, pada variabel beban kerja memperoleh nilai *minimum* sebesar 14 , nilai *maxsimum* sebesar 30, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 23,32, dan *nilai standart diviasi* sebesar 4,544. Variabel kinerja memperoleh nilai *minimum* sebesar 13, nilai *maxsimum* sebesar 32, nilai rata-rata (*mean*) 22,01, dan nilai *standart diviasi* sebesar 3,864. Variabel stres kerja memperoleh nilai *minimum* sebesar 14, nilai *maxsimum* sebesar 30, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 23,96, dan nilai *standart diviasi* sebesar 4,537.

b. Karakteristik Responden

Dalam melakukan penelitian ini pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo, peneliti akan mengambil data dengan melakukan penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan beberapa variabel tersebut. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 71 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 21. Hasil dari penelitian akan diperoleh sebagai berikut :

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini tabel 4.2 karakteristik dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Karakteristik Jenis Kelamin Perawat

No	Jenis Kelamin Perawat	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	39,4 %
2	Perempuan	43	60,6 %

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 4

Berdasarkan dari pernyataan tabel 4.2 diatas, menjelaskan jika perawat yang ada pada ruang rawat inap Graha Delta Husada untuk laki-laki sebanyak 28 dengan persentase sebanyak 29,4 % dan perempuan sebanyak 43 dengan persentase 60,6 %. Sedangkan dalam kriteria perawat harus dengan perilaku yang sabar dan sangat perhatian kepada pasien, maka dalam kriteria seperti itulah yang sangat dibutuhkan dan lebih banyak dimiliki oleh seorang perawat perempuan.

2) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut :

Tabel 4.3 : Karakteristik Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir Perawat	Jumlah	Persentase (%)
1	Pendidikan Terakhir D3	53	74,6 %
2	Pendidikan Terakhir S1	18	25,4 %

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 4

Berdasarkan dari pernyataan tabel 4.3 diatas, menjelaskan jika perawat yang ada pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo untuk D3 sebanyak 53 dengan persentase sebanyak 74,6 % dan S1 sebanyak 18 dengan persentase sebanyak 25,4 %.

3) Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Berikut ini tabel 4.4 karakteristik dengan lamanya bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 : Karakteristik Lama Bekerja

No	Lama Bekerja Perawat	Jumlah	Persentase (%)
1	>5 Tahun	39	54,9 %
2	<5 Tahun	32	45,1 %

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 4

Berdasarkan dari pernyataan tabel 4.4 diatas, menjelaskan jika perawat yang ada pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidorjo untuk lama bekerjanya <5 Tahun sebanyak 32 dengan persentase sebanyak 45,1 % dan >5 Tahun sebanyak 39 dengan persentase sebanyak 54,9 %. Sedangkan dengan

lamanya bekerja maka akan semakin banyak mendapatkan sebuah pengalaman dan pengetahuan dalam pekerjaannya.

2. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner. Uji instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai langkah awal untuk memastikan kuesioner tersebut layak (valid) atau tidak (tidak valid) dalam suatu item pernyataan dan juga dapat melihat konsisten suatu pernyataan tersebut dengan menjawab dalam waktu yang berbeda (reliable) digunakan untuk mendapatkan data yang diinginkan dari responden. Berikut uji instrumen yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas ini akan menggunakan perhitungan melalui SPSS yang akan berguna untuk mengetahui antara valid atau tidak dalam kuesioner penelitian pada beberapa variabel dengan ketentuan $r_{hitung} < r_{tabel}$ (tidak valid) dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (valid). Berikut ini tabel 4.5 hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Beban Kerja (X)	X1.1	0,471	0,234	0,000	Valid
	X1.2	0,687	0,234	0,000	Valid
	X1.3	0,738	0,234	0,000	Valid
	X1.4	0,713	0,234	0,000	Valid
	X1.5	0,711	0,234	0,000	Valid
	X1.6	0,803	0,234	0,000	Valid
	X1.7	0,623	0,234	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,649	0,234	0,000	Valid
	Y1.2	0,616	0,234	0,000	Valid
	Y1.3	0,623	0,234	0,000	Valid
	Y1.4	0,600	0,234	0,000	Valid
	Y1.5	0,591	0,234	0,000	Valid
	Y1.6	0,460	0,234	0,000	Valid
	Y1.7	0,399	0,234	0,001	Valid
Stres Kerja (Z)	Z1.1	0,473	0,234	0,000	Valid
	Z1.2	0,609	0,234	0,000	Valid
	Z1.3	0,752	0,234	0,000	Valid
	Z1.4	0,605	0,234	0,000	Valid
	Z1.5	0,763	0,234	0,000	Valid
	Z1.6	0,824	0,234	0,000	Valid
	Z1.7	0,526	0,234	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat disimpulkan jika semua variabel dari variabel beban kerja, kinerja, dan stres kerja dapat dikatakan valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran dilakukan dengan koefisien *Cronbach Alpha* yaitu menggunakan perhitungan SPSS versi 25 dengan kriteria apabila nilai alpha > 0,6 maka variabel bisa dikatakan *reliable* dan sebaliknya. Berikut ini tabel 4.6 hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas

Item	Nilai <i>Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,6	0,816	7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,6	0,696	7	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,6	0,782	7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 6

Berdasarkan hasil dari tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kinerja, dan stres kerja dalam penelitian ini dikatakan *reliable*. Bisa dikatakan *reliable* karena nilai koefisien *cronbach alpha* > nilai *alpha* sebesar 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji *Multikolinieritas*

Uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi memiliki korelasi antara variabel independen. Menurut

Ghozali (2016) variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidak *multikolinieritas* dalam model regresi bisa dilihat dengan melihat nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika *VIF* dan *tolerance* sesuai tidak kurang dan sama-sama tidak lebih, maka terbebas dari *multikolinieritas* yang artinya nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10. Berikut ini tabel 4.7 hasil uji *multikolinieritas* sebagai berikut :

Tabel 4.7 : Hasil Uji *Multikolinieritas*

Item (Variabel Independen)	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,817	1.225	Non Multikolinieritas
Stres Kerja (Z)	0,817	1.225	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 7

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa uji *multikolinieritas* dari variabel bebas pada model regresi dikatakan terbebas dari *multikolonieritas* antara variabel independen. Jadi nilai *tolerance* 0,817 > dari 0,10 dan untuk nilai *VIF* 1,225 < dari 10.

b. Uji *Autokorelasi*

Uji ini akan mengetahui apakah ada terjadinya penyimpangan korelasi antara residual t dengan residual t-1 atau

sebelumnya. Uji ini akan menggunakan uji *Durbin Watson*. Berikut ini tabel 4.8 hasil uji *autokorelasi Durbin Watson* sebagai berikut :

Tabel 4.8 : Hasil Uji *Autokorelasi*

<i>Durbin Watson</i>	K	N	Du	dL	Keterangan
1,527	2	71	1,673	1,558	Non Autokorelasi

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 7

Keterangan :

$$DW = 1,527$$

$$N = 71$$

$$K = 2$$

$$dU = 1,673$$

$$dL = 1,558$$

$$4-dU = 2,327$$

Berdasarkan hasil dari tabel 4.8 diatas, menunjukkan nilai *autokorelasi* dari nilai *Durbin Watson* yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 25 dengan memperoleh hasil nilai sebesar 1,527. Nilai dU sebesar 1,673 dan nilai dL sebesar 1,558. Maka keputusan yang diambil bisa disimpulkan jika menurut uji *Durbin Watson* $dU < DW < 4-dU$ yang berarti $1,673 < 1,527 < 2,327$ tidak terjadi *autokorelasi*, karena nilai d berada diantara nilai dU dan 4-dU ($dU < DW < 4-dU$).

c. Uji Normalitas

Uji yang bertujuan untuk mengetahui model regresi yang mempunyai distribusi normal atau tidaknya dari variabel bebas

dan variabel terikat. Menurut Ghozali (2016) apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Untuk mengetahui dari distribusi normal atau tidaknya akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria normal jika nilai signifikan $> 0,05$. Berikut ini tabel 4.9 hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.9 : Hasil Uji Normalitas

N	Nilai Kolmogorov-Smimov	Keterangan
71	0,200	Normal

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 7

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan residual dari model pertama mempunyai nilai signifikan 0,200 dalam model residual yang mempunyai nilai signifikan $>$ dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu 0,05. Jadi dapat dikatakan model regresi terdapat distribusi normal antara variabel (variabel terikat dan variabel bebas).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak kesamaan varian dan residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya dengan model regresi. Cara mengetahui uji ini akan menggunakan uji glejser dengan nilai signifikan $> 0,05$. Berikut ini tabel 4.10 hasil uji *heteroskedastisitas* sebagai berikut:

Tabel 4.10 : Hasil Uji *Heteroskedastisitas*

Item (Variabel)	Signifikan	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,672	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>
Stres Kerja (Z)	0,212	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 7

Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel dari beban kerja (X) sebesar 0,672 dan variabel stres kerja (Z) sebesar 0,212, jadi dari nilai tersebut dapat dikatakan terbebas dari *heteroskedastisitas* yang berarti tidak ada ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain karena nilai signifikansinya > dari 0,05.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Analisis Path (*Path Analysis*)

Menurut Ghazali (2018:245), analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau penggunaan analisis untuk mengetahui hubungan kuualitas antar variabel. Uji ini akan digunakan untuk mengetahui pengaruh pada hubungan yang kausal yang dilakukan dengan hasil penelitian. Dalam perhitungan koefisien path pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan penjelasan persamaan sebagai berikut :

1) **Analisis Jalur Pertama (Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Berikut ini tabel 4.11 hasil uji analisis path jalur pertama sebagai berikut :

Tabel 4.11 : Hasil Uji Analisis Jalur Pertama

Variabel	(α) Beta	T	Beta (X)	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X)	7.548	2.992	0,349	0,004	Signfikan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 8

Persamaan Path :

$$Y = \alpha + b_1X + e$$

$$Y = 7,548 + 0,349X + e$$

Dari persamaan tabel 4.11 uji analisis diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) α bernilai 7,548 yang berarti jika nilai stres kerja tetap, maka nilai stres kerja pada perawat ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo akan tetap yaitu bernilai 7, 548.
- b) b_1X bernilai 0,349, yang artinya jika dari beban kerja pada perawat semakin meningkat, maka stres kerja pada perawat juga akan semakin meningkat sebesar 0,349 satuan.
- c) e yaitu nilai residual yang kemungkinan terjadi kesalahan dalam penyebaran persamaan regresi,

maka bisa terjadi ada dari variabel lain yang bisa mempengaruhi stres kerja dan tidak bisa dimunculkan untuk nilai e tersebut dalam persamaan regresi.

d) Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karena nilai signifikansi dari b_1X senilai $0,004 < 0,05$.

2) Analisis Jalur Kedua (Stres Kerja Terhadap Kinerja)

Berikut ini tabel 4.12 hasil uji analisis path jalur kedua sebagai berikut :

Tabel 4.12 : Hasil Uji Analisis Jalur Kedua

Variabel	(α) Beta	T	Beta (Y)	Sig	Keterangan
Stres Kerja (Z)	7.070	2.337	0,273	0,02	Signifikan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 8

Persamaan Path :

$$Z = \alpha + b_2Y + e$$

$$Z = 7,070 + 0,273Y + e$$

Dari persamaan tabel 4.12 analisis diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) α bernilai 7,070 yang berarti jika nilai kinerja tetap, maka nilai kinerja pada perawat ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo akan tetap yaitu bernilai 7,070.

- b) b_2Y bernilai 0,273, yang artinya jika dari stres kerja pada perawat semakin meningkat, maka kinerja pada perawat akan semakin meningkat sebesar 0,273 satuan.
- c) e yaitu nilai residual yang kemungkinan terjadi kesalahan dalam penyebaran persamaan regresi, maka bisa terjadi ada dari variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja dan tidak bisa dimunculkan untuk nilai e tersebut dalam persamaan regresi.
- d) Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi dari b_2Y senilai $0,02 < 0,05$.

3) Analisis Jalur Ketiga (Beban Terhadap Kinerja)

Berikut ini tabel 4.13 hasil uji analisis path jalur ketiga sebagai berikut :

Tabel 4.13 : Hasil Uji Analisis Jalur Ketiga

Variabel	(α) Beta	T	Beta (X)	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X)	7.070	2.982	0,348	0,004	Signfikan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 8

Persamaan Path :

$$Y = \alpha + b_3X + e$$

$$Y = 7,070 + 0,348 + e$$

Dari persamaan tabel 4.13 analisis path diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) α bernilai 7,070 yang berarti jika nilai kinerja tetap, maka nilai kinerja pada perawat ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo akan tetap yaitu bernilai 7,070.
- b) b_3X bernilai 0,348, yang artinya jika dari beban kerja pada perawat semakin meningkat (baik), maka kinerja pada perawat akan semakin meningkat sebesar 0,348 satuan.
- c) e yaitu nilai residual yang kemungkinan terjadi kesalahan dalam penyebaran persamaan regresi, maka bisa terjadi ada dari variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja dan tidak bisa dimunculkan untuk nilai e tersebut dalam persamaan regresi.
- d) Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikansi dari b_3X senilai $0,004 < 0,05$.

4) Analisis Jalur Keempat (Pengaruh langsung dan Tidak Langsung)

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja dalam keseluruhan model penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pada pengaruh tidak langsung adalah dengan menggunakan perhitungan besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak

langsung, dan total pengaruh. Pada pengaruh tidak langsung bisa dikatakan terdapat hubungan *intervening* jika total pengaruh lebih besar dari pengaruh langsung. Berikut ini tabel 4.14 hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut :

Tabel 4.14 : Hasil Uji Analisis Jalur Keempat

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Total
		Langsung	Tidak Langsung (Total Pengaruh)	
1	X → Z	0,349	-	0,349
2	Z → Y	0,273	-	0,273
3	X → Y	0,348	-	0,348
4	X → Z → Y		0,443	0,443

Hasil dari perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dengan rumus sebagai berikut :

Pengaruh langsung β_3 : 0,348

Pengaruh tidak langsung $\beta_1 \times \beta_2$: $0,349 \times 0,273 = 0,095$

Total pengaruh $\beta_3 + (\beta_1 \times \beta_2)$: $0,348 + 0,095 = 0,443$

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 dan rumus diatas, maka bisa disimpulkan jika sudah diketahui adanya pengaruh secara tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai

variabel intervening dengan nilai 0,443. Bisa dilihat jika nilai dari pengaruh total pengaruh lebih besar dari pada pengaruh langsung, yang berarti terbukti adanya pada variabel stres kerja yang memediasi (*intervening*) pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kinerja.

Persamaan Path :

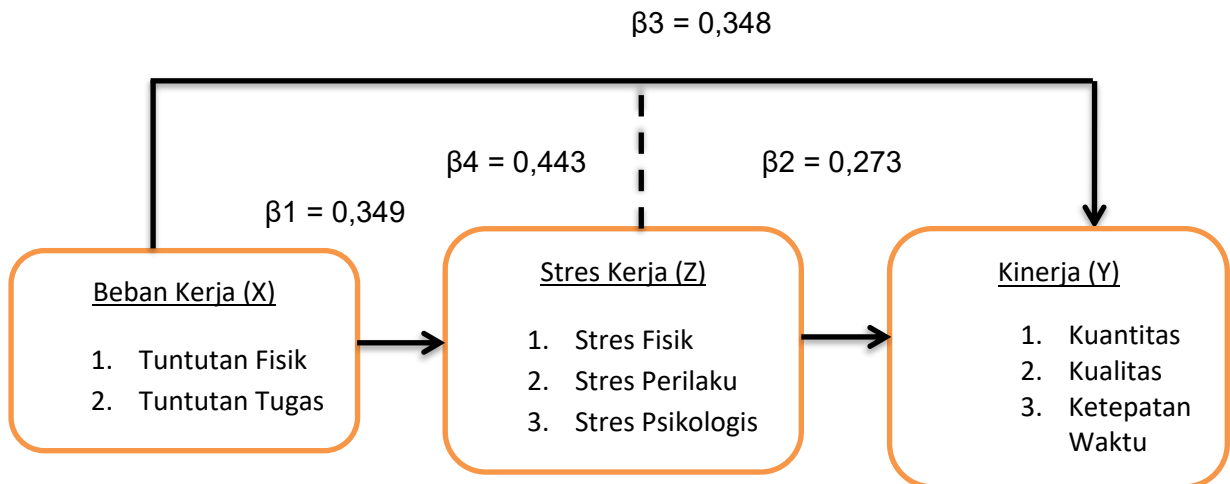
$$Y = b_1X + b_2X.b_3Z$$

$$Y = 0,349X + 0,273X.0,348Z$$

$$Y = 0,443XZ$$

Berdasarkan dari hasil kedua persamaan diatas, maka dapat diperoleh hasil dari gambar 4.2 diagram analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut :

Gambar 4.2 : Diagram Analisis Jalur



Berdasarkan hasil gambar 4.2 diagram analisis jalur path diatas, dapat diketahui bahwa :

- 1) Pengaruh beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z) memperoleh nilai sebesar $\beta = 0,349$
- 2) Pengaruh stres kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar $\beta = 0,273$
- 3) Pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) memperoleh nilai sebesar $\beta = 0,348$
- 4) Pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja (Z) memperoleh nilai $\beta = 0,443$

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) uji parsial (uji t) pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh hubungan antar variabel secara individual. Uji ini akan digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh diantara variabel secara

individual dengan keputusan hasil signifikan atau tidak signifikan dan diterima atau ditolak. Dalam uji ini akan menggunakan perhitungan SPSS versi 25. Berikut ini hasil uji dan penjelasan persamaan sebagai berikut :

1) Persamaan I (Beban Kerja Terhadap Stres Kerja)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi dari variabel beban kerja terhadap variabel stres kerja dengan membuktikan perbandingan hasil dari nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Berikut hasil uji t bisa dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15 : Hasil Uji t Persamaan I

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig t	Keterangan
Beban Kerja (X)	2,992	1,995	0,004	Signifikan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menyatakan bahwa beban kerja mempunyai nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,992 > 1,995$ diterima.

Maka dapat disimpulkan jika beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo dan hipotesis diterima dengan nilai signifikansi $0,004$ dan nilai t_{hitung} $2,992$.

2) Persamaan II (Stres Kerja Terhadap Kinerja)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi dari variabel stres kerja terhadap variabel kinerja dengan membuktikan perbandingan hasil dari nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Berikut hasil uji t bisa dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16 : Hasil Uji t Persamaan II

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig t	Keterangan
Stres Kerja (Z)	2,337	1,995	0,02	Signifikan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menyatakan bahwa stres kerja mempunyai nilai signifikansi $0,02 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,337 > 1,995$ diterima.

Maka dapat disimpulkan jika stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo dan hipotesis diterima dengan nilai signifikansi $0,02$ dan nilai t_{hitung} $2,337$.

3) Persamaan III (Beban Kerja Terhadap Kinerja)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh signifikansi dari variabel beban kerja terhadap variabel kinerja dengan membuktikan perbandingan hasil dari nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Berikut ini hasil uji t bisa dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17 : Hasil Uji t Persamaan III

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig t	Keterangan
Beban Kerja (X)	2,982	1,995	0,004	Signifikan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020 Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, menyatakan bahwa beban kerja mempunyai nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,982 > 1,995$ diterima.

Maka dapat disimpulkan jika beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo dan hipotesis diterima dengan nilai signifikansi $0,004$ dan nilai t_{hitung} $2,982$.

4) Persamaan IV (Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening*)

Uji ini akan digunakan untuk membuktikan variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja dengan melihat hasil dari uji sobel. Menurut Ghozali (2011) bahwa pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (sobel test). Berikut ini hasil uji sobel bisa dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18 : Hasil Uji Sobel Persamaan IV

Item (Variabel)	Std. Error	t_{hitung}	P-Value (sig)	Keterangan
X → Z	0,109	2,864	0,006	Signifikan
Z → Y	0,127	3.015	0,004	Signifikan
X → Z → Y	0,057	2,075	0,037	Signifikan

Sumber : Calculator Statistik Uji Sobel,2020

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, menyatakan jika memperoleh nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,075 > 1,995$ diterima.

Maka dapat disimpulkan jika beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo dan hipotesis diterima dengan dibuktikan nilai signifikansi 0,037 dan nilai t_{hitung} 2,075.

5. Hasil Pembahasan

Hasil dari analisis diatas menunjukkan mulai dari uji validitas dan reliabilitas memperoleh hasil valid dan reliable, yang artinya jawaban responden dari penyebaran kuesioner dikatakan sah. Kemudian hasil karakteristik berdasarkan jenis kelamin baik dan dapat dilihat dari jumlah perempuan lebih banyak dari pada laki-laki karena dalam asuhan keperawatan harus mempunyai perilaku sabar, perhatian kepada pasien dan lembut, maka dari perilaku itulah yang banyak

dimiliki oleh seorang perawat perempuan. Pada karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir masih kurang baik dan dapat dilihat dari jumlah D3 lebih banyak dari pada S1 karena jika sudah berada di tempat bekerja sudah mengetahui apa yang harus dilakukan dan seperti itulah yang banyak didapatkan oleh pendidikan S1 yang lebih banyak pengetahuannya. Pada karakteristik lama bekerja juga baik dan dapat dilihat dari jumlah lebih banyak yang bekerja lebih dari 5 tahun dari pada yang kurang dari 5 tahun, karena lebih dari 5 tahun sudah banyak pengetahuan dan banyak pengalaman. Bisa disimpulkan baik dari analisis karakteristik responden, dimana seorang perawat harus memiliki sifat yang sabar dan lembut saat menangani pasien dan hal seperti itulah yang banyak dimiliki seorang perawat. Sedangkan untuk pendidikan meskipun lebih banyak D3 dari pada S1, tetapi juga bisa dilihat dari lama bekerja lebih banyak >5 tahun, maka jika D3 termasuk golongan >5 tahun juga sudah banyak mempunyai ilmu dari pengalaman bekerjanya selama ini.

Berikut ini hasil pembahasan yang diperoleh dari uji analisis path (*path analysis*), uji t parsial, dan uji sobel sebagai berikut :

1) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Hasil dari koefisien regresi positif yang menunjukkan adanya pengaruh tersebut dibuktikan bahwa beban kerja seperti tuntutan tugas dan tuntutan fisik yang

dialami perawat semakin tinggi/meningkat (baik), maka stres kerja seperti stres psikis, stres fisik, dan stres perilaku pada perawat juga akan semakin tinggi/meningkat (baik), begitu sebaliknya jika beban kerja tuntutan tugas dan tuntutan fisik yang dialami perawat semakin rendah/menurun (jelek), maka stres kerja seperti stres psikis, stres fisik, dan stres perilaku pada perawat juga akan semakin rendah/menurun (jelek). Perawat yang ada di ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo mampu memenuhi tugas dengan kurun waktu yang telah ditentukan seperti pengecekan pasien yang berupa bukti/data tentang kondisi pasien, membantu dalam pengobatan pasien selama kurun waktu 8 jam kerja, sehingga perawat tidak mengalami stres kerja seperti stres tidak nafsu makan, stres perasaan tertekan, dan stres tidak bisa tidur karena tugas dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penelitian ini juga didukung yang dilakukan peneliti terdahulu Nurmalasari (2013) beban kerja yang berpengaruh positif terhadap stres kerja, positif antara beban kerja terhadap stres meningkat, maka job stres akan meningkat juga.

2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Hasil dari koefisien regresi positif yang menunjukkan adanya pengaruh tersebut dibuktikan bahwa

stres kerja seperti stres psikis, stres fisik, dan stres perilaku yang dialami perawat semakin tinggi/meningkat (baik), maka kinerja seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pada perawat juga akan semakin tinggi/meningkat (baik), begitu sebaliknya jika stres kerja seperti stres psikis, stres fisik, dan stres perilaku yang dialami perawat semakin rendah/menurun (jelek), maka kinerja seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pada perawat juga akan semakin rendah/menurun (jelek). Perawat yang ada di ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo stres kerja yang dialami perawat cukup baik tidak mengalami seperti stres perasaan tertekan dan tidak nafsu makan karena perawat banyak yang mampu menyelesaikan tugas dengan tepat, sehingga kinerja perawat juga ikut meningkat baik karena perawat mampu menyelesaikan tugas caring dan curing secara optimal dengan kurun waktu yang telah ditentukan yaitu 8 jam kerja dan perawat juga selalu mendapatkan dukungan semangat dari kepala ruang untuk menangani pasien dalam kondisi yang berbeda-beda dan perawat juga lebih sering merasakan kasihan terhadap kondisi pasien. Dalam penelitian ini juga didukung oleh Tri Wartono (2017) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan majalah mother and baby.

3) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Hasil dari koefisien regresi positif yang menunjukkan adanya pengaruh tersebut dibuktikan bahwa beban kerja seperti tuntutan tugas dan tuntutan fisik yang dialami perawat semakin tinggi/meningkat (baik), maka kinerja seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pada perawat juga akan semakin tinggi/meningkat (baik), begitu sebaliknya jika beban kerja seperti tuntutan tugas dan tuntutan fisik yang dialami perawat semakin rendah/menurun (jelek), maka kinerja seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu pada perawat juga akan semakin rendah/menurun (jelek). Perawat yang ada di ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo mampu memenuhi tugas caring dan curing dengan kurun waktu yang telah ditentukan seperti pengecekan pasien yang berupa bukti/data tentang kondisi pasien, membantu dalam pengobatan pasien, selama kurun waktu 8 jam kerja, sehingga kinerja perawat dalam menangani pasien juga cukup baik karena perawat banyak yang mampu memenuhi tugas seperti caring dan curing secara optimal dengan kurun waktu 8 jam kerja dan perawat juga selalu mendapatkan dukungan semangat dari kepala ruang untuk menangani pasien dalam

kondisi yang berbeda-beda dan perawat juga lebih sering merasakan kasihan terhadap kondisi pasien. Dalam penelitian ini juga didukung oleh Rusda Irawati dan Dini Arimbi Corollina (2017) beban kerja secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia.

4) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja

Berdasarkan hasil dari uji diatas menunjukkan bahwa dari semua variabel mulai dari beban kerja terhadap stres kerja, stres kerja terhadap kinerja, beban kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Maka bisa diartikan jika beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini juga dibuktikan dari hasil nilai dari pengaruh tidak langsung yang melalui variabel stres kerja dengan nilai yang lebih besar dari pada pengaruh langsung dari variabel beban kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dapat dibilang jika stres kerja memediasi pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Diketahui dalam penelitian ini bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*. Beban kerja perawat pada ruang rawat inap Graha Delta Husada semakin meningkat/tinggi (baik),

maka akan berpengaruh terhadap stres kerja pada perawatnya juga akan semakin tinggi/meningkat (baik) dan akan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang akan semakin meningkat/tinggi (baik) dalam melakukan tugas asuhan keperawatan. Dalam penelitian ini juga didukung oleh Suci Artikawati (2019) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan diatas tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan stres kerja.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Stres kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo. Pengaruh tidak langsung lebih besar dari

pengaruh langsung, maka dapat dikatakan jika stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan analisis diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit Umum Sidoarjo

Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo supaya lebih memperhatikan beban kerja dan stres kerja seorang perawat dengan menambah tenaga kerja. Sehingga dari beban kerja dan stres kerja seorang perawat tidak akan berdampak tidak baik tetapi akan berdampak sangat baik pada kinerja seorang perawat. Apabila beban kerja seorang perawat semakin meningkat baik, maka stres kerja juga akan semakin meningkat baik dan akan berpengaruh pada kinerja seorang perawat yang akan semakin meningkat baik dalam melakukan tugas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya supaya dapat melakukan penambahan jumlah variabel penelitian dan penambahan jumlah objek yang berbeda lebih dari satu untuk mengetahui perbandingan hasil survei penelitian dari objek yang berbeda dan bisa lebih mengembangkan penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel selain stres kerja sebagai variabel *intervening* karena masih banyak variabel-variabel lain yang bisa dikembangkan seperti kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, R. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Semarang*, 670–678.
- Fath, F. (2016). Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5 No 11*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 21 (7thed)*. . semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*. . semarang: Universitas Diponegoro.
- Harini, S. S. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. . *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR) Vol.03 Issue 10*.
- Hidayati, N. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Citra Perdana Kendedes. *Repository Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Irawati, R. d. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1*. .

- Kasmir. (2016). *Manajmemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* . jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, N. N. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 41 NO 1*.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017:3370-3397 ISSN : 2302-8912*.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rahmawati, R. (2017). The effect of job rotation, compencacion and work on employee perfomance with work satisfaction as intervening variable case study in general hospitel. *E-Jurnal Universitas Muhammadiyah Malang, 2407-9189*.
- Robbins, S. &. (2015). *Perilaku Organisasi. Rev. ed. 16*. jakarta : Salemba Empat.
- Robbins., S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi (Terjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait)* . jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Utami, P. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bfi Finance Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas Volume 21 No 1*, 97 - 106.

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 4, No. 2*.

<https://digilib.esaunggul.ac.id/pengaruh-beban-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-melalui-stres-kerja-sebagai-variabel-intervening-12722.html>

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

<https://www.google.co.id/amp/s/stcmalang.wordpress.com/2016/01.05/sobel-test-menguji-pengaruh--tidak-langsung/amp>.

<http://rsd.sidoarjo.kab.go.id/assets/content/filemanager/source/RSB%20RSUD%20OSDA%202016-2021.pdf>.

<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

Kepada

Yth. Para Responden (Perawat di ruang rawat inap GDH Rumah Sakit Umum)

Di Sidoarjo.

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas kuliah skripsi di Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Islam Majapahit Mojokerto, dengan ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu perawat yang ada di ruangan rawat inap GDH Rumah Sakit Umum Sidoarjo, supaya untuk berkenan memberikan jawaban dari kuesioner yang telah saya sajikan di lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**".

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian saya ini. Untuk itu saya memohon Bapak/Ibu untuk mengisi jawaban berdasarkan kondisi saat ini dengan apa adanya. Dari semua informasi yang akan saya dapatkan akan menjadikan penelitian ini secara akademis (ilmiah) dan semua jawaban dari Bapak/Ibu akan dirahasiakan.

Demikian atas perhatian dan partisipasi dari Bapak/Ibu saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Silvi Chustianengseh

NIM. 51602030078

I. Data Responden

Nama :
Jenis Kelamin : () Laki-laki
() Perempuan
Pendidikan Terakhir : () S1
() Diploma 3
Lama Bekerja : () <5 Tahun
() >5 Tahun

II. Petunjuk Pengisian

Berilah sebuah tanda centang (√) atau tanda silang (X) pada jawaban Bapak/Ibu pada pernyataan (kuesioner) yang paling sesuai dengan keadaan sekarang. Berikut ini point jawaban sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju = 1
Tidak Setuju = 2
Kurang Setuju = 3
Setuju = 4
Sangat Setuju = 5

III. Daftar Pernyataan

Kuesioner Beban Kerja (X)

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Saya memerlukan istirahat yang cukup karena saat bekerja sering mengeluarkan tenaga fisik					
2	Saya sering merasa kelelahan saat bekerja karena pekerjaan secara fisik sangat menguras tenaga dan banyak pasien yang saya layani harus terpenuhi sesuai kurun waktu yang ditentukan					
3	Saya sering merasa tertekan dalam pekerjaan karena sering menghadapi langsung keluhan-keluhan dari pasien					
4	Saya sering merasa tertekan karena banyak tuntutan dari keluarga pasien pada saat memberikan asuhan keperawatan					
5	Saya merasa beban sangat berat karena target menangani pasien dalam satu shift harus terpenuhi					
6	Saya merasa seringkali kurang mampu memenuhi tugas yang telah diberikan oleh rumah sakit dalam menyelesaikan semua tugas					
7	Saya seringkali mengalami kebingungan jika mendapatkan tugas tambahan sedangkan target yang harus terpenuhi belum terselesaikan.					

**Kuesioner
Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Saya sering menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang ditentukan					
2	Saya tidak pernah mendapatkan keluhan dalam pelayanan dari pasien atau keluarga pasien					
3	Saya dapat melayani jumlah pasien lebih dari yang ditargetkan					
4	Saya tidak pernah mendapatkan teguran negatif dari atasan pada bagian keperawatan					
5	Saya selalu aktif bisa menyelesaikan tugas tidak melebihi waktu yang ditentukan					
6	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar tanpa ada kesalahan dalam asuhan keperawatan					
7	Saya selalu aktif bisa melaksanakan tugas tambahan jika ada tugas datang secara tiba-tiba					

**Kuesioner
Stres Kerja (Z)**

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Saya sering frustrasi karena tuntutan pekerjaan yang berlebih dari rumah sakit					
2	Saya sering mengalami gemeteran pada saat menghadapi pasien yang gawat darurat					
3	Saya sering mengalami kebingungan dalam menghadapi pasien yang karakteristiknya berbeda-beda					
4	Saya sering mengalami kecemasan ketika pelayanan saya kurang baik pada pasien					
5	Saya sering merasakan sakit kepala dan magh karena kurang istirahat dan telat makan demi mencapai target					
6	Saya sering merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaan saya yang kurang maksimal					
7	Saya sering mengalami emosional tidak beraturan karena terlalu banyak keluhan dari pasien dan keluarga pasien					

LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA RESPONDEN

1. Variabel Beban Kerja (X)

	<u>X1</u>	<u>X2</u>	<u>X3</u>	<u>X4</u>	<u>X5</u>	<u>X6</u>	<u>X7</u>	<u>X TOTAL</u>
1	5	3	2	4	4	3	3	<u>24</u>
2	5	4	2	4	5	4	4	<u>28</u>
3	4	4	3	3	4	2	4	<u>24</u>
4	4	3	3	3	5	2	4	<u>24</u>
5	4	4	5	5	2	4	4	<u>28</u>
6	4	5	4	5	3	2	3	<u>26</u>
7	3	2	4	5	2	3	4	<u>23</u>
8	2	3	4	4	3	4	4	<u>24</u>
9	3	2	2	3	5	5	4	<u>24</u>
10	4	5	4	3	4	5	2	<u>27</u>
11	2	3	1	3	2	2	4	<u>17</u>
12	3	4	2	1	2	2	1	<u>15</u>
13	3	3	3	3	2	2	2	<u>18</u>
14	2	2	2	3	3	2	3	<u>17</u>
15	3	5	3	4	5	3	2	<u>25</u>
16	3	4	3	3	4	3	5	<u>25</u>
17	3	4	3	4	5	5	4	<u>28</u>
18	3	3	3	5	4	4	5	<u>27</u>
19	3	4	4	4	4	3	4	<u>26</u>
20	3	4	3	3	5	4	4	<u>26</u>
21	4	5	4	3	4	5	5	<u>30</u>

22	2	3	1	3	2	2	4	<u>17</u>
23	3	3	3	3	2	2	2	<u>18</u>
24	2	2	2	3	3	2	2	<u>16</u>
25	3	5	3	4	5	3	3	<u>26</u>
26	3	4	3	3	4	3	5	<u>25</u>
27	3	4	3	4	5	5	4	<u>28</u>
28	3	3	3	5	4	4	5	<u>27</u>
29	3	4	4	4	4	3	4	<u>26</u>
30	3	4	2	1	2	2	4	<u>18</u>
31	3	3	3	3	2	2	2	<u>18</u>
32	2	2	2	3	3	2	2	<u>16</u>
33	3	5	3	4	5	3	2	<u>25</u>
34	3	4	3	3	4	3	5	<u>25</u>
35	3	4	3	4	5	5	4	<u>28</u>
36	3	3	3	5	4	4	4	<u>26</u>
37	3	4	4	4	4	3	3	<u>25</u>
38	3	4	3	3	5	4	4	<u>26</u>
39	3	4	3	3	4	4	4	<u>25</u>
40	3	5	4	4	3	4	4	<u>27</u>
41	3	4	4	5	3	4	4	<u>27</u>
42	4	5	4	3	4	5	4	<u>29</u>
43	3	2	1	2	2	2	1	<u>15</u>
44	3	2	2	1	1	2	2	<u>14</u>
45	3	4	4	4	4	4	4	<u>24</u>

46	4	1	1	2	3	2	1	<u>16</u>
47	2	1	2	2	4	2	2	<u>17</u>
48	3	2	2	2	5	5	2	<u>22</u>
49	4	5	4	3	4	5	4	<u>29</u>
50	2	3	1	1	2	2	1	<u>14</u>
51	3	4	2	1	2	2	2	<u>16</u>
52	3	3	3	3	2	2	2	<u>18</u>
53	2	2	2	2	3	2	5	<u>19</u>
54	3	5	3	4	5	3	4	<u>27</u>
55	3	4	3	3	4	3	4	<u>24</u>
56	3	4	3	4	5	5	3	<u>27</u>
57	3	3	4	5	4	4	4	<u>26</u>
58	3	4	4	4	4	3	4	<u>26</u>
59	3	4	3	4	5	4	4	<u>26</u>
60	3	4	3	3	4	4	5	<u>26</u>
61	3	5	4	4	3	4	4	<u>27</u>
62	3	4	4	5	4	4	5	<u>28</u>
63	4	5	4	5	4	5	4	<u>29</u>
64	3	3	1	3	2	2	4	<u>18</u>
65	3	3	2	1	1	2	4	<u>16</u>
66	3	3	4	4	1	2	1	<u>21</u>
67	3	4	3	5	4	4	2	<u>24</u>
68	3	4	4	4	4	3	4	<u>26</u>
69	3	4	4	4	5	4	4	<u>25</u>

70	3	4	4	3	4	4	4	<u>25</u>
71	3	5	4	4	4	4	4	<u>27</u>

2. KINERJA (Y)

	<u>Y1</u>	<u>Y2</u>	<u>Y3</u>	<u>Y4</u>	<u>Y5</u>	<u>Y6</u>	<u>Y7</u>	<u>Y TOTAL</u>
1	5	3	4	4	4	5	5	<u>26</u>
2	5	4	2	4	5	1	5	<u>26</u>
3	4	4	4	4	4	2	2	<u>23</u>
4	4	4	4	5	5	4	2	<u>23</u>
5	4	4	4	5	5	3	5	<u>27</u>
6	4	5	4	4	5	4	4	<u>24</u>
7	4	5	4	4	2	4	4	<u>24</u>
8	2	3	4	5	5	4	4	<u>21</u>
9	5	4	2	4	5	5	5	<u>26</u>
10	4	5	4	5	4	5	4	<u>28</u>
11	2	2	1	4	2	2	3	<u>18</u>
12	2	2	2	1	1	2	2	<u>14</u>
13	2	2	2	2	2	1	2	<u>14</u>
14	3	2	2	2	1	2	4	<u>17</u>
15	3	4	2	4	2	4	4	<u>23</u>
16	3	4	2	5	2	4	5	<u>25</u>
17	2	2	2	3	5	5	5	<u>22</u>
18	2	3	4	4	5	4	4	<u>24</u>
19	4	2	2	4	5	4	5	<u>20</u>

20	4	5	4	5	4	5	5	<u>28</u>
21	4	5	4	5	4	5	5	<u>32</u>
22	4	2	1	4	2	2	4	<u>19</u>
23	2	2	2	2	3	1	4	<u>16</u>
24	3	2	2	3	1	2	5	<u>18</u>
25	3	4	2	4	2	4	3	<u>22</u>
26	4	5	5	5	2	4	5	<u>25</u>
27	2	2	2	5	5	5	4	<u>23</u>
28	2	3	4	5	5	4	4	<u>22</u>
29	3	2	2	4	5	4	2	<u>22</u>
30	2	2	2	1	1	2	2	<u>15</u>
31	2	2	2	2	2	1	4	<u>16</u>
32	2	2	2	2	1	2	5	<u>18</u>
33	3	4	2	4	2	2	3	<u>20</u>
34	3	3	3	5	2	3	4	<u>23</u>
35	2	2	2	3	5	1	5	<u>20</u>
36	2	3	4	4	3	2	3	<u>21</u>
37	3	2	2	3	5	2	5	<u>22</u>
38	4	5	4	1	4	5	1	<u>24</u>
39	2	3	1	2	2	3	3	<u>16</u>
40	3	5	3	4	5	5	1	<u>26</u>
41	4	4	4	3	4	5	2	<u>26</u>
42	3	4	3	4	5	2	2	<u>23</u>
43	3	3	3	2	4	2	5	<u>23</u>

44	3	4	4	5	4	3	5	<u>28</u>
45	3	4	5	3	5	1	3	<u>24</u>
46	2	3	3	5	4	2	5	<u>25</u>
47	2	4	4	1	4	2	1	<u>19</u>
48	2	3	1	4	2	1	4	<u>18</u>
49	2	2	2	1	1	2	1	<u>13</u>
50	2	5	2	2	3	2	2	<u>18</u>
51	3	5	2	3	1	1	3	<u>18</u>
52	3	4	2	4	2	3	4	<u>22</u>
53	3	4	3	5	2	1	5	<u>22</u>
54	2	5	2	3	5	1	3	<u>21</u>
55	2	3	4	4	3	2	4	<u>22</u>
56	3	5	2	2	5	3	2	<u>23</u>
57	4	5	4	4	4	2	4	<u>25</u>
58	2	5	5	2	4	4	5	<u>24</u>
59	5	5	5	4	5	2	3	<u>25</u>
60	4	4	4	4	4	2	4	<u>25</u>
61	3	5	3	4	5	1	3	<u>24</u>
62	3	4	3	2	4	2	3	<u>21</u>
63	3	2	4	3	4	1	4	<u>21</u>
64	5	4	4	3	5	1	5	<u>27</u>
65	2	3	5	4	3	3	2	<u>22</u>
66	3	4	2	3	5	1	3	<u>21</u>
67	5	5	4	3	4	1	5	<u>27</u>

68	2	3	1	2	2	2	2	<u>14</u>
69	3	5	3	2	5	2	3	<u>23</u>
70	4	4	4	2	4	2	4	<u>24</u>
71	3	3	3	2	5	3	3	<u>22</u>

3. STRES KERJA (Z)

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z_TOTAL
1	5	3	4	4	4	3	3	<u>26</u>
2	5	4	4	4	5	4	3	<u>29</u>
3	4	4	4	3	4	4	3	<u>26</u>
4	4	4	4	3	5	5	4	<u>29</u>
5	4	4	4	5	3	5	4	<u>29</u>
6	4	5	4	4	3	5	4	<u>29</u>
7	3	5	4	5	3	3	5	<u>28</u>
8	3	4	4	3	3	4	3	<u>24</u>
9	3	3	4	3	5	5	3	<u>26</u>
10	4	5	4	3	4	5	3	<u>28</u>
11	3	3	1	3	2	2	3	<u>17</u>
12	3	2	2	2	3	2	2	<u>16</u>
13	2	3	4	3	2	1	3	<u>18</u>
14	3	2	2	3	3	2	3	<u>18</u>
15	5	4	4	4	5	4	4	<u>30</u>
16	4	4	4	3	4	4	3	<u>26</u>
17	4	4	4	3	5	5	3	<u>28</u>

18	3	5	5	3	3	4	3	<u>26</u>
19	3	3	3	4	4	4	5	<u>26</u>
20	3	3	3	5	5	5	3	<u>27</u>
21	4	5	4	3	4	5	3	<u>28</u>
22	3	3	1	3	2	2	2	<u>16</u>
23	2	3	4	3	2	1	4	<u>19</u>
24	3	2	2	3	3	2	4	<u>19</u>
25	5	4	4	4	5	4	4	<u>30</u>
26	4	4	4	3	4	4	5	<u>28</u>
27	4	4	4	3	5	5	3	<u>28</u>
28	3	5	5	3	3	4	2	<u>25</u>
29	3	3	3	4	4	4	3	<u>24</u>
30	3	2	2	2	3	2	2	<u>16</u>
31	3	3	4	3	2	1	4	<u>20</u>
32	3	2	2	3	3	2	4	<u>19</u>
33	3	4	4	4	5	4	4	<u>28</u>
34	3	4	4	3	4	4	4	<u>26</u>
35	3	4	4	3	5	5	4	<u>28</u>
36	3	5	5	3	3	4	4	<u>27</u>
37	3	3	3	4	4	4	5	<u>26</u>
38	3	3	3	5	5	5	3	<u>27</u>
39	3	3	4	4	4	3	3	<u>24</u>
40	3	3	3	3	3	5	4	<u>24</u>
41	3	3	2	3	5	5	3	<u>24</u>

42	3	3	1	3	2	2	2	<u>16</u>
43	3	5	3	4	5	3	1	<u>24</u>
44	3	4	4	3	4	3	3	<u>24</u>
45	3	5	4	3	4	5	4	<u>28</u>
46	3	3	1	3	2	2	4	<u>18</u>
47	3	3	2	1	2	2	1	<u>14</u>
48	3	4	4	4	4	4	2	<u>25</u>
49	3	5	5	3	3	4	4	<u>27</u>
50	3	3	3	4	4	4	5	<u>26</u>
51	3	3	3	5	5	5	3	<u>27</u>
52	3	3	4	4	4	3	3	<u>24</u>
53	3	3	3	3	3	5	4	<u>24</u>
54	3	3	2	3	5	5	3	<u>24</u>
55	3	3	1	3	2	2	2	<u>16</u>
56	3	5	3	4	5	3	1	<u>24</u>
57	3	4	4	3	4	3	3	<u>24</u>
58	3	5	4	3	4	5	4	<u>28</u>
59	3	3	1	3	2	2	3	<u>17</u>
60	3	3	2	1	2	2	1	<u>14</u>
61	3	4	4	3	5	5	3	<u>27</u>
62	3	5	5	3	3	4	3	<u>26</u>
63	3	3	3	4	4	4	4	<u>25</u>
64	3	3	3	5	5	5	5	<u>29</u>
65	3	3	4	4	4	3	4	<u>25</u>

66	3	3	3	3	3	5	3	<u>23</u>
67	3	5	4	3	4	5	3	<u>27</u>
68	3	3	1	3	2	2	3	<u>17</u>
69	3	3	2	1	2	2	1	<u>14</u>
70	3	4	4	3	5	5	3	<u>27</u>
71	3	3	4	4	4	3	4	<u>25</u>

LAMPIRAN 3 : STATISTIK DESKRIPTIF

Statistics			
	Beban_Kerja	Kinerja	Stres_Kerja
Valid	71	71	71
Missing	0	0	0
Mean	23.32	22.01	23.96
Std. Deviation	4.544	3.864	4.537
Minimum	14	13	14
Maximum	30	32	30
Sum	1656	1563	1701

Beban_Kerja						
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent		
Valid	14	2	2.8	2.8	2.8	
	15	2	2.8	2.8	5.6	
	16	5	7.0	7.0	12.7	
	17	4	5.6	5.6	18.3	
	18	6	8.5	8.5	26.8	
	19	1	1.4	1.4	28.2	
	21	1	1.4	1.4	29.6	
	22	1	1.4	1.4	31.0	
	23	1	1.4	1.4	32.4	
	24	8	11.3	11.3	43.7	
	25	9	12.7	12.7	56.3	
	26	12	16.9	16.9	73.2	
	27	9	12.7	12.7	85.9	
	28	6	8.5	8.5	94.4	
	29	3	4.2	4.2	98.6	
	30	1	1.4	1.4	100.0	
	Total	71	100.0	100.0		

Kinerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	13	1	1.4	1.4	1.4
	14	3	4.2	4.2	5.6
	15	1	1.4	1.4	7.0

16	3	4.2	4.2	11.3
17	1	1.4	1.4	12.7
18	6	8.5	8.5	21.1
19	2	2.8	2.8	23.9
20	3	4.2	4.2	28.2
21	6	8.5	8.5	36.6
22	10	14.1	14.1	50.7
23	9	12.7	12.7	63.4
24	8	11.3	11.3	74.6
25	6	8.5	8.5	83.1
26	5	7.0	7.0	90.1
27	3	4.2	4.2	94.4
28	3	4.2	4.2	98.6
32	1	1.4	1.4	100.0
Total	71	100.0	100.0	

Stres_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14	3	4.2	4.2	4.2
16	5	7.0	7.0	11.3
17	3	4.2	4.2	15.5
18	3	4.2	4.2	19.7
19	3	4.2	4.2	23.9
20	1	1.4	1.4	25.4
23	1	1.4	1.4	26.8
24	12	16.9	16.9	43.7
25	5	7.0	7.0	50.7
26	10	14.1	14.1	64.8
27	8	11.3	11.3	76.1
28	10	14.1	14.1	90.1
29	5	7.0	7.0	97.2
30	2	2.8	2.8	100.0
Total	71	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 : KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	39.4	39.4	39.4
	Perempuan	43	60.6	60.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	53	74.6	74.6	74.6
	S1	18	25.4	25.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>5	39	54.9	54.9	54.9
	<5	32	45.1	45.1	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 : HASIL UJI VALIDITAS

1. Variabel Beban Kerja (X)

Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X_TOTA L
X1	Pearson	1	.385*	.290*	.211	.242*	.310*	.09	.471**
	Correlation		*				*	7	
	Sig. (2-tailed)		.001	.014	.078	.042	.009	.423	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
X2	Pearson	.385*	1	.590*	.343*	.381*	.454*	.33	.687**
	Correlation	*		*	*	*	*	0**	
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.003	.001	.000	.005	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
X3	Pearson	.290*	.590*	1	.638*	.274*	.505*	.36	.738**
	Correlation		*		*		*	5**	
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.021	.000	.002	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
X4	Pearson	.211	.343*	.638*	1	.402*	.468*	.37	.713**
	Correlation		*	*		*	*	9**	
	Sig. (2-tailed)	.078	.003	.000		.001	.000	.001	.000

	N	71	71	71	71	71	71	71	71
X5	Pearson	.242*	.381*	.274*	.402*	1	.640*	.37	.711**
	Correlation		*		*		*	6**	
	Sig. (2-tailed)	.042	.001	.021	.001		.000	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
X6	Pearson	.310*	.454*	.505*	.468*	.640*	1	.43	.803**
	Correlation	*	*	*	*	*		7**	
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
X7	Pearson	.097	.330*	.365*	.379*	.376*	.437*	1	.623**
	Correlation		*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.423	.005	.002	.001	.001	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
X_T OTA L	Pearson	.471*	.687*	.738*	.713*	.711*	.803*	.62	1
	Correlation	*	*	*	*	*	*	3**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

2. Variabel Kinerja (Y)

Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y_TOTA L
Y1	Pearson	1	.477**	.366**	.301*	.307**	.216	.267	.649**
	Correlatio n							*	
	Sig. (2- tailed)		.000	.002	.011	.009	.070	.025	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Y2	Pearson	.477**	1	.473**	.213	.294*	.185	-	.616**
	Correlatio n							.072	
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.075	.013	.122	.550	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Y3	Pearson	.366**	.473**	1	.268*	.402**	.239*	.079	.623**
	Correlatio n								
	Sig. (2- tailed)	.002	.000		.024	.001	.045	.514	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71

Y4	Pearson	.301*	.213	.268*	1	.238*	.364**	.428	.600**
	Correlation						**		
	Sig. (2-tailed)	.011	.075	.024		.046	.002	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Y5	Pearson	.307**	.294*	.402**	.238*	1	.218	.077	.591**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.009	.013	.001	.046		.067	.522	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Y6	Pearson	.216	.185	.239*	.364**	.218	1	.059	.460**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.070	.122	.045	.002	.067		.624	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Y7	Pearson	.267*	-.072	.079	.428**	.077	.059	1	.399**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.025	.550	.514	.000	.522	.624		.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71

Y_T OT AL	Pearson	.649**	.616**	.623**	.600**	.591**	.460**	.399	1
	Correlation							**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

3. Variabel Stres Kerja (Z)

Correlations									
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z_TOTA L
Z1	Pearson	1	.260*	.245*	.174	.372**	.325**	.102	.473**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.029	.040	.146	.001	.006	.399	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Z2	Pearson	.260*	1	.659**	.115	.259*	.466**	.032	.609**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)								
	N	71	71	71	71	71	71	71	71

	Sig. (2-tailed)	.029		.000	.340	.029	.000	.794	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Z3	Pearson Correlation	.245*	.659**	1	.252*	.422**	.477**	.310**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000		.034	.000	.000	.009	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Z4	Pearson Correlation	.174	.115	.252*	1	.486**	.353**	.459**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.146	.340	.034		.000	.002	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Z5	Pearson Correlation	.372**	.259*	.422**	.486**	1	.705**	.185	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.029	.000	.000		.000	.122	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71

Z6	Pearson Correlation	.325**	.466**	.477**	.353**	.705**	1	.301*	.824**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.002	.000		.011	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Z7	Pearson Correlation	.102	.032	.310**	.459**	.185	.301*	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.399	.794	.009	.000	.122	.011		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
Z_T OTA L	Pearson Correlation	.473**	.609**	.752**	.605**	.763**	.824**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

LAMPIRAN 6 : HASIL UJI REABILITAS

1. Variabel Beban Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
X1	20.25	22.449	.346	.821
X2	19.72	18.691	.580	.788

X3	20.34	18.570	.645	.778
X4	19.93	18.095	.591	.786
X5	19.76	17.928	.562	.792
X6	20.06	17.282	.700	.765
X7	19.89	18.701	.482	.807

2. Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale	Corrected	Cronbach'
Scale	Mean if	Item-Total	s Alpha if
Deleted	Deleted	Correlation	Deleted

Y1	19.72	20.320	.530	.639
Y2	19.21	20.398	.408	.662
Y3	19.80	19.503	.501	.638
Y4	19.37	18.950	.506	.634
Y5	19.23	18.777	.409	.663
Y6	20.07	19.809	.341	.682
Y7	19.17	21.885	.210	.712

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	7

3. Variabel Stres Kerja (Z)

Case Processing Summary

	N	%
Case Valid	71	100.0
s Excluded ^a	0	.0
Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	20.73	18.399	.363	.780
Z2	20.37	16.464	.463	.763
Z3	20.66	14.227	.609	.732
Z4	20.65	16.689	.466	.763
Z5	20.30	14.326	.633	.727
Z6	20.32	12.765	.695	.711
Z7	20.72	16.834	.340	.787

LAMPIRAN 7 : HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Hasil Uji Multikolonieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.224	3.404

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.235	2.540		4.030	.000		
Beban Kerja	.211	.099	.248	2.127	.037	.817	1.225
Stres Kerja	.287	.099	.336	2.887	.005	.817	1.225

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	Stres Kerja
1	1	2.963	1.000	.00	.00	.00
	2	.020	12.117	.02	.86	.54
	3	.017	13.271	.97	.14	.45

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.496 ^a	.246	.224	3.40393	1.527

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.089	2	128.544	11.094	.000 ^b

Residual	787.897	68	11.587		
Total	1044.986	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.235	2.540		4.030	.000		
Beban Kerja	.211	.099	.248	2.127	.037	.817	1.225
Stres Kerja	.287	.099	.336	2.887	.005	.817	1.225

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	Stres Kerja
1	1	2.963	1.000	.00	.00	.00
	2	.020	12.117	.02	.86	.54
	3	.017	13.271	.97	.14	.45

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Hasil Uji Normalitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.224	3.40393

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Baban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.089	2	128.544	11.094	.000 ^b
	Residual	787.897	68	11.587		
	Total	1044.986	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Baban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	10.235	2.540		4.030	.000
	Baban Kerja	.211	.099	.248	2.127	.037
	Stres Kerja	.287	.099	.336	2.887	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35494810
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.068
	Positive	.047
	Negative	-.068

Test Statistic	.068
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.224	3.40393

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.840	1.590		2.415	.018
	Beban Kerja	.026	.062	.056	.425	.672
	Stres Kerja	-.078	.062	-.167	-1.261	.212

a. Dependent Variable: RES2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.089	2	128.544	11.094	.000 ^b
	Residual	787.897	68	11.587		
	Total	1044.986	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.8285	24.5791	22.0141	1.91643	71
Residual	-11.08183	7.93867	.00000	3.35495	71
Std. Predicted Value	-2.184	1.338	.000	1.000	71
Std. Residual	-3.256	2.332	.000	.986	71

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.152 ^a	.023	-.006	2.13145

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.302	2	3.651	.804	.452 ^b
	Residual	308.928	68	4.543		
	Total	316.230	70			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.840	1.590		2.415	.018
	Beban Kerja	.026	.062	.056	.425	.672
	Stres Kerja	-.078	.062	-.167	-1.261	.212

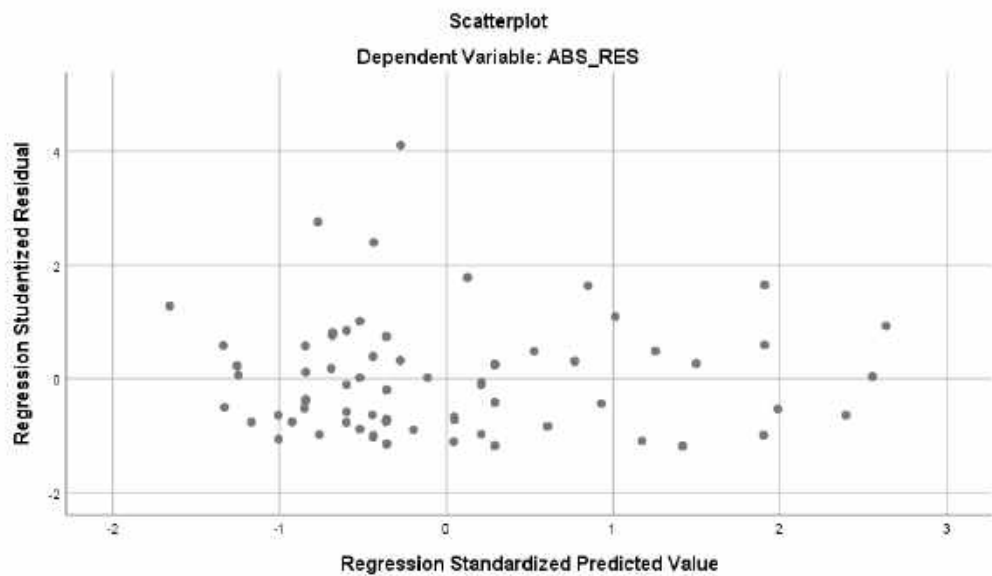
a. Dependent Variable: RES2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.0419	3.4284	2.5774	.32297	71
Std. Predicted Value	-1.658	2.635	.000	1.000	71
Standard Error of Predicted Value	.256	.763	.419	.129	71

Adjusted Predicted Value	1.7869	3.5388	2.5647	.34941	71
Residual	-2.47189	8.59320	.00000	2.10078	71
Std. Residual	-1.160	4.032	.000	.986	71
Stud. Residual	-1.182	4.108	.003	1.009	71
Deleted Residual	-2.60585	8.92053	.01272	2.20306	71
Stud. Deleted Residual	-1.186	4.702	.016	1.055	71
Mahal. Distance	.026	7.975	1.972	1.917	71
Cook's Distance	.000	.244	.016	.040	71
Centered Leverage Value	.000	.114	.028	.027	71

a. Dependent Variable: ABS_RES



LAMPIRAN 8 : HASIL UJI HIPOTESIS ANALISIS PATH (PATH ANALYSIS)

a. Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.266	3.371

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.403	2	155.702	13.699	.000 ^b
	Residual	772.906	68	11.366		
	Total	1084.310	70			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficient Beta		
1	(Constant)	7.548	2.400		3.145	.002
	Beban Kerja	.335	.112	.349	2.992	.004
	Kinerja	.290	.124	.273	2.337	.022

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Stres Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.287	.266	3.167

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.979	2	136.989	13.661	.000 ^b

Residual	681.909	68	10.028		
Total	955.887	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.070	2.255		3.135	.003
	Beban Kerja	.314	.105	.348	2.982	.004
	Stres Kerja	.256	.110	.273	2.337	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

c. **Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.287	.266	3.167

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.979	2	136.989	13.661	.000 ^b
	Residual	681.909	68	10.028		
	Total	955.887	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Beta		
		Std. Error			
1	(Constant)	7.070		3.135	.003
	Beban Kerja	.314	.348	2.982	.004
	Stres Kerja	.256	.273	2.337	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 9 : HASIL UJI HIPOTESIS PARSIAL (UJI T)

a. Persamaan I

Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.266	3.371

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.403	2	155.702	13.699	.000 ^b
	Residual	772.906	68	11.366		
	Total	1084.310	70			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.548	2.400		3.145	.002
Beban Kerja	.335	.112	.349	2.992	.004
Kinerja	.290	.124	.273	2.337	.022

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Persamaan II

Stres Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.287	.266	3.167

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	273.979	2	136.989	13.661	.000 ^b
	Residual	681.909	68	10.028		
	Total	955.887	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.070	2.255		3.135	.003
	Beban Kerja	.314	.105	.348	2.982	.004
	Stres Kerja	.256	.110	.273	2.337	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Persamaan III

Beban Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.287	.266	3.167

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.979	2	136.989	13.661	.000 ^b
	Residual	681.909	68	10.028		
	Total	955.887	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.070	2.255		3.135	.003
	Beban Kerja	.314	.105	.348	2.982	.004
	Stres Kerja	.256	.110	.273	2.337	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 10 : HASIL UJI HIPOTESIS SOBEL TEST

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.283	3.77473

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Beban_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404.709	2	202.355	14.202	.000 ^b
	Residual	926.158	65	14.249		
	Total	1330.868	67			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja, Beban_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.393	2.977			2.819	.006					
	Beban_Kerja	.311	.109	.322		2.864	.006	.455	.335	.296	.847	1.181
	Kinerja	.384	.127	.339		3.015	.004	.465	.350	.312	.847	1.181

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Hasil Calculator Uji Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.311	Sobel test: 2.075	0.057	0.037
b	0.384	Aroian test: 2.017	0.059	0.043
s _a	0.109	Goodman test: 2.137	0.055	0.032
s _b	0.127			

LAMPIRAN 11 : T-TABEL

N-K (variabel)

71-3 = 68

Df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 12 : R-TABEL

df = (N-2) df = 71-2 df = 69	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	<u>0.025</u>	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	<u>0.05</u>	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	<u>0.025</u>	0.01	0.005	0.0005
df = (N-2) df = (71-2) df = 69	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	<u>0.05</u>	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354

53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<u>69</u>	0.1968	<u>0.2335</u>	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724

LAMPIRAN 13 : TABEL DURBIN-WATSON

Tabel Durbin-Watson (DW), α

Direproduksi oleh :

Junaidi

(<http://junaidichaniago.wordpress.com>) dari sumber:
<http://www.stanford.edu>

Catatan-Catatan Reproduksi dan Cara Membaca

Tabel :

1. Tabel DW ini direproduksi dengan merubah format tabel mengikuti format tabel DW yang umumnya dilampirkan pada buku-buku teks statistik/ekonometrik di Indonesia, agar lebih mudah dibaca dan diperbandingkan
2. Simbol 'k' pada tabel menunjukkan banyaknya variabel bebas (penjelas), tidak termasuk variabel terikat. Simbol 'n' pada tabel menunjukkan banyaknya observasi

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	DL	dU	dL	Du	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326

31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720

82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958

LAMPIRAN 14 : LEMBAR BERITA ACARA



UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT (UNIM) FAKULTAS EKONOMI

Status : Prodi Manajemen Terakreditasi (B) dari BAN-PT

Kampus : Jl. Raya Jabon Km. 0,7 Mojokerto Telp./Fax. 0321-399474 www.unim.ac.id

Berita Acara

Sidang Skripsi Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Majapahit

Pada hari Gelasa tanggal 18 Agustus 2020 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Majapahit telah mengadakan Sidang Skripsi untuk mahasiswa,
dengan keterangan sebagai berikut:

1. Nama : Silvi Chustianengseh
2. NIM : 5.16.02.03.0.078
3. Jurusan : Manajemen SDM
4. Hari / Tanggal : Gelasa / 18 Agustus 2020
5. Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres
Keja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.

Mojokerto, 18 Agustus 2020

Penguji	Nama Dosen	Tanda Tangan
Penguji I	Rini Armin, SP., SM., MM.	
Penguji II	M. Syamsul H. SE, MM	
Penguji III	Kasworo, S.Si.I., MM	

LAMPIRAN 15 : LEMBAR REVISI PENGUJI UTAMA

Lembar Perbaikan Skripsi

Nama : Silvi Chastianengsch
 NIM : 5.16.02.03.0.078
 Program Studi : Manajemen SDM
 Tanggal Ujian : 18 Agustus 2020
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.
 Penguji 1 : Rini Armiy, SP., SM., MM -

No	BAB	Hal	Saran
			- Penulisan judul → pemenggalan kata harus benar!
			- Kata Pengantar } perbaiki cara penulisan!
			- Lembar Persembahan } - Teknik Penulisan → banyak pensusunaan tanpa baca (titik, koma, spasi, huruf besar / kecil) yg masih salah → cek & perbaiki!
			- Populasi dan sampel → yg benar yg mana 72 apa 71?
			- Penulisan Daftar Pustaka masih salah → lihat contoh di buku panduan.
			- Kuisioner → harusnya pernyataan, bukan pertanyaan!
			Paraf
			↓
			-

Mengetahui,
 Ketua Program Studi Manajemen

Budi Utami
 Budi Utami, SE., MM
 NIDN. 0719097101

Catatan :
 - Revisi paling lambat 2 (dua) minggu setelah ujian sidang Skripsi dilaksanakan.

LAMPIRAN 18 : LEMBAR SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO RUMAH SAKIT UMUM DAERAH

Jalan Mojopahit No. 667, SIDOARJO Kode Pos 61215

Telepon (031) 8961649, Faks. 8943237

Email: info@rsd.sidoarjokab.go.id Website : www.rsd.sidoarjokab.go.id

NOTA - DINAS

Kepada : Yth. Sdr. Kasubbag Adm. SDM RSUD Kabupaten Sidoarjo
Dari : Kabag SDM dan Pendidikan Penelitian RSUD Sidoarjo
Tanggal : 10 Maret 2020
Nomor : 070/ OSqg /438.6.7/2020
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Ijin Pengambilan Data Awal

Mencukupi surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit tanggal 19 Februari 2020 nomor : 094.57/UNIM/FE/B/II/2020 serta menindak lanjuti disposisi Wakil Direktur Perencanaan dan Pendidikan RSUD Kabupaten Sidoarjo perihal tersebut pada pokok surat, dengan ini mohon bantuan Saudara untuk memberi Ijin Pengambilan Data Awal di tempat Saudara kepada siswa/mahasiswa/karyawan tersebut dibawah ini:

1. **SILVI CHUSTIANENGSEH**

NIM : 51602030078

Demikian untuk menjadikan maklum dan terima kasih atas kerjasamanya.

Kabag SDM dan Pendidikan Penelitian
Rumah Sakit Umum Daerah
Kabupaten Sidoarjo

Dr. SAMUEL INDRAYANA, S.Sos. MM

Pembina

NIP. 19760123 199412 1 001

LAMPIRAN 19 : LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING 1



UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT (UNIM)

JL. RAYA JABON KM. 0,7 TELP. (0321) 399474
MOJOKERTO

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : SILVI CHUSTIANENG, SEH
2. Nomor Induk Mahasiswa : 516.02.03.0.078
3. Fakultas : EKONOMI
4. Program Studi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
5. Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI LOKASI RUMAH SAKIT UMUM SIDOARJO
6. Tanggal pengajuan skripsi :
7. Pembimbing : M. Syamsul Hidayat, SE., MM
8. Konsultasi/Bimbingan :

TANGGAL	PARAF PEMBIMBING	KETERANGAN
19/03/20		Penulisan judul Ace
9/04/20		Penulisan proposal Rns
5/05/20		Ace proposal
12/06/20		Konsultasi Bab 1, 2, 3 Ace
19/08/20		Ace Bab 1, 2, 3
15/09/20		Penulisan Bab IV, V Rns
23/07/20		Ace Bab IV, V
3/08/20		Ace Bab IV, V
10/08/20		Siip akhir

9. Tanggal Selesai Menulis skripsi :
10. Keterangan :
11. Telah dievaluasi/diuji dengan nilai :

Dosen Pembimbing,

Dekan,

LAMPIRAN 20 : LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING 2



UNIVERSITAS ISLAM MAJAPAHIT (UNIM)

JL. RAYA JABON KM. 0,7 TELP. (0321) 399474
MOJOKERTO

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : SILVI CHUSTIANENGSEH
2. Nomor Induk Mahasiswa : 5.16.02.03.0.078
3. Fakultas : EKONOMI
4. Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
5. Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT MELAWI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSUD. SIDOARJO
6. Tanggal pengajuan skripsi :
7. Pembimbing : Kasdowo, S.Soc.I., MM
8. Konsultasi/Bimbingan :

TANGGAL	PARAF PEMBIMBING	KETERANGAN
17 Maret 2020	<i>[Signature]</i>	Bab 1 - 10 secara umum
7 April 2020	<i>[Signature]</i>	Rumusan masalah, Maksud Tujuan
21 April 2020	<i>[Signature]</i>	Sinkronisasi
28 April 2020	<i>[Signature]</i>	ACC Proposal
14 Juni 2020	<i>[Signature]</i>	BAB IV
4 Agustus 2020	<i>[Signature]</i>	interpretasi & pembaruan
5 Agustus 2020	<i>[Signature]</i>	acc sidang

9. Tanggal Selesai Menulis skripsi :
10. Keterangan :
11. Telah dievaluasi/diuji dengan nilai :

Dosen Pembimbing,

[Signature]
Kasdowo

Dekan,

[Signature]

RIWAYAT HIDUP

Silvi Chustianengseh, penulis skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo”. Dilahirkan di Mojokerto pada tanggal 21 Juni 1996, merupakan putri kedua dari dua bersaudara oleh bapak alm.Zunaidi dan ibu Mas Arun Muzayyarah.

Pendidikan formal penulis dimulai dari MI Syuhada' Kabupaten Mojokerto lulusan tahun 2009, melanjutkan ke SMP Negeri 3 Kota Mojokerto lulusan tahun 2012, dan selanjutnya ke SMA Negeri 1 Kota Mojokerto lulusan tahun 2015. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan sebagai Mahasiswa Universitas Islam Majapahit (UNIM) Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen

Dengan semangat serta motivasi tinggi, penulis alhamdulillah mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi serta menyelesaikan pendidikan S1 jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Islam Majapahit (UNIM).