

**PENGARUH BEBAN KERJA PEGAWAI TERHADAP STRES KERJA DI  
RUANG PROGRAM DAN PEMASARAN RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH KOTA BANDUNG**

**Ceria Febiana<sup>1</sup>, Virliana Utami<sup>2</sup>**

**Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Politeknik Piksi Ganesha Bandung  
JL.Jendral Gatot Subroto No.301 Bandung  
Email : ceriafebiana@gmail.com<sup>1</sup>; virilitami14@gmail.com<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of employee work capacity on work stress. The method used is a quantitative method using the validity test, reliability test, spearman rank correlation data analysis and the coefficient of determination test. Based on the calculation of the rank-spearman variable X ( employee work capacity ) and variable Y (work stress ) of 0,577 which is interpreted to be moderate. Based on the coefficient of determination the effect of workload on employee work stress by 33,29% and the remaining 66,71%. As for the problems contained in the program room and marketing of public hospitals in the city of Bandung, some employees often work overtime to complete their work. The advice that will be given by the author for this problem is that the workload of employees needs to be optimally pursued by the working hours that have been set.*

**Keywords :** *Employee Work Capacity, Work Stress*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja pegawai terhadap stres kerja. Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik uji validitas, uji realibilitas, uji korelasi rank-spearman dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan rank-spearman variabel X ( beban kerja pegawai ) dengan variabel Y ( stres kerja ) sebesar 0,577 yang diartikan sedang. Berdasarkan koefisien determinasi pengaruh beban kerja pegawai terhadap stres kerja sebesar 33,29 % dan sisanya 66,71%. Adapun permasalahan yang terdapat pada ruang program dan pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung adalah beberapa pegawai seringnya lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Saran yang akan diberikan penulis untuk pemasalahan ini adalah pembebanan kerja pegawai perlu diupayakan secara optimal dengan jam kerja yang telah ditetapkan

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

**A. PENDAHULUAN**

Tercapainya rumah sakit yang berkualitas ditandai dengan adanya pelayanan kesehatan yang prima, pelayanan kesehatan upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok atau masyarakat. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran rumah sakit dalam memajukan

kesehatan masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung adalah rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah daerah kota Bandung. Rumah Sakit Umum Kota Bandung harus selalu menjaga kualitas kerja pegawai agar pelayanan dapat diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan seperti yang dilakukan oleh pegawai di ruang program dan pemasaran. Beban kerja merupakan suatu kegiatan dari masing-masing pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang cukup banyak dapat berdampak negatif dan

menyebabkan suatu masalah pada beberapa aspek dengan ditandai adanya dampak psikologis dan perilaku, sebagian besar dari kita menyadari bahwa beban kerja yang berlebih dan bekerja terlalu lama, memungkinkan seorang pegawai dapat mengalami stres dalam bekerja.

Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja, maka dalam sebuah lembaga atau organisasi seorang karyawan akan mengalami stres dalam suatu pekerjaan, terjadinya stres di tempat kerja hampir tidak dapat terhindari dengan banyaknya jenis pekerjaan, stres kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah beban kerja yang sulit dan berlebih serta tuntutan pekerjaan dari pimpinan. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan dalam organisasi, artinya karyawan mempunyai tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan aturan dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan. Dalam menghadapi stres kerja seorang pegawai sangat dibutuhkan suatu hiburan atau kata lain disebut dengan refreshing untuk sekedar melepas penat dalam menghadapi pekerjaan berlebih. Berdasarkan uraian diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA PEGAWAI TERHADAP STRESS KERJA DI RUANG PROGRAM DAN PEMASARAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA BANDUNG”**.

#### **Pokok Permasalahan**

Adapun pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penyusunan Tugas Akhir ini yaitu Bagaimana

Pengaruh Beban Kerja Pegawai Terhadap Stress Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

#### **Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana Beban Kerja Pegawai di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung?
2. Bagaimana Stres Kerja di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Pegawai terhadap Stres Kerja di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung?
4. Apa saja kendala yang terdapat pada Beban Kerja Pegawai terhadap Stres Kerja di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung?
5. Bagaimana upaya dalam menghadapi kendala-kendala yang terdapat pada Beban Kerja Pegawai terhadap Stres Kerja di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Kota Bandung?

#### **Tujuan Penelitian**

##### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui pengaruh beban Pegawai dan stres kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

##### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk Mengetahui Beban Kerja Pegawai di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
- b. Untuk Mengetahui Stress Kerja di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit

Umum Daerah Kota Bandung.

- c. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Pegawai Terhadap Stress Kerja di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
- d. Untuk Mengetahui Kendala-Kendala Beban Kerja Pegawai Terhadap Stres Kerja di Ruang Program dan pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
- e. Untuk Mengetahui Upaya Dalam Menghadapi Kendala-Kendala Beban Kerja Pegawai Terhadap Stres Kerja di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.

#### **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini, yaitu manfaat bagi penulis, pihak rumah sakit, dan akademik diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis  
Penulis dapat memperoleh ilmu dan pengetahuan baru serta mengaplikasikan antara teori dan praktek didalam dunia kerja khususnya mengenai beban kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
2. Bagi Rumah Sakit  
Manfaat bagi pihak rumah sakit tempat dilakukannya penelitian ini yaitu dapat menjadi masukan dalam memperbaiki sistem kinerja pegawai sehingga dapat dengan

mudah dalam mencapai tujuan rumah sakit.

3. Bagi Akademik  
Manfaat bagi akademik yaitu dapat menjadi pedoman kepustakaan khususnya dalam bidang yang terkait dalam penelitian ini sehingga bisa menambah pengetahuan.

#### **KAJIAN ILMIAH**

##### **Konsep Beban Kerja**

Menurut UU Kesehatan No 36.Tahun 2009, pengertian beban kerja yaitu besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerjaan sanggup bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja supaya diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Sedangkan menurut Menpan (Dhini Rama Dhania 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

**Menurut Manuaba (2000:134) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terdapat 2 kategori diantaranya:**

##### **a. Faktor eksternal**

- 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana

kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

- 2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

#### **b. Faktor internal**

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

#### **c. Indikator Beban Kerja**

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan harus memerlukan kemampuan maksimal dari seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan merupakan hal-hal yang dapat menimbulkan ketegangan.

- 2) Waktu yang terbatas, waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan hal yang dapat menimbulkan ketegangan apabila pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru maka kemungkinan besar akan terjadi kesalahan.

- 3) Konflik antar pribadi atau kelompok, perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama, situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja.

- 4) Frustrasi, frustrasi sebuah lanjutan dari konflik yang berdampak pada terhambatnya usaha mencapai tujuan, misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung terus-menerus.

- 5) Jenis pekerjaan yang diberikan, akibat pekerjaan yang diberikan oleh atasan terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang pada akhirnya

berpengaruh pada kinerjanya.

### **Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam bekerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. (Manuaba, 2000).

### **Konsep Stres Kerja**

#### **Pengertian Stres**

Stres merupakan emosi ganda (*multi emotion*) yang bukan emosi tunggal. Menurut Dwight (2004), stres adalah suatu perasaan ragu terhadap kemampuannya untuk mengatasi sesuatu karena persediaan yang ada tidak dapat memenuhi tuntutan kepadanya. Dwight (2004) menekankan pengertian stres pada perasaan ragu atau cemas terhadap kemampuannya. Keadaan stres cenderung menimbulkan usaha ekstra dan penyesuaian baru, tetapi dalam waktu yang lama akan melemahkan pertahanan individu dan menyebabkan ketidakpuasan.

Para ahli menggolongkan tipe manusia menjadi tipe A dan tipe B. Tipe A adalah individu sebagai pekerja keras, ambisius, dan tidak

punya waktu yang cukup untuk melakukan semua kegiatan yang diinginkannya. Tipe B adalah individu yang rileks, fleksibel, dan kurang memperhatikan yang menyulitkan. Orang tipe A adalah orang yang paling berpeluang untuk lebih stres dan mengalami serangan jantung. Jika tipe A berisiko untuk stres dan tipe B adalah sangat santai, tipe manusia ideal di antara kedua tipe tersebut adalah seseorang dapat mengelola waktu yang baik, tidak tegang, disiplin, dan penuh tanggung jawab.

Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga merasa tidak nyaman dan tidak senang. Gejala stres kerja dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: gejala psikologis, gejala fisik, dan perilaku. Gejala Psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, gangguan lambung, gangguan pernafasan, kepala pusing, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Gejala perilaku pada stres kerja antara lain prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, bolos kerja, dan kehilangan nafsu makan.

Sumber stres kerja adalah kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Kondisi

pekerjaan yang berpotensi sebagai sumber stres karyawan adalah :

- 1) Kondisi kerja yang buruk seperti ruang kerja yang sempit, tidak nyaman, panas, gelap, pengap, dan berisik.
- 2) Kelebihan beban (*over load*). Kelebihan beban dikategorikan secara kuantitatif dan kualitatif. Kelebihan beban secara kuantitatif artinya beban atau volume pekerjaan melebihi kapasitas kemampuan karyawan. Sehingga karyawan mudah lelah. Kelebihan secara kualitatif artinya pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga merasa kesulitan menyelesaikan yang menyita kemampuan kognitif dan teknis.
- 3) Pekerjaan yang tidak lagi menantang, tidak lagi menarik bagi yang bersangkutan sehingga timbul kebosanan, ketidakpuasan dan tidaksenangan. Kondisi seperti itu disebut dengan istilah *deprivational stres*.
- 4) Pekerjaan berisiko tinggi, artinya berbahaya bagi keselamatan seperti pekerja pertambangan, minyak lepas pantai, pemadam kebakaran, pekerja *cleaning service* gedung-gedung bertingkat, dan pekerja bangunan bertingkat.

Berikut ini ada beberapa cara untuk mengatasi stres kerja, yaitu :

- 1) Istirahat dan tidur yang cukup  
Tidur adalah waktu ketika seseorang mengisi ulang otak dan tubuh. Karenanya, kualitas jumlah tidur yang didapatkan

akan mempengaruhi suasana hati, tingkat energi, konsentrasi dan fungsi tubuh secara keseluruhan. Untuk itu penting juga kita memperhatikan akan kualitas tidak yang baik untuk kesehatan, dengan istirahat yang cukup akan sangat mendukung kita bekerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan kita sehari-hari.

- 2) Melakukan aktivitas di luar pekerjaan seperti olahraga  
Melakukan olahraga secara rutin merupakan salah satu kiat dalam mengatasi stres karena terlalu banyak pekerjaan. Manfaat olahraga bagi kesehatan fisik dan psikologi emosional seseorang memang tidak diragukan lagi. Dengan berolahraga ringan secara rutin akan meningkatkan daya tahan tubuh dalam mengatasi berbagai macam hal yang bisa menyebabkan seseorang mengalami stres. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang telah menunjukkan bahwa olahraga dapat meningkatkan kesehatan seseorang baik secara mental maupun fisik. Selain itu, olahraga menyebabkan perubahan kimiawi pada otak yang dapat meningkatkan *mood* seseorang termasuk *mood* dalam bekerja.
- 3) Curhat dengan teman kantor  
Berbicara tentang masalah-masalah pekerjaan di kantor dengan teman ataupun sahabat yang dipercaya akan membantu mengatasi rasa tingkat stres karena pekerjaan yang kita lakukan. Ketika sedang stres

maka naluri untuk menyendiri biasanya akan muncul.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2013:1) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

### **Populasi dan Sampel penelitian**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:106), arti populasi adalah keseluruhan subjek penelitian atau jumlah keseluruhan dari suatu sampel yang merupakan sumber data yang sangat penting.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel tersebut,

kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2013).

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Praktek Kerja Lapangan (PKL)**

Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah suatu bentuk pendidikan dengan cara memberikan pengalaman belajar bagi mahasiswa untuk berpartisipasi dengan tugas langsung di lembaga seperti BUMN, Perusahaan Swasta, Instansi Pemerintah dan sebagainya. Praktek kerja lapangan memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk mengabdikan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama di kampus..

#### **2. Kuesioner (Angket)**

Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket. Pada umumnya isi materi kuesioner meliputi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variabel penelitian beserta alternatif jawaban.

#### **3. Studi Dokumen**

Menurut Danial (2009) studi dokumentasi adalah mengumpulkan sejumlah dokumen yang diperlukan sebagai bahan data informasi sesuai dengan masalah penelitian, seperti peta, data statistik, jumlah dan nama pegawai, gambar, surat-surat, foto, dan sebagainya.

#### **4. Studi Pustaka**

Yaitu penulis mengambil sumber-sumber tertulis seperti jurnal, buku ilmiah, karangan ilmiah, internet serta sumber-sumber lain yang terpercaya baik dalam tulisan ataupun dalam format digital yang relevan dan hubungan dengan objek yang sedang diteliti.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Uji validitas ini bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran sama.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas Beban Kerja Pegawai (X)

**Tabel 1**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja Pegawai (X)**

N	r	r tabel	Keterangan
1	0,660	0,5529	Valid
2	0,695	0,5529	Valid
3	0,706	0,5529	Valid
4	0,780	0,5529	Valid
5	0,703	0,5529	Valid
6	0,667	0,5529	Valid
7	0,769	0,5529	Valid

8	0,704	0,5529	Valid
9	0,682	0,5529	Valid
1	0,813	0,5529	Valid
0			

Sumber : Olahan Penulis, (2019)

#### Kesimpulan Uji Validitas

Dari hasil output dan rangkuman hasil uji validitas diketahui r hitung masing-

masing pernyataan dibaca pada *respon correlation*. Nilai

kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yang didapat pada taraf signifikan 0,05 dengan uji dua arah dengan N = 13 jadi df = N-2 maka 13-2 yaitu hasilnya 11, didapat r tabel sebesar 0,5529, ini artinya nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel maka semua pernyataan variabel beban kerja (X) dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Realibilitas Beban Kerja Pegawai ( X )**

	N	%
C Valid	13	100,0
as Excluded <sup>a</sup>	0	,0
es Total	13	100,0

Sumber : Olahan Penulis, (2019)

**Tabel 3**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	10

Sumber : Olahan Penulis, (2019)

#### Kesimpulan Uji Realibilitas

Uji realibilitas menunjukkan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,887 lebih besar daripada 0.70 sesuai standar yang digunakan,

dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen

## 2. Uji Validitas Stres Kerja (Y)

**Tabel 4**  
**Rangkuman Hasil Uji**  
**Validitas Variabel Stres**  
**Kerja Pegawai (Y)**

N	r	r tabel	Keterangan
1	0,950	0,5529	Valid
2	0,722	0,5529	Valid
3	0,698	0,5529	Valid
4	0,678	0,5529	Valid
5	0,670	0,5529	Valid

Sumber : Olahan Penulis, (2019)

### Kesimpulan Uji Validitas

Dari hasil output dan rangkuman hasil uji validitas diketahui r hitung masing-masing pernyataan dibaca pada *person correlation*. Nilai kemudian

**Table 5**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	5

Sumber : Olahan Penulis, (2019)

### Kesimpulan Uji Realibilitas :

Uji realibilitas menunjukkan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,772 lebih besar daripada 0.70 sesuai standar yang digunakan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner ini realible.

**Tabel 7**  
**Correlations**

kuesioner ini realible.

dibandingkan dengan nilai r tabel yang didapat pada taraf signifikan 0,05 dengan uji dua arah dengan N = 13 jadi df = N-2 maka 13-2 yaitu hasilnya 11, didapat r tabel sebesar 0,5529, ini artinya nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel maka semua pernyataan variabel stres kerja (Y) dapat dinyatakan valid.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Realibilitas Stres**  
**Kerja ( Y )**

	N	%
Valid	13	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	13	100,0

Sumber : Olahan Penulis, (2019)

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Correlation	1,00	,577*
	Coefficient Sig. (2-tailed)	.	,039
Stres Kerja	N	13	13
	Correlation	,577*	1,00
Stres Kerja	Coefficient Sig. (2-tailed)	,039	.
	N	13	13

Dari hasil uji diatas dengan perhitungan spss menggunakan uji korelasi *Rank-Spearman* adalah sebesar 0,577 berada pada interval korelasi koefisien 0,40-0,599, yang artinya sedang. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel beban kerja dengan stres kerja pegawai cukup kuat.

**Pedoman Interpretasi Koefisien korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2010:214)

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

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat Koefisien Korelasi

100% = Satuan Presentase

Perhitungan Koefisien Determinasi

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

$$Kd = (0,577)^2 \times 100\% = 33,29 \%$$

$$e = 100\% - kd = 100\% - 33,29\% = 66,71 \%$$

Keterangan :

e : eror / variabel lain

Hasil koefisien determinasi pada perhitungan diatas hasilnya adalah seberapa pengaruh dari variabel X (Beban Kerja) terhadap Y (Stres Kerja Pegawai) maka hasilnya 33,29% dan sisanya 66,71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kesimpulan Uji Realibilitas :**

Uji realibilitas menunjukkan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,772 lebih besar daripada 0.70 sesuai standar yang digunakan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner ini realible.

**Permasalahan Beban Kerja Pegawai Terhadap Stres Kerja Di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung**

Dilihat dari masing-masing angket dimana pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung tepatnya di Ruang Program dan Pemasaran, beban kerja memang berlebihan yang dirasakan oleh beberapa pegawai dilihat dari seringnya lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga beban kerja pegawai semakin bertambah dan merasa lelah.

**Upaya Mengenai Beban Kerja Pegawai Di Ruang Program dan Pemasaran Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung**

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, tetapi sebaiknya perlu diupayakan secara optimal tingkat intensitas pembebanan kerja pegawai dengan jam kerja yang telah ditetapkan untuk menjalankan tugas secara normal.

**D. KESIMPULAN**

**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian saya sebagai penulis dapat menyimpulkan bahwa mengenai pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai

di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung

- 1) Beban Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung  
Beban Kerja Pegawai di Ruang Program dan pemasaran termasuk dalam kategori rendah, namun dari salah satu indikator yaitu kerja mental terdapat kriteria kurang baik dengan beban kerja yang terlalu berat.
- 2) Stres Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung  
Tingkat Stres Kerja di Ruang Program dan Pemasaran berada dalam kategori cukup. Permasalahan terjadi disebabkan oleh adanya beban kerja yang berlebihan tergantung masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Hubungan antara Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Pegawai  
Dari hasil perhitungan korelasi *Rank-Spearman* yang diperoleh dari perhitungan SPSS Versi 21 adalah sebesar 0,577 berada pada korelasi 0,4-0,599 yang artinya sedang. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel beban kerja dengan stres kerja pegawai sedang, sehingga beban kerja berpengaruh pada stres kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung.
- 4) Permasalahan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai  
Dilihat dari masing-masing angket dimana pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung tepatnya di Ruang Program dan Pemasaran, beban

kerja memang berlebihan yang dirasakan oleh beberapa pegawai dilihat dari seringnya lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, jika terselenggaranya akreditasi Rumah Sakit maka beban kerja pegawai semakin bertambah.

- 5) Upaya yang harus dilakukan mengatasi Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai  
Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, tetapi sebaiknya perlu diupayakan secara optimal tingkat intensitas pembebanan kerja pegawai dengan jam kerja yang telah ditetapkan untuk menjalankan tugas secara normal.

#### **Saran**

- 1) Rumah Sakit harus memberikan pekerjaan yang merata kepada pegawai, karena saat ini beberapa pegawai merasa beban kerja yang diberikan masih terlalu banyak.
- 2) Untuk mengurangi stres terhadap pegawai sebaiknya dikurangi dengan berbagai teknik seperti mengadakan kegiatan keagamaan, olahraga, maupun *gathering* karena hal tersebut mampu mencegah stres dalam bekerja, selain baik bagi pegawai juga baik bagi lembaga untuk menjalin keeratan antara atasan dan pegawai.

## **E. DAFTAR PUSTAKA**

### **DOKUMEN**

Kamus Besar Bahasa Indonesia  
Tentang Pengaruh  
UU Kesehatan No 36 Tahun 2009  
UU No 40 Tahun 2009

### **BUKU ILMIAH**

Febriawati Henni (2013),  
**Manajemen Logistik Farmasi  
Rumah Sakit**, Pustaka Baru :  
Yogyakarta  
Firdaus Aziz,M (2012), **Metode  
Penelitian**, Jelajah Nusa :  
Tangerang Selatan

Mardalis (2014), **Metode  
penelitian Suatu Pendekatan  
Proposal**, Bumi Aksara : Jakarta  
Sugiyono, Prof.DR (2013),  
**Metode Penelitian  
Administrasi**, Alfabeta :  
Bandung  
Sunyoto danang (2016),  
**Metodologi Penelitian  
Akuntansi**, Refika Aditama :  
Bandung  
Zulfan Saam, Prof. DR (2013),  
**Psikologi Keperawatan**, Raja  
GrafiKa Persada : Jakarta