

Pengaruh Stress dan Konflik Terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Soedarso Pontianak

Deasy Rinayanti Pelealu

E-mail: dcdeasy.26@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

Abstract

Generally, all jobs could cause stress and conflict. However, each individual will be trying to adapt with their environments in family, society and jobs for avoiding that problems. Once of the jobs could vulnerable to cause stress and conflict is a nurse jobs, where it is a professional services in the hospital. The nurse job require longest contact with patients. Higher working pressure and heavy hours has impact to higher level of stress and conflict. This research purpose to analysis impact of stress and conflict toward nurse performance at RSUD Soedarso Pontianak. The type of this research is explanatory research in which explain relative variables of stress, conflict and performance through validity test and instrument reliability. Analysis data conducted by using normality test, linearity and multiple linear regression. The results of the research showed that in simultaneous and partial have no significant impact between two independent variable of stress and conflict toward nurse performance at RSUD Soedarso. It is showed by small value of coefficient stress and conflict which each of them have value of -0,003 and 0,067. As well as with the significant F value has 0,764 or above significant limit 0,05 so it cause result of the similar regression could not be used for conducting performance appraisal

Kata kunci: stress, konflik, kinerja

A. Pendahuluan

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi adalah menjamin kesehatan dan keselamatan kerja. Fungsi lain yang sangat penting menurut Swasto (1996: 75) adalah menjaga sikap menyenangkan dan hubungan industrial yang harmonis. Dengan demikian stress dan konflik di dalam bekerja dapat diminimalisir.

Stress merupakan keadaan wajar yang terbentuk dalam diri manusia sebagai respon terhadap setiap hasrat atau kehendak. Berdasarkan hasil penelitian Anogoro (1992: 101), konflik yang terus menerus terjadi di dalam organisasi dapat menciptakan kondisi stress dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja dan produktivitas karyawan yang bekerja di dalamnya.

Akan tetapi Gitosudarmo dan Sudito (1997: 57) mengungkapkan bahwa stress dapat mempunyai dampak positif dan negatif. Demikian pula Luthans (2006: 455-456), menyebutkan bahwa stress dan konflik tidak secara otomatis berdampak negatif bagi kinerja karyawan dalam organisasi. Dampak positif stress dapat berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan menurun secara mencolok.

Secara umum semua pekerjaan dapat menyebabkan konflik dan stress. Akan tetapi setiap manusia akan berusaha melakukan penyesuaian dengan lingkungan, baik lingkungan keluarga, pergaulan dan kerja. Stress timbul sebagai reaksi seseorang terhadap situasi yang menimbulkan tekanan karena ketidakserasian antara tuntutan dan kemampuan, sedangkan konflik dapat terjadi dari ketidakserasian hubungan seorang karyawan dengan pekerjaannya serta pihak lain dalam lingkungan kerjanya.

Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Untuk itu, rumah sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkannya.

Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Tekanan pekerjaan yang tinggi serta jam kerja yang padat dapat memengaruhi tingkat konflik dan stres pada para perawat. Profesi perawat adalah profesi yang sangat rawan stress, karena meskipun stress tidak terlihat dibandingkan akibat psikologis lain dalam pekerjaan tetapi stress merupakan faktor yang sangat nyata dan penting yang harus dipertimbangkan berkaitan dengan masalah kesehatan diantara karyawan rumah sakit.

Dari segi pendidikan, perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan cenderung mengalami stress yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Hal ini berhubungan dengan kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Aspek pendidikan ini berlawanan pengaruhnya dengan pelatihan. Perawat yang pernah menerima pelatihan pada umumnya akan mempunyai pengalaman dalam bekerja yang lebih banyak sehingga dapat mengatasi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga resiko stres yang dihadapi lebih kecil dibandingkan dengan perawat yang belum pernah mengalami pelatihan.

Di dalam makalah ini dibahas pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja perawat pada RSUD Soedarso Pontianak. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan analisis data menggunakan uji normalitas, linearitas dan regresi linear berganda agar diperoleh hasil yang akurat.

B. Kajian Teori

1. Teori Stress Kerja

Menurut Abraham dan Shanley (1997), stress merupakan respon yang tidak spesifik tubuh terhadap kebutuhan yang ada dan menyebabkan perubahan sistem biologi. Sistem tubuh dalam menghadapi stres terdiri dari tiga fase, yaitu: fase peringatan, fase pertahanan, dan fase kelelahan.

Teori Beehr dan Newman dikutip oleh Luthans (1992), menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi tidak menyenangkan dari interaksi pekerja dengan pekerjaan yang membuat karyawan menyimpang dari normal. Stress kerja merupakan bahaya atau ancaman mengakibatkan munculnya rasa sedih, takut, putus asa, marah, bosan, dan mudah lelah.

Sedangkan Riggio (1990) menyatakan stress kerja menunjukkan keadaan ketegangan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Stres melibatkan perbedaan individu sehingga dapat dikatakan walaupun ada di setiap bidang tergantung reaksi individu terhadapnya.

2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Robbins (1989), terdapat empat faktor yang berperan yang memengaruhi terjadinya stress yaitu:

- a. Persepsi yang memengaruhi reaksi individu terhadap sumber stres potensial yang dapat menyebabkan stres karena proses persepsi merupakan perantara antara kondisi stressor potensial dengan reaksi karyawan terhadapnya.
- b. Pengalaman kerja individu juga memengaruhi perbedaan reaksi terhadap keadaan menekan. Pengalaman dapat dikatakan sebagai pengurang tingkat stress, karena dengan pengalaman individu dapat mempelajari kondisi tersebut dalam situasi yang pernah dialaminya.
- c. Tipe *locus of control individu*. Individu yang memiliki *locus of control internal* yakin bahwa mereka sepenuhnya mengendalikan kehidupannya. Sedangkan individu dengan *locus of control eksternal* menganggap bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan dari luar diri.
- d. Tipe kepribadian individu. Tipe kepribadian ada yang sangat mudah dan ada yang tidak mudah mengalami stres dari tekanan lingkungannya.

Margolis dalam Fraser (1983), menetapkan enam penyebab stress kerja yaitu konflik peran, merasa bahwa potensinya kurang berkembang, beban kerja berlebihan,

kurangnya sumber daya, ketidakpastian masa depan dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan organisasional yang berkaitan dengan tipe kepemimpinan atasan yang kurang mendukung.

Davis dan Newstrom (1989) mengemukakan bahwa stress kerja umumnya disebabkan oleh beban kerja berlebihan dan faktor pekerjaan. Tetapi sering kali faktor supervisi atau pola kepemimpinan atasan, keadaan politik yang tidak aman, ketidakmampuan memegang tanggung jawab pekerjaan juga menyebabkan stress. Faktor lain adalah konflik peran dan ketidakjelasan peran, perbedaan nilai individu dengan budaya organisasi dan terjadinya perubahan.

Sumber stress perawatan intensif menurut Caldwell, Weiner, dan Stenle pada tahun 1981 dikutip dalam Thelan (1994) adalah:

- a. Lingkungan fisik merupakan lingkungan disekitar ICU yang meliputi kebisingan alat monitor, ventilator, area kerja yang luas, ruangan yang tertutup, ventilasi yang kurang, adanya gudang yang terlalu jauh.
- b. Beban kerja. Banyaknya pekerjaan dan sulitnya pekerjaan di ruang intensif.
- c. Pasien, dalam hal ini kondisi terkait adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah pasien rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan perawatan secara langsung dan kegiatan lainnya.
- d. Non Pasien, meliputi dokumentasi asuhan keperawatan.
- e. Kondisi penyakit yang dihadapi; perawat menghadapi pasien dengan kondisi kritis.
- f. Komunikasi interpersonal. Kemampuan bertukar informasi dengan orang lain, meliputi interaksi staf dalam satu unit dengan unit yang lain, dengan profesional yang lain, perawat manager, RS, keluarga dan pasien.
- g. Pembuatan Keputusan: tanggungjawab dalam pengambilan keputusan, konflik dalam memberikan opini, keadekuatan pengetahuan informasi, dilema etik dan kesalahan pengambilan keputusan.

Studi yang dilakukan Huckabay dan Jagla dikutip oleh Hudak dan Gallo (1990) menemukan 16 sumber yang potensial menimbulkan stress bagi perawat ICU yaitu: pekerjaan yang penuh dan kerja fisik, kematian pasien, komunikasi antara staf dan perawat, problem komunikasi antara staf dan dokter, pertemuan dengan keluarga, peralatan dan kesalahan, kegaduhan, lingkungan fisik, kecepatan pengambilan keputusan, pengetahuan kerja di ruang intensif, kecelakaan fisik perawat, pertemuan untuk memberikan dukungan psikologis, komunikasi staf dengan unit yang lain di rumah sakit henti jantung/*cardiac arrest* dan pendidikan kepada pasien.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil. Selanjutnya *explanatory research* digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pada RSUD Soedarso yaitu sebanyak 451 orang. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah perawat pada RSUD Soedarso. Agar ukuran sampel yang diambil representatif, maka dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2003) dengan presisi atau tingkat eror 5 persen. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

di mana n = jumlah sampel, N = ukuran populasi dan d = presisi yang ditetapkan.

Di dalam penelitian ini, sebagai alat pengumpul data terdiri dari 2 bagian kuesioner. Kuesioner bagian pertama meliputi data umum tentang karakteristik perawat. Kuesioner bagian kedua untuk mengukur pengaruh stress kerja dan konflik terhadap kinerja perawat. Kuisisioner penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari *Personal Strain questionnaire* (PSQ) yang dikembangkan *psychological assessment resources* oleh Osipow dan Spokane tahun 1987 yang dikutip dalam Ratnawati (1999). Aspek *vocational strain* merupakan taraf permasalahan individu dengan kualitas dan hasil kerja, aspek *psychological strain*

merupakan tingkat permasalahan psikologis/emosional yang dialami individu, aspek *interpersonal strain* merupakan permasalahan hubungan interpersonal, dan *physical strain* mengungkap keluhan fisik pada individu akibat interaksi dengan pekerjaan.

Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment pearson dengan level signifikansi 5 persen dengan nilai kritisnya. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil atau sama dengan 0,05 (5 persen) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *korelasi product moment* (Arikunto, 1993), dengan rumus statistik sebagai berikut:

$$R_{XY} = \frac{n \sum(X.Y) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (2)$$

di mana X dan Y masing-masing adalah skor variabel X dan Y.

Pengujian reliabilitas digunakan sebagai indikator tingkat kepercayaan atau keandalan. Dalam penelitian ini menggunakan digunakan teknik *cronbach alpha*, dengan menggunakan paket program *Statistical Program for Sosial Sciences* (SPSS). Instrumen dikatakan andal apabila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih.

Selanjutnya analisis data dilakukan dengan menggunakan uji normalitas, linearitas dan regresi linear berganda. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk uji normalitas data. Sedangkan uji linieritas ini dilakukan dengan melihat *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya, di mana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak).

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun parsial, dan sekaligus menguji hipotesis penelitian.

D. Pembahasan

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian ini diringkas dalam Lampiran 1.

2. Distribusi Stress, Konflik dan Kinerja

Distribusi jawaban responden dari item-item pada variabel stress (X_1) perawat pada RSUD Soedarso disajikan dalam Lampiran 2. Indikator X_1 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pengaruh stress adalah 2,90 artinya sebagian besar responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju bahwa perawat pada RSUD Soedarso mengalami stress dalam pekerjaannya.

Sedangkan distribusi jawaban responden dari item-item pada variabel konflik (X_2) pada perawat pada RSUD Soedarso Pontianak ditunjukkan dalam Lampiran 3. Indikator X_2 menunjukkan hasil bahwa rata-rata jawaban responden atas pengaruh variabel konflik perawat pada RSUD Soedarso adalah 3,07 dan sebagian besar responden menjawab sedang, yang berarti terdapat konflik baik pribadi maupun antara perawat pada RSUD Soedarso walaupun intensitasnya tidak tinggi. Bahkan pada pernyataan nomor 4 mengenai konflik komitmen antara tanggung jawab dalam pekerjaan dengan keluarga, pernyataan nomor 5 mengenai tingkat kesibukan dalam pekerjaan dan nomor

10 mengenai tingkat perselisihan yang timbul antara rekan kerja responden sebagian besar menjawab sedang dan cenderung tinggi sehingga dapat menjadi indikasi pemicu terjadinya konflik yang berdampak pada pekerjaan.

Distribusi jawaban pimpinan ruang perawatan RSUD Soedarso Pontianak terhadap responden dari item-item pada variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada Lampiran 4. Jawaban pimpinan ruang perawatan atas kinerja responden adalah 3,93 artinya sebagian besar responden menjawab setuju bahwa perawat pada RSUD Soedarso Pontianak sudah berkinerja baik.

3. Hasil Uji Normalitas, Linearitas dan Regresi Linear Berganda

Hasil uji normalitas penelitian ini diringkas dalam Tabel 1. Normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi (α) tertentu ($\alpha = 0.05$ atau 0.01). Sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka normalitas tidak terpenuhi. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas adalah dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig.). Untuk menetapkan kenormalan. Dari hasil olahan statistik SPSS diatas dapat diketahui bahwa semua nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,068 sehingga melebihi taraf signifikansi (α) tertentu ($\alpha = 0.05$ atau 0.01), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data telah terdistribusi normal.

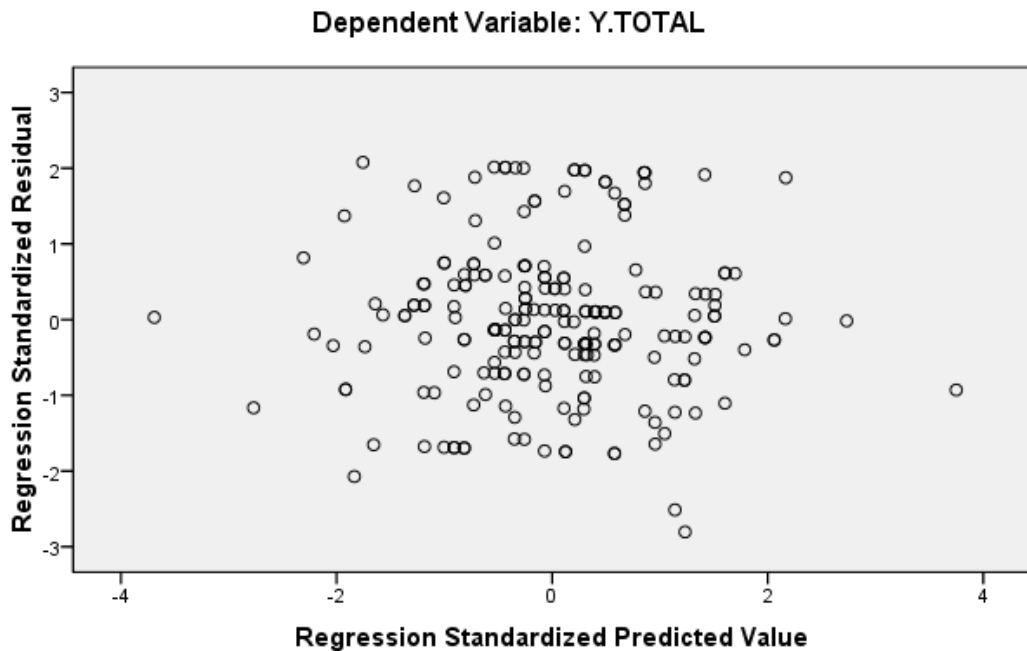
TABEL 1
HASIL UJI NORMALITAS

		Standardized Residual
N		220
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99542332
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.300
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068

Sumber : Data Primer diolah SPSS 16 : Mei Tahun 2017

Hasil pengujian linearitas (lihat Gambar 1), menunjukkan *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu atau mengumpul pada satu sisi grafik. Dengan demikian telah memenuhi asumsi linieritas.

GAMBAR 1
HASIL UJI LINEARITAS
Scatterplot



Sumber : Data Primer diolah SPSS 16 : Mei Tahun 2017

Analisis regresi linier berganda dilakukan terhadap variabel stress (X_1) dan konflik (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Pengujian hipotesis pertama digunakan untuk melihat pengaruh dari hasil uji analisis regresi berganda secara bersama-sama dengan meregresikan X_1 dan X_2 terhadap Y. Hasil uji regresi berganda antara variabel X_1 dan X_2 , terhadap variabel Y ditunjukkan dalam Tabel 2.

TABEL 2
HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Variabel	B	Beta	T	Sig t
(Constant)	50.423		16.304	.000
X_1	-.033	-.038	-.519	.604
X_2	.067	.053	.720	.473
Multiple R	=	0,052		
R Square	=	0,003		
Adjusted R Square	=	-0,006		
F Hitung	=	0,294		
Signifikansi F	=	0,746		

Sumber : Data Primer diolah SPSS 16 : Mei Tahun 2017

Analisis regresi berganda menunjukkan nilai probabilitas (Sig F) = 0,746 > 0,05 maka H_{01} diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel stress dan konflik secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Soedarso Pontianak. Karena koefisien korelasi berganda yang diperoleh adalah positif yaitu 0,052,

maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah antara variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel stress dan konflik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Soedarso Pontianak. Nilai koefisien stres (X_1) dan konflik (X_2) adalah -0,033 dan 0,067 sehingga memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap perubahan kinerja perawat. Hal ini tentu saja berbeda dengan teori yang menyatakan bahwa stress dan konflik dalam pekerjaan dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan yang dalam penelitian ini adalah perawat pada RSUD Soedarso Pontianak. Walaupun terdapat indikasi pada nilai koefisien stress yang bernilai negatif sehingga memberikan pengaruh negatif pada nilai kinerja namun dikarenakan nilai koefisien tersebut sangat kecil (-0,033) maka pengaruh yang dihasilkan sangat tidak signifikan dan dianggap tidak ada. Ada beberapa hal yang menyebabkan hasil penelitian ini berbeda dengan teori yang ada, diantaranya adalah dikarenakan asumsi yang digunakan didalam teori adalah bahwa pekerja/perawat dapat dengan mudah memilih pekerjaan yang lebih baik baginya apabila mengalami tekanan stress dan konflik yang tinggi didalam pekerjaannya. Sehingga stress dan konflik yang dialami seorang tenaga kerja akan benar-benar berimplikasi langsung dengan kinerjanya. Pada kenyataannya keadaan ekonomi dan pertumbuhan lapangan kerja yang lambat membuat tenaga kerja lebih memilih untuk mempertahankan kinerjanya ditengah persaingan antara tenaga kerja, hal ini berakibat stress dan konflik yang dialami tenaga kerja menjadi terabaikan oleh kepentingannya akan pekerjaan, termasuk upah yang rendah atau fasilitas yang tidak memadai. Penyebab lainnya dapat pula dikarenakan perawat pada RSUD Soedarso sudah dapat menyesuaikan dengan perubahan kondisi lingkungan pekerjaan sehingga tidak membuat stress ketika bekerja dan meminimalisir terjadinya konflik dalam pekerjaan sehingga tidak memengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya

E. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk stress (X_1), konflik (X_2) dan kinerja (Y) perawat pada RSUD Soedarso Pontianak, didapat bahwa:

- a. Secara simultan maupun parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel independen yaitu stress dan konflik terhadap kinerja perawat pada RSUD Soedarso Pontianak.
- b. Nilai koefisien stres (X_1) dan konflik (X_2) masing-masing adalah -0,033 dan 0,067 sehingga memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap perubahan kinerja perawat pada RSUD Soedarso Pontianak. Demikian pula dengan nilai signifikansi F yang bernilai 0,746 atau di atas batas signifikan 0,05 (5 persen) mengakibatkan persamaan regresi yang dihasilkan tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan untuk penilaian kinerja.

2. Saran-saran

Dengan mengetahui tidak adanya pengaruh yang signifikan antara stress dan konflik terhadap kinerja perawat pada RSUD Soedarso Pontianak baik secara simultan / bersama-sama maupun secara parsial serta maka menghasilkan rekomendasi sebagai berikut:

- a. Diperlukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD Soedarso Pontianak, diluar variabel stress dan konflik. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsur determinan terhadap pencapaian kinerja perawat yang sesungguhnya.
- b. Membangun situasi kerja yang kondusif dan anti stress juga sangat diperlukan guna menunjang kinerja yang optimal. Komunikasi dan hubungan yang baik antara pihak manajemen dan perawat harus terus dibina dengan baik agar tidak terjadi salah paham antara masing-masing pihak yang dapat menurunkan kinerja rumah sakit

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, C. dan Shanley, E. 1997. *Psikologi Sosial untuk Perawat*. Jakarta : EGC.
- Anogoro, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Davis, K. dan Newstroms, J.W. 1989. *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. Singapore: John Wiley and Sons Ltd.
- Fraser, T.M. *Stress dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1983.
- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I.N. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Hudak, C.M. dan Gallo, B.M. 1990. *Critical Care Nursing A Holistik Approach*. 5th. Philadelphia : J.B. Lipincot Company.
- Luthans. 1992. *Organizational Behavior*. 6th. Toronto : Mc. Grow-Hill.
- Ratnawati, E. 1998. *Hubungan Antara Persepsi Tentang Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional dengan Stres Kerja*.
- Riggio, R.E. 1990. *Introduction to Industrial/ Organitation Psychology*. London: Scat, Faresman and Company.
- Robbins, S. 1989. *Organizational to Industrial/ Organizational Psychology*. London: Scat, Faresman and Company.
- Swasto, B.S. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Unibraw Malang: Penerbit FIA.
- Thelan, L.A., Davie, J.K., Urden, L.D. dan Logh, M.E. 1994. *Critical Care Nursing Management*. St Louis : Mosbu Company.
- Umar, H. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Cetakan I. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
01	Stress (X ₁)	0,820	X _{1.1}	0,367**	0,000	Valid
			X _{1.2}	0,465**	0,000	Valid
			X _{1.3}	0,556**	0,000	Valid
			X _{1.4}	0,652**	0,000	Valid
			X _{1.5}	0,577**	0,000	Valid
			X _{1.6}	0,513**	0,000	Valid
			X _{1.7}	0,613**	0,000	Valid
			X _{1.8}	0,470**	0,000	Valid
			X _{1.9}	0,427**	0,000	Valid
			X _{1.10}	0,597**	0,000	Valid
			X _{1.11}	0,583**	0,000	Valid
			X _{1.12}	0,624**	0,000	Valid
			X _{1.13}	0,614**	0,000	Valid
			X _{1.14}	0,621**	0,000	Valid
02	Konflik (X ₂)	0,711	X _{2.1}	0,626**	0,000	Valid
			X _{2.2}	0,609**	0,000	Valid
			X _{2.3}	0,340**	0,000	Valid
			X _{2.4}	0,644**	0,000	Valid
			X _{2.5}	0,499**	0,000	Valid
			X _{2.6}	0,572**	0,000	Valid
			X _{2.7}	0,655**	0,000	Valid
			X _{2.8}	0,454**	0,000	Valid
			X _{2.9}	0,316**	0,000	Valid
			X _{2.10}	0,549**	0,000	Valid
04	Kinerja (Y)	0,890	Y ₁	0,513**	0,000	Valid
			Y ₂	0,724**	0,000	Valid
			Y ₃	0,715**	0,000	Valid
			Y ₄	0,717**	0,014	Valid
			Y ₅	0,674**	0,005	Valid
			Y ₆	0,701**	0,000	Valid
			Y ₇	0,643**	0,000	Valid
			Y ₈	0,656**	0,000	Valid
			Y ₉	0,746**	0,002	Valid
			Y ₁₀	0,606**	0,014	Valid
			Y ₁₁	0,621**	0,000	Valid
			Y ₁₂	0,649**	0,000	Valid
			Y ₁₃	0,644**	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah : Mei Tahun 2017

** Korelasi signifikan di level taraf kesalahan 0,05 (5 persen)

* Korelasi signifikan di level taraf kesalahan 0,01 (1 persen)

DISTRIBUSI FREKUENSI STRESS (X₁)

No	Item	1		2		3		4		5		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya bertambah terus dari hari ke hari, tapi hanya sebagian yang dapat saya kerjakan	0	0	48	21,8	66	30	61	27,7	45	20,5	3,47
2.	Saya merasa tidak nyaman karena tuntutan kerja yang berlebihan	4	1,8	36	16,4	65	29,5	58	26,4	57	25,9	3,58
3.	Semakin hari saya semakin bosan dengan apa yang saya kerjakan	4	1,8	71	32,3	72	32,7	46	20,9	27	12,3	3,10
4.	Saya merasa kemampuan kerja saya tidak sebaik waktu dulu dan pekerjaan saya ini memberatkan	3	1,4	90	40,9	82	37,3	32	14,5	13	5,9	2,83
5.	Saya merasa tidak mampu berkonsentrasi dalam pekerjaan saya	3	1,4	104	47,3	75	34,1	27	12,3	11	5	2,72
6.	Akhir - akhir ini saya sering tersinggung dan marah di tempat kerja	17	7,7	111	50,5	55	25	30	13,6	7	3,2	2,54
7.	Badan terasa pegal - pegal meskipun tidak banyak yang saya lakukan di tempat kerja	7	3,2	92	41,8	46	20,9	52	23,6	23	10,5	2,96
8.	Akhir - akhir ini saya merasa minder karena kurang mampu	3	1,4	128	58,2	59	26,8	23	10,5	7	3,2	2,56
9.	Saya berbarap memiliki waktu yang lebih sedikit dengan rekan sejawat saya	7	3,2	92	41,8	71	32,3	37	16,8	13	5,9	2,80
10.	Saya merasa tegang dan tidak santai di tempat kerja	3	1,4	94	42,7	83	37,7	27	12,3	13	5,9	2,79
11.	Apakah dengan adanya pergantian shift memengaruhi aktivitas anda ?	15	6,8	92	41,8	49	22,3	42	19,1	22	10	2,84
12.	Apakah shift pagi (07.00-14.00 wib) memengaruhi aktivitas anda?	22	10	83	37,7	63	28,6	25	11,4	27	12,3	2,78
13.	Apakah shift siang (14.00-21.00 wib) memengaruhi aktivitas anda?	23	10,5	83	37,7	56	25,5	28	12,7	30	13,6	2,81
14.	Apakah shift malam (21.00-07.00 wib) memengaruhi aktivitas anda?	25	11,4	77	35	51	23,2	37	16,8	30	13,6	2,86
Jumlah											40,65	
Mean											2,90	

Ket: 5 = Setuju, 4 = Cenderung Setuju, 3 = Kurang Setuju, 2 = Tidak Setuju, 1 = Tidak Tahu

Sumber : Data Primer diolah : Mei Tahun 2017

DISTRIBUSI FREKUENSI KONFLIK (X₂)

No	Item	1		2		3		4		5		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Tekanan kerja yang saudara alami di kantor	6	2,7	28	12,7	92	41,8	66	30	28	12,7	3,37
2.	Banyaknya tuntutan kerja yang saudara rasakan	3	1,4	29	13,2	85	38,6	77	35	26	11,8	3,43
3.	Keadaan kebersamaan antara perawat di tempat kerja	3	1,4	13	5,9	58	26,4	59	26,8	87	39,5	2,67
4.	Konflik komitmen antara tanggung jawab saudara dalam pekerjaan dengan keluarga	47	21,4	41	18,6	67	30,5	53	24,1	12	5,5	3,5
5.	Tingkat kesibukan saudara dalam pekerjaan	7	3,2	15	6,8	75	34,1	80	36,4	43	19,5	3,62
6.	Tekanan yang saudara hadapi sebagai orang tua/anak	27	12,3	55	25	74	33,6	41	18,6	23	10,5	2,90
7.	Tekanan yang saudara hadapi dalam perkawinan/keluarga	42	19,1	68	30,9	61	27,7	38	17,3	11	5	2,58
8.	Kepedulian atasan / manajemen rumah sakit terhadap permasalahan saudara	39	17,7	97	44,1	54	24,5	25	11,4	5	2,3	2,36
9.	Kepedulian rekan kerja terhadap kesulitan dalam pekerjaan yang anda hadapi	7	3,2	26	11,8	83	37,7	59	26,8	45	20,5	2,75
10.	Tingkat perselisihan yang timbul antara rekan kerja	46	20,9	105	47,7	52	23,6	8	3,6	9	4,1	3,52
Jumlah												
Mean												
		30,70										
		3,07										

Ket: 5 = Tinggi, 4 = Cenderung Tinggi, 3 = Sedang, 2 = Rendah, 1 = Tidak Ada

Sumber : Data Primer diolah : Mei Tahun 2017

DISTRIBUSI FREKUENSI KINERJA (Y)

No	Item	1		2		3		4		5		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan pegawai selalu berorientasi kepada keberhasilan	1	0,5	1	0,5	49	22,3	93	42,3	76	34,5	4,10
2.	Ketika sedang bekerja, tuntutan pegawai untuk berhasil mengerjakannya sangat tinggi	0	0,0	2	0,9	40	18,2	123	55,9	55	25	4,05
3.	Pegawai selalu melaksanakan tugas dengan benar, termasuk menggunakan media /alat bantu dengan maksimal	0	0,0	7	3,2	51	23,2	88	40	74	33,6	4,04
4.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan hasil standar yang ditetapkan	0	0,0	3	1,4	76	34,5	97	44,1	44	20	3,83
5.	Pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan	0	0,0	8	3,6	28	12,7	115	52,3	69	31,4	4,11
6.	Pegawai selalu berkoordinasi jika menemukan kesulitan	0	0,0	8	3,6	23	10,5	121	55	68	30,9	4,13
7.	Pegawai selalu datang ke kantor dengan tepat waktu	4	1,8	21	9,5	69	31,4	94	42,7	32	14,5	3,59
8.	Pegawai menganggap dirinya sebagai bagian dari tim /kelompok dalam pekerjaan	0	0,0	10	4,5	32	14,5	92	41,8	86	39,1	4,15
9.	Pegawai selalu menepati waktu dalam melaksanakan tugas walaupun itu jadinya malam hari	1	0,5	13	5,9	57	25,9	93	42,3	56	25,5	3,86
10	Pegawai sering dimintai pertimbangan oleh pimpinan dalam menangani suatu permasalahan	16	7,3	12	5,5	70	31,8	84	38,2	38	17,3	3,53
11.	Pegawai memahami tugas pekerjaannya	0	0,0	7	3,2	26	11,8	115	52,3	72	32,7	4,15
12.	Pegawai selalu dibutuhkan dalam pemecahan masalah	0	0,0	8	3,6	63	28,6	109	49,5	40	18,2	3,82
13.	Pegawai tidak pernah membuang-buang waktu untuk mencari sesuatu yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan	0	0,0	6	2,7	77	35	99	45	38	17,3	3,77
Jumlah												51,13
Mean												3,93

Ket: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

Sumber : Data Primer diolah : Mei Tahun 2017