

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA  
KESEHATAN DI PUSKESMAS DEWANTARA ACEH UTARA PADA  
MASA PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**Salsabila Zahra Hafifa  
NIM. 160901028**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA  
KESEHATAN DI PUSKESMAS DEWANTARA ACEH UTARA PADA  
MASA PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Oleh:**

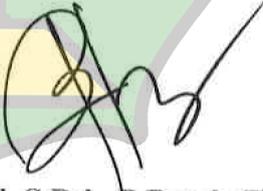
**Salsabila Zahra Hafifa  
NIM. 160901028**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

  
**Jasmadi, S. Psi., MA., Psikolog**  
**NIP. 197609122006041001**

  
**Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons)., M.Sc**  
**NIP. 199002022019032022**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS DEWANTARA ACEH UTARA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry Banda Aceh  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai  
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Psikologi (S. Psi)**

**Diajukan Oleh:**

**Salsabila Zahra Hafifa  
NIM. 160901028**

**Pada Hari/Tanggal:**

**Senin, 27 Desember 2021  
23 Jumadil-Awal 1443 H**

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

**Ketua,**

  
**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog  
NIP. 197609122006041001**

**Sekretaris,**

  
**Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons)., M.Sc  
NIP. 199002022019032022**

**Penguji I,**

  
**Dr. Safriksyah, S.Ag, M.Si  
NIP. 197004201997031001**

**Penguji II,**

  
**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIDN. 2009028201**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry,**



  
**Dr. Salami, MA  
NIP. 196512051992032003**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya:

Nama : Salsabila Zahra Hafifa

NIM : 160901028

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

A R - R A N I R Y Banda Aceh, 16 Desember 2021

Mengotahui,



Salsabila Zahra Hafifa  
NIM.160901028

# HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS DEWANTARA ACEH UTARA PADA MASA PANDEMI COVID-19

## ABSTRAK

Tenaga kesehatan khususnya Puskesmas mempunyai tuntutan dan konsekuensi yang lebih besar selama pandemi Covid-19. Di samping harus melaksanakan tugas yang ada mereka juga menjadi pusat pelayan primer untuk melaksanakan lacak khusus, pemantauan orang tanpa gejala, serta suspek Covid-19 selama pandemi. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja pada tenaga kesehatan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Dewantara Aceh Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Korelasi *Product Moment*. Alat ukur penelitian ini yaitu skala stres kerja berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Taylor dan skala beban kerja berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Gawron. Jumlah populasi adalah sebanyak 118 dengan jumlah sampel sebanyak 95. Pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi  $r = 0.824$  dengan  $p = 0,00$  yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja yang dialami tenaga kesehatan, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja pada tenaga kesehatan.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Beban Kerja, Tenaga Kesehatan, Pandemi Covid-19*

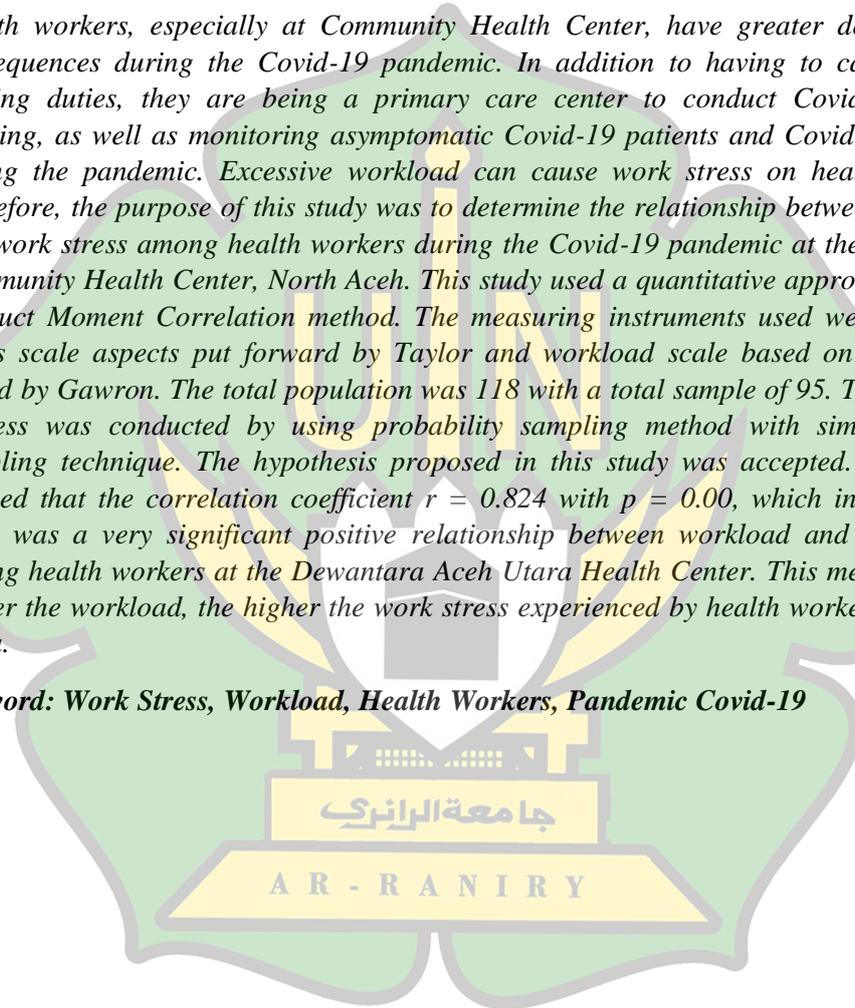
A R - R A N I R Y

# THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND WORK STRESS AMONG HEALTH WORKERS IN COMMUNITY HEALTH CENTER IN NORTH ACEH DURING COVID-19 PANDEMIC

## ABSTRACT

*Health workers, especially at Community Health Center, have greater demands and consequences during the Covid-19 pandemic. In addition to having to carry out the existing duties, they are being a primary care center to conduct Covid-19 special tracking, as well as monitoring asymptomatic Covid-19 patients and Covid-19 suspects during the pandemic. Excessive workload can cause work stress on health workers. Therefore, the purpose of this study was to determine the relationship between workload and work stress among health workers during the Covid-19 pandemic at the Dewantara Community Health Center, North Aceh. This study used a quantitative approach with the Product Moment Correlation method. The measuring instruments used were the work stress scale aspects put forward by Taylor and workload scale based on the aspects raised by Gawron. The total population was 118 with a total sample of 95. The sampling process was conducted by using probability sampling method with simple random sampling technique. The hypothesis proposed in this study was accepted. The results showed that the correlation coefficient  $r = 0.824$  with  $p = 0.00$ , which indicated that there was a very significant positive relationship between workload and work stress among health workers at the Dewantara Aceh Utara Health Center. This means that the higher the workload, the higher the work stress experienced by health workers, and vice versa.*

**Keyword: Work Stress, Workload, Health Workers, Pandemic Covid-19**



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara pada Masa Pandemi Covid-19”**. Shalawat dan salam mari sama-sama kita panjatkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan Islam dan membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang juga merupakan pembimbing 1 penulis yang selalu setia memberi dukungan dan motivasi serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis.

3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan juga merupakan penguji I peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.
6. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si sebagai Sekretaris Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
7. Ibu Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons)., M.Sc selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
9. Ibu Iyulen Pebry Zuanny, S.Psi., M.Psi., psikolog selaku penasehat akademik, yang telah membantu banyak hal dan meluangkan waktu hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
11. Terima kasih kepada saya Salsabila Zahra Hafifa, Dara, Caca, Adik apapun panggilanmu. Terima kasih sudah menjadi kuat dan berdiri tegak. Terima kasih sudah bertahan sampai tahap ini.
12. Terima kasih kepada yang terkasih Mama, Alm Papa dan kakak yang telah percaya, memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S1 ini. Terima kasih juga sudah menyayangi tanpa pamrih
13. Terima kasih kepada sahabat-sahabat tercinta di yaitu Raudhatul Jannah, Shufia Al-Humaira, Zahrina Juhaira, Ainna Khairunisa, Sella Maulidya dan Sayyidatur Rahmah yang telah mendukung tanpa memaksa, memberikan bantuan dan melewati masa sulit dan senang bersama. Terima kasih telah kebersamai.
14. Terima kasih kepada Mauliza, Sabila, Ivan dan Putra yang telah memberikan dukungan tiada henti.
15. Terima kasih kepada teman-teman komunitas *One Step Ahead*. Kepada Sun, Fani, Nona, Handis, Shadiq, Syamil, Adil, Oji yang telah memberikan dukungan tanpa henti.
16. Terima Kasih kepada Day6 Sungjin, Jae, YoungK, Wonpil dan Dowoon yang telah menemani, menghibur, menyemangati selama ini dan selama proses pengerjaan skripsi dua semester.

17. Terima kasih juga kepada seluruh partisipan dan staf Pusekesmas Dewantara Aceh Utara yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak, terutama yang berkecimpung di dalam dunia organisasi.

Banda Aceh, 27 Desember 2021  
Mengetahui,



Salsabila Zahra Hafifa



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Masalah .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
A. Stres Kerja .....	11
1. Pengertian Stres Kerja .....	11
2. Aspek Stres Kerja .....	12
3. Faktor yang Menyebabkan Stres Kerja .....	13
4. Faktor Penyebab Stres Selama Pandemi Covid-19 .....	15
B. Beban Kerja .....	16
1. Pengertian Beban Kerja .....	16
2. Aspek Beban Kerja .....	17
3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	18
C. Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja .....	19
D. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
A. Pendekatan dan Metode Penelitian .....	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	22
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	22
D. Subjek Penelitian .....	23
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Validitas, Daya Beda dan Raliabilitas .....	28
G. Teknik Pengolahan data dan Analisis Data .....	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN</b> .....	<b>35</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	35
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	37

C. Hasil Penelitian.....	41
D. Pembahasan .....	48
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor Aitem Skala Beban Kerja dan Stres Kerja .....	26
Tabel 3.2	Blue Print Skala Stres Kerja .....	27
Tabel 3.3	Blue Print Skala Beban Kerja .....	28
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4.2	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia .....	37
Tabel 4.3	Data Subjek Penelitian Kategori Profesi .....	37
Tabel 4.4	Data Demografi Kategori Lama Bekerja.....	38
Tabel 4.5	Koefisien CVR Stres kerja .....	39
Tabel 4.6	Koefisien CVR Beban Kerja .....	39
Tabel 4.7	Koefisien Daya Beda Aitem Stres Kerja .....	40
Tabel 4.8	Blue Print Akhir Stres Kerja .....	41
Tabel 4.9	Koefisien Daya Beda Aitem Beban Kerja.....	41
Tabel 4.10	Blue Print Akhir Beban Kerja .....	42
Tabel 4.11	Deskripsi Data Penelitian Skala Stres Kerja .....	43
Tabel 4.12	Kategorisasi Stres Kerja Tenaga Kesehatan .....	44
Tabel 4.13	Deskripsi Data Penelitian Skala Beban Kerja .....	45
Tabel 4.14	Kategorisasi Beban Kerja Tenaga Kesehatan.....	46
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas Sebaran .....	46
Tabel 4.16	Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	47
Tabel 4.17	Uji Hipotesis Data Penelitian .....	48
Tabel 4.18	Analisis <i>Measure of Association</i> .....	48



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	22
--------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar Raniry tentang Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 Surat Bukti Sudah Penelitian
- Lampiran 4 Rekapitulasi Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Dewantara
- Lampiran 5 Riwayat Hidup
- Lampiran 6 Hasil Analisis Uji Daya Beda dan Reliabilitas Stres Kerja
- Lampiran 7 Hasil Analisis Uji Daya Beda dan Reliabilitas Beban Kerja
- Lampiran 8 Data View Stres Kerja dan Beban Kerja
- Lampiran 9 Hasil Penelitian



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Desember 2019 Wuhan, China mengejutkan dunia dengan munculnya sebuah wabah yang menyebabkan puluhan warga berjatuhan hingga meninggal dunia. Bahkan dalam beberapa hari mencapai angka ribuan. Wabah ini disebut dengan Virus Corona SARS-CoV-2 atau Covid-19 (Megatsari, et al., 2020). Covid-19 merupakan virus tipe zoonosis yang ditularkan dari hewan ke manusia. Pada manusia, virus ini menyebabkan terjadinya infeksi saluran pernafasan (*World Health Organization*, 2021). Covid-19 memiliki gejala seperti gangguan pernafasan, demam, batuk, nafas pendek dan susah bernafas. Ada pula kasus dimana penderita Covid-19 tanpa gejala. Menurut *World Health Organization* (2020), Covid-19 dapat menular dari droplet saat seseorang bernafas, batuk atau bersin melalui udara dan permukaan benda yang terkontaminasi seseorang yang bersin atau batuk.

Tanggal 3 Maret 2020 Presiden Joko Widodo mengumumkan bahwa ada dua masyarakat Indonesia yang diyakini terjangkit Covid-19 dan sampai saat ini kasus positif Covid-19 terus bertambah (Yuliana, 2020). Menyikapi hal ini pemerintah telah mengambil beberapa strategi untuk meminimalisir dan memutuskan rantai penularan virus. Pemerintah juga membentuk sebuah komite khusus untuk menangani Covid-19 yaitu Komite Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional atau disingkat dengan KPCPEN. Aceh mengumumkan kasus Covid-19 pertama yaitu seorang pasien dalam pengawasan

(PDP) berusia 56 tahun yang meninggal pada tanggal 26 Maret 2020 (Abdulgani, 2020).

Pertengahan 2020 situasi semakin memburuk karena kasus Covid-19 meningkat secara signifikan, Indonesia juga tercatat sebagai negara dengan kasus Covid-19 tertinggi se-Asia Tenggara. Peraturan Menteri Kesehatan Indonesia No.9 tahun 2020 mengatur beberapa pembatasan sosial berskala besar. Kebijakan ini tentunya mempengaruhi banyak aspek, seperti: agama, ekonomi, pendidikan serta psikologis (Megatsari, et al., 2020). Indonesia melakukan pembatasan keluar rumah sehingga banyak sektor-sektor ekonomi tertentu yang terkena dampak akibat Pandemi COVID 19. Menurut ILO atau *International Labour Organization* (dalam Syahril, 2020) karantina berdampak hampir 2,7 miliar pekerja dari 81% tenaga kerja dunia, ditambah lagi pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial. Krisis juga akan berdampak pada kondisi kerja, upah dan akses atas perlindungan sosial selama pandemi Covid-19 (Syahrizal, 2020).

Pada September 2020, Aceh untuk pertama kalinya pula mengkonfirmasi meninggalnya seorang dokter karena terinfeksi Covid-19 dan sebanyak 250 tenaga kesehatan terpapar Covid-19. Walaupun ini bukan pertama kali di Indonesia dokter yang meninggal karena terinfeksi Covid-19, namun sejauh ini Laporan Covid-19 (2021) mencatat sebanyak 2066 tenaga medis meninggal akibat terinfeksi Covid-19.

Tenaga kesehatan sebagai garda terdepan memang lebih rentan untuk terinfeksi Covid-19 karena kondisi tubuh yang kelelahan dan melakukan kontak

langsung dengan pasien. Selain itu, mereka juga lebih rentan mengalami stres dan cemas. Menurut Bernardin (1990), seseorang yang bekerja sebagai pelayanan kemanusiaan, seperti: guru, polisi, tenaga kesehatan atau erat dengan masyarakat lebih rentan mengalami stres.

Handoko (2008) menyebutkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu peristiwa yang mengancam dan menegangkan sehingga mempengaruhi emosi, kondisi fisik dan proses berfikir. Sarafino (2008) lebih lanjut mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dengan keadaan atau sistem sosial individu bersangkutan. Menurut Brown (dalam Arisandhi, 2017) bekerja merupakan suatu wujud eksistensi manusia melalui proses mental dan fisik dalam mencapai tujuan yang produktif untuk memenuhi suatu keinginan atau atribut dalam suatu organisasi. Namun demikian, dalam penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan di masa pandemi Covid-19 tenaga kesehatan harus bekerja lebih ekstra. Sebuah penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa sekitar 55% tenaga kesehatan mengalami stres kerja akibat Covid-19 dengan tingkat sangat berat 0,8% dan stres ringan sebesar 34,5% (Nasrullah, et al., 2020). Menurut NIOSH atau *The National Institute Occupational Safety and Health* (2008), tenaga kesehatan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengalami stres kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Basrowi, Khoe dan Isbayuputra (2020) Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia menunjukkan 83% tenaga kesehatan Indonesia mengalami *burnout syndrome* derajat sedang dan

berat selama masa pandemi Covid-19. Berada di puskesmas dan bertemu pasien-pasien tidak dapat dipungkiri membuat tenaga kesehatan memiliki resiko lebih tinggi untuk mengalami stres kerja.

Mengetahui lebih lanjut stres kerja pada tenaga kesehatan, peneliti melakukan wawancara singkat pada 2 (dua) orang petugas sanitarian dan bidan, yaitu SM dan SP. Berikut adalah hasil dari cuplikan wawancara tersebut.

Cuplikan wawancara 1:

*“kita harus melakukan pemantauan terhadap warga, edukasi dan melakukan suspek juga selama pandemi ini. Ya suka takut buat berangkat kerja, karena kan juga pertahanan medis masih kurang ya apalagi kerja dipuskemas yang datang karena sakit, dan enggak tau yang dihadapi sedang sakit apa, selain itu juga saya kan tenaga kesehatan lingkungan punya tanggung jawab lebih ya selama pandemi ni. Memberikan penyuluhan terus juga kan kita disamping ngasi penyuluhan secara langsung pandemi berpengaruh banget sama capaian kinerja kita, jadi gak maksimal apalagi ketika penyuluhan ya kita mesti ngumpulin banyak orang, banyak lah yang berubah selama pandemi dari segi pekerja terus juga pola tidur kita juga berubah ya, pola makan juga, jadi kurang semangat aja kita.”* (SM Petugas Sanitarian, Wawancara Personal, 21 November 2021)

Cuplikan wawancara 2:

*“kan kita enggak kenal dengan pasien-pasien yang kita temui ya. Yang paling buat was-was sih kalo misalnya ada orang yang berobat terus ternyata tanpa gejala, enggak sengaja kontak kan kita enggak tau, pulang kerumah ada anak. Terus besok harus kerja lagi. Tiap mau keluar rumah kerja pasti ada rasa was-was apalagi disituasi gini entah itu dilapangan atau dipuskesmas sendiri kita enggak tau yang kita temuin ditambah lagi kan sekarang kita ada vaksinasi kan ketemu orang terus hampir setiap hari bahkan minggu, jadi waktu istirahat juga jadi berkurang, jam tidur juga berubah lah selama pandemi ini”* (SP Bidan, Wawancara Personal, 21 November 2021).

Wawancara di atas menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 mempengaruhi kondisi psikologi masyarakat, khususnya tenaga medis yang

memiliki resiko tertular lebih tinggi dibandingkan masyarakat. Tenaga kesehatan merasa takut serta was-was ketika keluar rumah, bekerja dan bertemu dengan pasien, terjadi perubahan metabolisme seperti perubahan pola makan dan tidur. Sebagai garda terdepan tenaga kesehatan melakukan suspek selama pandemi Covid-19 dan melakukan kontak langsung dengan masyarakat yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis sehingga menyebabkan stres kerja. Menurut Greenberg (2012), beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja. Beban kerja merupakan tuntutan tugas atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan (Irawati & Carrollina, 2017). Menurut Hart (dalam Zahroh, 2018) beban kerja muncul dari interaksi antara persyaratan tugas, tugas yang dilaksanakan, keterampilan dan perilaku manusia untuk mencapai performa tertentu. Setiap beban kerja yang diterima oleh individu harus seimbang dengan kemampuan fisik maupun psikologis individu yang menerima beban (Tereluan, Bawotong & Hamel, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan yang melaksanakan *Work from Home* (WFH) selama masa pandemi Covid-19. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat (Sunarti, Supriyati & Junaidi, 2021). Selama pandemi Covid-19, beban kerja tenaga kesehatan bertambah mulai dari banyaknya pasien yang keluar masuk dan juga banyaknya tugas yang harus dikerjakan di luar semestinya dengan tingkat waktu yang telah ditetapkan (Rarastanti, 2021).

Sebagai garda terdepan tenaga kesehatan mempunyai beban kerja lebih. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Covid-19, tenaga kesehatan khususnya Puskesmas yang merupakan pusat pelayanan primer memiliki tugas untuk melaksanakan lacak khusus, pemantauan orang tanpa gejala serta suspek Covid-19. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya peningkatan stres dan beban kerja pada tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara pada masa pandemi Covid-19.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara pada Masa Pandemi Covid-19?”.

### **C. Tujuan Masalah**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara pada masa pandemi Covid-19.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi bagi khalayak umum untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kepedulian terhadap psikologi klinis dan psikologi industri dan organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Tenaga Kesehatan**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini kesejahteraan tenaga kesehatan yang bekerja lebih ditingkatkan dan tenaga kesehatan lebih memperhatikan kondisi fisik dan mental agar tetap terjaga.

#### **b. Bagi Lembaga/Instansi**

Peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini kesejahteraan tenaga kesehatan lebih ditingkatkan.

#### **c. Bagi Peneliti**

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat membantu pemerintah daerah maupun pusat untuk mengidentifikasi potensi risiko masalah kesehatan mental pada tenaga kesehatan di masa pandemi.

## **E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik yang relatif sama dari segi tema dan

kajian, namun memiliki perbedaan dalam kriteria pemilihan subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, maupun metode analisis yang digunakan. Penelitian pertama mengenai *Anxiety and Depression in Frontline Health Care Workers during the Outbreak of Covid-19* dilakukan oleh Xing et al. (2020). Variabel dalam penelitian ini adalah cemas, depresi, dan stres. Subjek penelitian yang dilibatkan adalah tenaga kesehatan di rumah sakit Jinan, China. Jumlah responden dari penelitian ialah 309 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Self-Rating Anxiety Scale (SAS)*, *Self-Rating Depression Scale (SDS)*, dan kuisioner stres masa pandemi Covid-19. Penelitian ini berbeda dengan yang peneliti lakukan karena variabel yang digunakan ialah beban kerja dan stres kerja, serta dianalisis menggunakan pendekatan korelasional. Selain itu, subjek yang dilibatkan adalah tenaga kesehatan pada Puskesmas Dewantara Aceh Utara dengan jumlah populasi sebanyak 118.

Penelitian selanjutnya berjudul “Faktor Penyebab Stress pada Tenaga Kesehatan dan Masyarakat Saat Pandemi Covid-19” oleh Handayani, Kuntari, Darmayanti, Widiyanto dan Atmojo (2020). Variabel penelitian ini yaitu gangguan psikologis berupa stres. Subjek dari penelitian ini tenaga kesehatan sebanyak 5.925 dan masyarakat umum dari berbagai negara sebanyak 8.770. Penelitian ini menggunakan metode *systematic review*. Jika pada penelitian ini menggunakan metode *systematic review* dan melihat faktor penyebab stres pada tenaga kesehatan saat pandemi Covid-19, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode korelasional yang

melihat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada masa pandemi Covid-19.

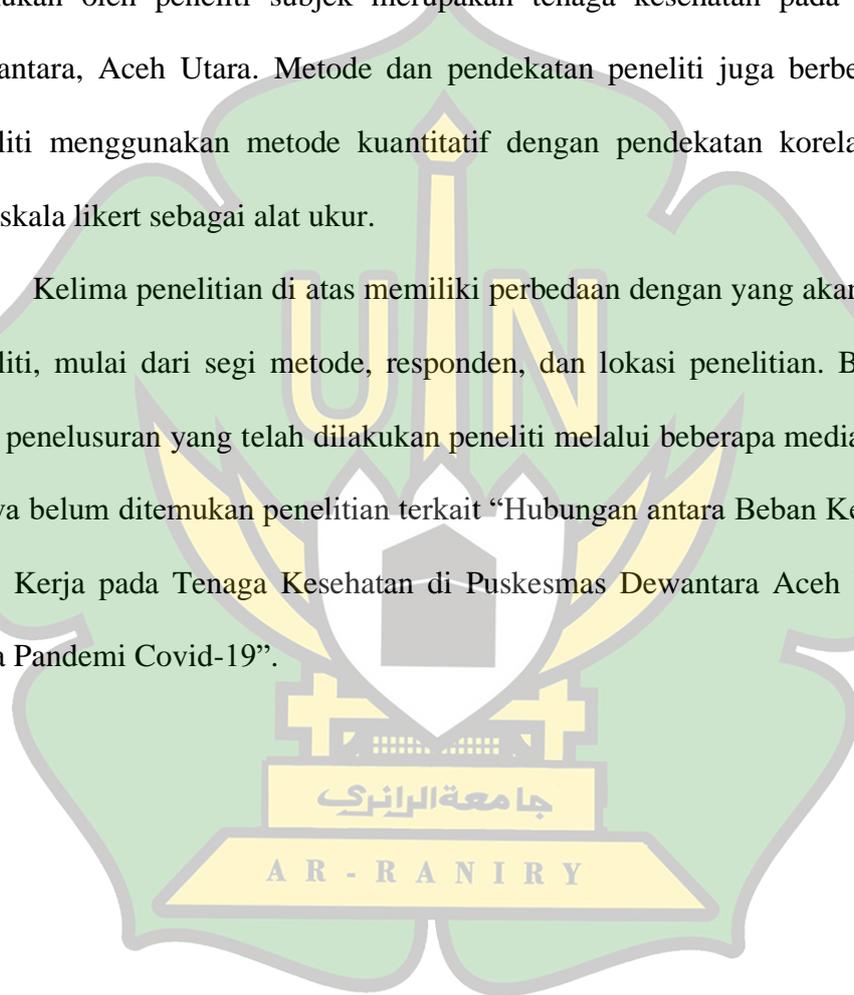
Berikutnya penelitian oleh Sagala (2020) berjudul “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai”. Variabel penelitian ini ialah beban kerja dan stres kerja dan subjek dari penelitian adalah pekerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Berbeda dengan penelitian ini, subjek peneliti merupakan tenaga kesehatan pada Puskesmas Dewantara Aceh Utara. Peneliti juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode koreasional.

Penelitian selanjutnya adalah “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai di Lapas Pemuda Kelas III Langkat” oleh Alfandara (2019). Subjek penelitian ini ialah pegawai lapas pemuda kelas III Langkat. Variabel penelitian ini ialah beban kerja dan stres kerja. Jumlah populasi dari penelitian ini yaitu sebanyak 36 orang. Penelitian ini menggunakan *total sampling* yang mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu subjek serta teknik penelitian yang dilakukan. Subjek dari peneliti yaitu tenaga kesehatan pada Puskesmas Dewantara Aceh Utara dan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Terakhir penelitian dengan judul “*Relationship between Job Stress and Fatigue based on Job Demand-Control-Support Model in Hospital Nurses*” oleh Jalilian, Choobineh dan Shouroki (2019). Subjek penelitian ini ialah perawat rumah sakit sebanyak 522 partisipan. Penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini juga menggunakan *Job Content Questionnaire (JCQ)* dan *Multidimensional Fatigue Inventory (MFI)* sebagai alat ukur. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan tuntutan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti subjek merupakan tenaga kesehatan pada Puskesmas Dewantara, Aceh Utara. Metode dan pendekatan peneliti juga berbeda dimana peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan juga skala likert sebagai alat ukur.

Kelima penelitian di atas memiliki perbedaan dengan yang akan dilakukan peneliti, mulai dari segi metode, responden, dan lokasi penelitian. Berdasarkan hasil penelusuran yang telah dilakukan peneliti melalui beberapa media, diketahui bahwa belum ditemukan penelitian terkait “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara pada Masa Pandemi Covid-19”.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Stres Kerja

##### 1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Munandar (2001) stres kerja merupakan sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Khuong dan Yen (2016) mengatakan bahwa stres kerja merupakan interaksi adaptif individu terhadap lingkungan kerja yang disebabkan oleh sebuah peristiwa yang mempengaruhi fisik dan psikologis. Stres kerja merupakan suatu pengalaman yang tidak menyenangkan yang dialami di lingkungan pekerjaan sehingga mempengaruhi perilaku, psikologis dan kesehatan fisik jangka panjang (Landsbergis, Lamontagne, Dobson, & Choi, 2017).

Stres kerja adalah sebuah emosi negatif yang mempengaruhi psikologis, fisiologi dan perilaku untuk menyesuaikan diri dari lingkungan atau dari peristiwa yang menegangkan, menekan, mengancam dan membahayakan (Taylor, 2018). Menurut Cornelli (dalam Taylor, 2018) stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan atau tuntutan hidup yang dipengaruhi oleh lingkungan. Menurut Luthan (dalam Taylor, 2018) stres kerja adalah respon adaptif yang disebabkan oleh situasi eksternal yang mempengaruhi situasi fisik, psikologis dan perilaku dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian stres kerja yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, maka peneliti menggunakan definisi stres kerja merupakan sebuah emosi negatif yang mempengaruhi psikologis, fisiologi dan perilaku untuk

menyesuaikan diri dari lingkungan atau dari peristiwa yang menegangkan, menekan, mengancam dan membahayakan. Pengertian tersebut menggunakan definisi dari Taylor (2018) karena lebih komprehensif dan sering digunakan peneliti lain dalam mengambil rujukan penelitian terkait.

## 2. Aspek Stres Kerja

Menurut Taylor (2018) dalam bukunya *Health Psychology*, terdapat 3 aspek stres kerja, yaitu:

### a. Aspek Psikologis

Pada aspek psikologi individu mengalami kecemasan dan bingung. Selain itu juga individu lebih sensitif, mudah marah. Individu akan mengalami penurunan fungsi intelektualitas, kehilangan semangat kerja, juga menurunnya rasa percaya diri.

### b. Aspek Fisiologis

Aspek ini merubah metabolisme individu, seperti mengalami peningkatan detak jantung, tekanan darah, lebih mudah kelelahan secara fisik, sakit kepala, ketegangan otot, sulit tidur, gangguan pencernaan, dan kehilangan nafsu makan.

### c. Aspek Perilaku

Stres kerja dapat dilihat melalui perubahan perilaku individu yang mana lebih sering melakukan kesalahan atau keliru dalam melakukan pekerjaan atau sesuatu, mudah lupa, kehilangan konsentrasi, lebih banyak melamun, kehilangan selera humor, kehilangan kepercayaan terhadap orang lain, lebih bersikap acuh tak acuh, dan bersikap menutup diri.

Menurut Robbins (dalam Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018), aspek-aspek dari stres kerja ialah:

a. Fisiologis

Stres menciptakan perubahan metabolisme dalam tubuh seperti meningkatnya fungsi jantung, tingkat pernafasan, tekanan darah, sakit kepala serta dapat menimbulkan serangan jantung.

b. Psikologis

Aspek ini menimbulkan ketegangan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, mudah bosan serta menunda-nunda pekerjaan.

c. Perilaku

Aspek ini meliputi penurunan produktifitas, ketidakhadiran, mengalami gangguan tidur, perubahan kebiasaan makan. Menurunnya kemampuan untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan aspek yang telah diuraikan di atas, peneliti menggunakan aspek stres kerja dari Taylor (2018) karena lebih komprehensif dan sering digunakan peneliti lain.

### 3. Faktor yang Menyebabkan Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (dalam Asih, et al., 2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Beberapa hal yang mempengaruhi faktor ini ialah ketidakpastian ekonomi yang mana ketika individu mengalami penurunan ekonomi menjadi cemas terhadap kesejahteraan diri. Kemudian ketidakpastian politik dapat

mengakibatkan munculnya stres. Terakhir yaitu ketidakpastian teknologi juga dapat menyebabkan stres, penggunaan teknologi yang kurang optimal tentunya dapat menghambat keterampilan dari kinerja individu

#### b. Faktor Organisasi

- 1) Peran individu dalam organisasi. Hal ini biasa terjadi karena adanya pertentangan antara tugas yang diberikan dengan tanggung jawab.
- 2) Tuntutan tugas dan beban kerja yang banyak serta adanya rangsangan untuk segera diselesaikan. Menurut Marzuki (2007), beban kerja yang berlebih atau tinggi dapat memicu stres kerja.
- 3) Struktur dan iklim organisasi. Struktur dan iklim organisasi bersifat Dinamis dan tidak dapat dihindarkan. Perubahan ini memicu dan menuntut untuk merubah kebiasaan dan budaya dalam organisasi. Bagi individu yang tidak dapat beradaptasi pada perubahan ini dapat menjadi pemicu stres kerja (Marzuki, 2007).

#### c. Faktor Individu

Konflik interpersonal dalam keluarga dan organisasi menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi stres kerja. Setiap individu akan berbeda ketika menganggapi sebuah perubahan sehingga kepribadian seseorang juga menjadi faktor dalam stres kerja.

Berdasarkan faktor yang telah diuraikan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor dari stres kerja terdiri dari tiga bagian, yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.

#### 4. Faktor Penyebab Stres Selama Pandemi Covid-19

IASC (*Inter Agency Standing Committer*) yaitu forum mitra antar lembaga kemanusiaan PBB menjelaskan bahwa wajar bila seseorang merasa stres dan khawatir dalam situasi wabah apapun (Dukungan Kesehatan Jiwa dan Psikososial [DKJPS], 2020). Faktor penyebab tekanan dan stres khususnya selama pandemi Covid-19 yang dapat mempengaruhi masyarakat dan tenaga kesehatan yaitu:

- a. Resiko terinfeksi dan menginfeksi orang lain yang tidak mengenali dan mengalami gejala.
- b. Keterbatasan penunjang kesehatan bagi masyarakat dan tenaga kesehatan.
- c. Menjadi lebih panik ketika jatuh sakit, seperti: kesalahan dalam mengartikan gejala umum seperti demam dan batuk.
- d. Merasa tidak berdaya untuk melindungi orang terdekat karena virus terus meningkat.
- e. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan.
- f. Stigma dari masyarakat terhadap tenaga kesehatan yang menangani pasien dan jenazah secara langsung.
- g. Keterbatasan informasi yang kemudian menyulitkan upaya untuk menolong orang sakit.

Respon lainnya yang dirasakan selain rasa takut dan cemas akan terinfeksi ialah perubahan suasana hati, mudah merasa jengkel, dan juga menjadi *overthinking* (DKJPS, 2020).

## **B. Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Manuaba (2000) beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima dan menjalankan tugas. Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Menurut Schultz dan Schultz (2006) beban kerja merupakan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan dengan tanggung jawab yang besar. Menurut Gawron (2008) beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas-tugas yang harus dikerjakan sebagai upaya dan prestasi. Suatu upaya yang harus dilakukan dalam batas waktu tertentu, interaksi antara tugas yang harus dijalankan dan lingkungan dimana tempat bekerja berupa beban mental maupun fisik ialah beban kerja (Tarwaka, 2010). Beban kerja merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja yang menjadi tanggung jawab yang dapat mempengaruhi fisik maupun mental (Mahawati, et al., 2021).

Berdasarkan uraian pengertian beban kerja dari beberapa pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu bersamaan dengan tugas lain sebagai upaya dan prestasi. Pengertian tersebut merujuk kepada pendapat dari Gawron (2008) karena lebih komprehensif dan sering digunakan peneliti lain dalam mengambil rujukan.

## 2. Aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (dalam Mahawati, et al., 2021), terdapat 3 aspek dari beban kerja, yaitu:

### a. Aspek beban mental

Beban yang dirasakan oleh individu ketika menyelesaikan tugas-tugas dan berkaitan dengan tingkat keahlian dan prestasi yang dimiliki oleh individu. Beban ini menggambarkan upaya pikiran atau besarnya aktifitas mental yang dibutuhkan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Beban mental ini ditandai dengan individu terbebani dengan pekerjaan atau tugas yang ada, kurangnya ketelitian, sulit mengingat informasi, kesulitan untuk menyelesaikan masalah serta sulit untuk mengambil keputusan dengan baik.

### b. Aspek beban fisik

Aspek ini dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang digunakan dan dimiliki oleh individu seperti rasa lelah dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Friedmen dan Rosenman (dalam Munandar, 2001) beban fisik dapat menyebabkan kelelahan fisik, jantung berdetak kencang dan tekanan darah tinggi sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

### c. Aspek waktu

Aspek ini mencerminkan jumlah waktu yang digunakan individu dalam mempersiapkan, melaksanakan dan pengecekan pekerjaannya. Waktu menjadi salah satu terbentuknya beban kerja karena adanya target hasil dari tugas-tugas yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Menurut Hancock dan Meshkati (dalam Zuraida, 2020) ada 3 aspek dari beban kerja yaitu:

a. Fisik

Aspek fisik meliputi sakit perut, gangguan pola tidur, sakit kepala, nafsu makan menurun lesu dan lainnya.

b. Mental

Aspek mental ditandai dengan sulitnya individu dalam berkonsentrasi, mudah marah, putus asa, mudah tersinggung, gelisah dan mudah lupa.

c. Sosial

Aspek ini mempengaruhi kehidupan sosial individu yang ditandai dengan individu yang menarik diri dari lingkungan, menghindar, mulai merokok dan mengkonsumsi alkohol.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah diuraikan diatas peneliti menyimpulkan aspek dari beban kerja terdiri dari tiga komponen, yaitu: aspek beban mental, aspek beban fisik, dan aspek waktu. Berdasarkan aspek-aspek yang telah diuraikan di atas, peneliti menggunakan aspek beban kerja dari Gawron (dalam Mahawati, et al., 2021) dalam membuat alat ukur karena lebih komprehensif dan sering digunakan peneliti lain.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2010), terdapat tiga faktor dari beban kerja, yaitu:

a. Faktor tuntutan tugas

Beban kerja dapat dianalisa dari tingkat kesulitan dan tanggungjawab tugas-tugas yang dikerjakan.

b. Usaha dan tenaga

Usaha dan tenaga merupakan suatu hal alamiah yang akan dilakukan ketika adanya beban kerja.

c. Performansi

Kurangnya performansi atau pencapaian kinerjanya dapat mempengaruhi beban kerja individu. Sehingga untuk melihat beban kerja individu dapat diketahui melalui performansi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Soleman (2011) ialah:

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal ialah faktor beban kerja yang dipengaruhi dari luar tubuh seperti:

- 1) Tugas. Meliputi tugas fisik, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja. Tugas bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja dan sistem kerja.
- 3) Lingkungan kerja. Meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor baban kerja yang berasal dari tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Meliputi faktor somatic seperti jenis

kelamin, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan. Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Berdasarkan faktor yang telah diuraikan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor dari beban kerja terdiri dari tiga bagian, yaitu: faktor tuntutan tugas, faktor usaha dan tenaga dan faktor performansi.

### **C. Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja**

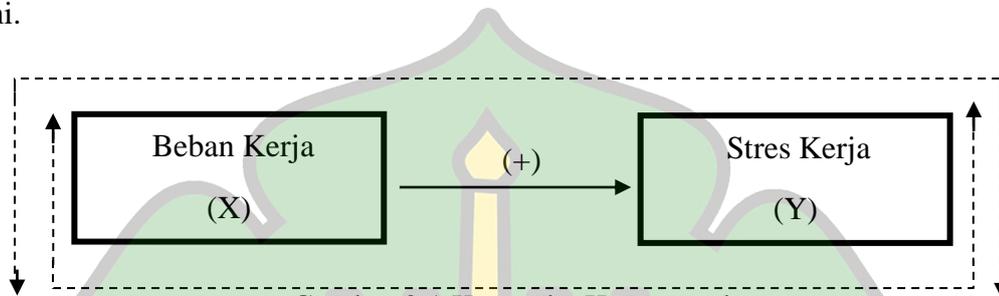
Kemunculan Covid-19 merubah tatanan dan kebiasaan hidup masyarakat, politik, serta ekonomi negara secara signifikan. Pandemi global ini juga membatasi ruang gerak masyarakat mulai dari Kemendikbud yang mengambil kebijakan untuk melakukan pembelajaran jarak jauh (PJJ) melalui internet. Banyak perusahaan dan organisasi yang juga menerapkan *shift* kerja serta karena perubahan iklim dalam organisasi dan menurunnya perekonomian yang menyebabkan banyak dari pegawai yang kemudian terancam PHK (Winurini, 2020). Sebagai garda terdepan tenaga kesehatan mempunyai tuntutan dan konsekuensi yang lebih besar selama pandemi Covid-19. Resiko tertular menjadi salah satu faktor tenaga kesehatan memiliki beban dan tekanan lebih besar. Belum lagi stigma serta rasa takut akan tertular dan menularkan kepada anggota keluarga menimbulkan kecemasan tersendiri bagi tenaga kesehatan (Suriastini, Sikoki, & Listiono, 2020).

Selama pandemi Covid-19 beban kerja yang diberikan kepada tenaga kesehatan sebagai garda terdepan menjadi lebih banyak dari sebelumnya. Keterbatasan fasilitas tenaga medis juga menjadi salah satu faktor yang

menyebabkan beban kerja pada tenaga kesehatan meningkat selama pandemi Covid-19 (Suriastini, Sikoki, & Listiono, 2020). Tenaga kesehatan bahkan bekerja melebihi *shift* yang seharusnya, ditambah lagi selama pandemi Covid-19 ruang gerak masyarakat dan juga tenaga kesehatan menjadi lebih terbatas sehingga mempengaruhi capaian kinerja dari tenaga kesehatan. Menurut Kementerian Kesehatan Indonesia tenaga kesehatan khususnya Puskesmas di samping harus melaksanakan tugas yang ada juga menjadi pusat pelayan primer memiliki tugas untuk melaksanakan lacak khusus, pemantauan orang tanpa gejala, suspek Covid-19 serta menjadi petugas vaksinasi selama pandemi Covid-19. Tuntutan pekerjaan, keterbatasan waktu, ruang gerak dan fasilitas ini tentunya mengakibatkan tenaga kesehatan mengalami kelelahan secara fisik maupun mental (Artiningsih & Chisan, 2020).

Ketidakpastian kapan berakhirnya pandemi ditambah dengan beban kerja yang lebih bagi tenaga kesehatan tentunya memicu stres kerja. Bahkan menurut penelitian yang telah dilakukan sebanyak 55% tenaga kesehatan mengalami rasa takut dan stres kerja (DKJPS, 2020). Stres kerja merupakan emosi negatif yang dirasakan oleh individu berkaitan dengan pekerjaan yang mempengaruhi psikologi, fisik, dan perubahan perilaku individu yang disebabkan oleh lingkungan yang mengancam dan menegangkan. Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbins dan Judge (dalam Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018), diantaranya yaitu: faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor lingkungan meliputi ketidakstabilan ekonomi, politik, dan teknologi. Faktor organisasi yaitu peran individu, beban kerja, serta iklim atau suasana tempat kerja. Faktor individu

salah satunya yaitu kepribadian saat individu menghadapi situasi yang mengancam akan memunculkan respon yang berbeda (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018). Menurut Manuaba (2000) beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja. Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara selama masa Pandemi Covid-19. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja tenaga kesehatan dan sebaliknya semakin rendah beban kerja, maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di Puskesmas Dewantara Aceh Utara.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka (Martono, 2016). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2018).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variable bebas (X) : Beban Kerja
2. Variabel terikat (Y) : Stres Kerja

#### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu emosi negatif yang mempengaruhi psikologi, fisiologi dan perilaku untuk menyesuaikan diri darilingkungan atau peristiwa yang menegangkan, menekan, mengancam dan membahayakan. Stres kerja diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan dari aspek-aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Taylor (2018) yang terdiri dari ada tiga, yaitu: aspek psikologi, aspek fisiologi, dan aspek perilaku.

## 2. Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu bersamaan dengan tugas lain sebagai upaya dan prestasi. Beban kerja diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan dari aspek-aspek beban kerja yang dikemukakan oleh Gawron (dalam Mahawati, et al., 2021) terdiri dari tiga aspek yaitu: aspek beban mental, aspek beban fisik, dan aspek waktu.

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ialah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Dewantara, Aceh Utara. Berdasarkan data yang diperoleh dari daftar kepegawaian Puskesmas Dewantara ada sebanyak 118 tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Dewantara.

### 2. Sampel

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi (Martono, 2016). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan teknik sederhana yang pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam

populasi (Sugiyono, 2018). Merujuk pada tabel sampel *Isaac* dan *Michael*, maka sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat dalam tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah 95 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara (Sugiyono, 2018).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Instrumen Penelitian**

Variabel-variabel ini diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Noor, 2011). Skala dalam penelitian ini disusun menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial yang kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam empat kategori (sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai). Penilaian bergerak dari empat sampai satu untuk aitem *favoreble* dan dari satu sampai empat untuk aitem *unfavourable*.

Ada dua bentuk skala psikologi yang digunakan peneliti yaitu skala stres kerja berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Taylor (2018) dan skala beban kerja berdasarkan aspek dari Gawron (dalam Mahawati, et al., 2021). Setiap skala

terdiri dari pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* adalah pernyataan yang mendukung variabel yang akan diukur, sedangkan *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung variabel yang akan diukur (Azwar, 2016).

Table 3.1  
*Skor Aitem Skala Beban Kerja Dan Stres Kerja*

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Berikut adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Skala stres kerja

Stres kerja dapat diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Taylor (2018), sebagai berikut:

1) Aspek psikologi. Pada aspek ini individu mengalami kecemasan dan bingung. Selain itu juga individu lebih sensitif, mudah marah. Individu akan mengalami penurunan fungsi intelektualitas, kehilangan semangat kerja, juga menurunnya rasa percaya diri.

2) Aspek Fisiologis. Aspek ini merubah metabolisme individu, seperti mengalami peningkatan detak jantung, tekanan darah, lebih mudah kelelahan secara fisik, sakit kepala, ketegangan otot, sulit tidur, gangguan pencernaan dan kehilangan nafsu makan.

3) Aspek Perilaku. Pada aspek ini individu lebih sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan atau sesuatu, mudah lupa, lebih banyak

melamun, kehilangan selera humor, kehilangan kepercayaan terhadap orang lain, lebih bersikap acuh tak acuh, senang menyendiri dan bersikap menutup diri.

Tabel 3.2  
*Blue Print Skala Stres Kerja*

No.	Aspek	Aitem		Total	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Psikologis	1, 3, 6, 8, 10, 11, 43, 45, 47, 49, 53, 55	18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 44, 46, 48, 51	24	37,5%
2.	Fisiologi	29, 31, 33, 36, 37, 40, 41, 42	2, 4, 5, 7, 9, 12, 15, 16	16	25%
3.	Perilaku	13, 14, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 57, 58, 61, 64	34, 35, 38, 39, 50, 51, 54, 56, 59, 60, 62, 63	24	37,5%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>32</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

#### d. Skala beban kerja

Beban kerja dapat diukur dengan menggunakan skala beban kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Gawron (dalam Mahawati, et al 2021), sebagai berikut:

##### 1) Aspek beban mental

Beban yang dirasakan oleh individu ketika menyelesaikan tugas-tugas dan berkaitan dengan tingkat keahlian dan prestasi yang dimiliki oleh individu. Beban ini menggambarkan upaya pikiran atau besarnya aktifitas mental yang dibutuhkan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Beban mental ini ditandai dengan individu terbebani dengan pekerjaan atau tugas yang ada, kurangnya ketelitian, sulit mengingat informasi, kesulitan untuk menyelesaikan masalah serta sulit untuk mengambil keputusan dengan baik.

## 2) Aspek beban fisik

Aspek ini dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang digunakan dan dimiliki oleh individu seperti rasa lelah dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Friedmen dan Rosenman (dalam Munandar, 2001) beban fisik dapat menyebabkan kelelahan fisik, jantung berdetak kencang, dan tekanan darah tinggi sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

## 3) Aspek waktu

Aspek ini mencerminkan jumlah waktu yang digunakan individu dalam mempersiapkan, melaksanakan dan pengecekan pekerjaannya. Waktu menjadi salah satu terbentuknya beban kerja karena adanya target hasil dari tugas-tugas yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Tabel 3.3  
*Blue Print Skala Beban kerja*

No.	Aspek	Aitem		Total	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Beban Mental	1, 3, 6, 8 10, 18, 19, 23	2, 20, 21, 22, 24, 26, 36, 37	16	42%
2.	Beban Fisik	25, 27, 29, 31, 34, 35, 38	4, 5, 7, 9, 11, 14, 16	14	37%
3.	Waktu	12, 13, 15, 17	28, 30, 32, 33	8	21%
<b>Total</b>		<b>19</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

## 4. Uji Coba Alat Ukur dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini peneliti menggunakan metode *try out* terpakai (*single trial administration*) yang mana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sabagai sampel, karena sebagian besar tenaga kesehatan yang menjadi sampel dari penelitian memiliki program-program kerja yang memiliki tenggat waktu dan juga menjadi panitia vaksinasi yang mana

dilaksanakan hampir setiap hari, sehingga atas pertimbangan ini peneliti memutuskan untuk menggunakan metode *try out* terpakai. Pendekatan ini dipandang praktis, ekonomis dan berefisien tinggi (Azwar, 2009).

Uji coba alat ukur dilakukan selama 3 hari yaitu dari tanggal 10 sampai 13 Desember 2021. Data uji coba ini digunakan untuk data penelitian karena penelitian ini memakai *single trial administration*. Pelaksanaan uji coba dan penelitian ini dengan dibagikan dengan mengirim link berikut [https://docs.google.com/forms/d/1\\_UjdzWNHX6RqP4rfqIDgWpDwpQXUDkGRZbiPWba7A24/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/forms/d/1_UjdzWNHX6RqP4rfqIDgWpDwpQXUDkGRZbiPWba7A24/edit?usp=sharing) tautan skala *online* dikirim ke perwakilan dari tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara yang kemudian diteruskan ke grup-grup tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara. Peneliti kemudian menskoring dan menganalisis data dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Windows*.

## **F. Validitas, Daya Beda dan Raliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah sejauh mana alat ukur mengukur apa yang dimaksud untuk diukur validitas menunjukkan pada fungsi pengukuran suatu tes. Validitas melihat sejauh mana kecermatan alat ukur dan ketepatan alat ukur untuk melakukan fungsi pengukurannya (Periantolo, 2015). Uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian isi skala oleh *expert review* (Azwar, 2016). Untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh beberapa orang *reviewer* dengan kualifikasi telah lulus strata (S2) dan memiliki keahlian dibidang

psikologi. Tujuannya adalah untuk melihat skala yang telah disusun sudah sesuai dengan konstruk psikologis yang diukur.

Komputasi validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi *CVR* (*Content Validity Ratio*), yang diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang disebut *SME* (*Subject Matter Expert*). *SME* diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur suatu sistem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan *CVR* = 0,00 berarti 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017). Adapun statistik *CVR* dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu aitem “esensial”  
 n = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

## 2. Uji Daya Beda

Sebelum melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing aitem dengan nilai total aitem. Pengujian daya beda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016).

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - \frac{\sum i}{n}}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \left(\frac{\sum i^2}{n}\right)\right] \left[\sum X^2 - \left(\frac{\sum X^2}{n}\right)\right]}}$$

Keterangan:

- i = Skor aitem
- x = Skor skala
- n = Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan  $r_{iX} \geq 0,3$ . Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga  $r_{iX}$  kurang dari 0,3 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

### 3. Reliabilitas Alat Ukur

Setelah melakukan analisis daya beda, peneliti melakukan uji reliabilitas. Menurut Azwar (2016) reliabilitas merupakan sejauhmana hasil yang relatif sama dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama. Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Windows* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan:

- $s_{y1}^2$  dan  $s_{y2}^2$  = Varian skor Y1 dan varian skor Y2
- $s_x^2$  = Varian skor X

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0-1.00, semakin tinggi koefisien reliabilitas berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya semakin rendah mendekati angka nol, berarti semakin rendah tingkat reliabilitasnya (Azwar, 2016).

## G. Teknik Pengolahan data dan Analisis Data

### 1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilakukan (Bungin, 2005). Menurut Fatihuddin (2015) tahap-tahap pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. *Editing* merupakan proses memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data. Proses *editing* ini dilakukan dalam penelitian ini adalah melihat kesalahan pada saat mengisi data, kuisisioner dan skala. Kemudian memeriksa pernyataan telah diisi tidak ada yang terlewatkan serta semua data didalam skala telah diisi dengan lengkap.

b. *Coding* merupakan proses identifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan dalam instrumen pengumpulan data berdasarkan variabel-variabel yang diteliti dengan pemberian kode-kode atau angka-angka. *Coding* yang dilakukan pada penelitian ini adalah kode pada pilihan kuesioner yaitu, kode SS untuk jawaban Sangat Setuju, kode S untuk jawaban Setuju, kode TS untuk jawaban Tidak Setuju, dan STS untuk jawaban Sangat Tidak Setuju. Kemudian kode X1 sampai dengan X38 diberikan untuk aitem satu sampai dengan item tiga puluh delapan pada variabel X, dan Y1 sampai dengan Y64 diberikan untuk aitem

satu sampai dengan enam puluh empat pada variabel Y. kode X diberikan untuk variabel beban kerja sedangkan kode Y diberikan untuk variable stres kerja.

c. Kalkulasi merupakan proses menghitung data yang telah terkumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, mengkalikan atau lainnya yang dilakukan dengan bantuan *excel*. Kalkulasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *Excel*, yaitu menginput seluruh jawaban yang telah terisi pada skala peneliti kemudian menghitung datanya.

d. Tabulasi merupakan proses mencatat atau *entry* data ke dalam tabel induk penelitian. Tabulasi yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer yaitu mengetik skala dalam bentuk *Microsoft Word*, kemudian setelah semua data terkumpul, peneliti mengubah jawaban dari setiap pernyataan menjadi angka, dan memasukkan datanya ke dalam *Microsoft Excel*, kemudian data dari *Microsoft Excel* diolah dengan bantuan program *SPSS versi 25.0 for windows*.

## 2. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian.

Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### a. Uji prasyarat

Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah

### 1) Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2011). Menurut Sugiyono (2016) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu secara nonparametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov* test dari program SPSS. Kaidah yang digunakan apabila  $p > 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya, jika  $p < 0,05$  maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017).

### 2) Uji linieritas hubungan

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya peneliti melakukan uji linieritas hubungan. Gunawan (2016) menyatakan bahwa uji linieritas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier. Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linieritas dengan variabel terikat (Hanief & Himawanto, 2017). Uji linieritas pada SPSS digunakan uji linieritas lajur *F Deviation from Linierity*, dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Sedangkan jika menggunakan *Test from Linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai signifikansi pada linieritas kurang dari 0,05 (Priyatno, 2011).

### b. Uji hipotesis

Langkah kedua yang dilakukan setelah uji asumsi terpenuhi adalah uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu beban kerja berkorelasi dengan stres kerja, maka teknik analisis data yang analisis data yang digunakan adalah metode statistik korelasi, yaitu *korelasi product moment* dari Pearson. Tujuan digunakannya metode statistik *korelasi product moment* adalah untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Priyatno, 2011).

Rumusan *Korelasi Product Moment* (Sugiyono, 2016) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2] [N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$	= Koefisiensi korelasi antara variabel X dan variabel Y.
$\sum xy$	= Jumlah perkalian x dengan y
$\sum x$	= Jumlah skor skala variabel x
$\sum y$	= Jumlah skor skala variabel y
$N$	= Banyaknya subjek

Menurut Periantalo (2016) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila  $p < 0,05$ . Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan komputer program SPSS *version 25.0 for Windows*.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara. Jumlah subjek penelitian pada penelitian ini adalah 95 berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Data demografi penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

##### 1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki berjumlah 9 orang (9,2%) dan jumlah sampel perempuan adalah 86 orang (90,8%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan, sebagaimana pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin*

Deksripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	9,2%
	Perempuan	86	90,8%
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

##### 2. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian, rentang usia subjek dari yang paling muda 24 tahun hingga yang paling tua 54 tahun. Menurut Harlock (2011) usia dewasa dibagi kedalam beberapa periode. Pertama dewasa awal mulai dari 18 tahun sampai 40 tahun, dewasa madya 40 sampai 65 tahun dan dewasa akhir 60 sampai meninggal. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia yang mendominasi pada penelitian ini adalah dewasa awal 24 sampai 40 tahun sebanyak 62 orang (65%)

Kemudian dewasa madya mulai dari 41 samapai 54 tahun sebanyak 33 orang (35%).

Tabel 4.2  
*Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia*

<b>Deksripsi Sampel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Kelompok Umur</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Usia	Dewasa Awal	18-40 Tahun	62	65%
	Dewasa Madya	40-65 Tahun	33	35%
<b>Jumlah</b>			<b>95</b>	<b>100%</b>

### 3. Subjek Berdasarkan Profesi

Berdasarkan Profesi, subjek yang mendominasi penelitian ini adalah Bidan yaitu sebanyak 40 orang (43%), kemudian diikuti Perawat sebanyak 24 orang (26%), Kesehatan Masyarakat sebanyak 11 orang (12%). Kemudian diikuti oleh kesehatan lingkungan sebanyak 6 orang (6%). Selanjutnya Dokter dan Petugas Laboratorium masing-masing sebanyak 4 orang (4%). Lalu ada S1 Psikologi sebanyak 3 orang (3%), Farmasi dan Elektro Medis masing-masing sebanyak 1 orang (1%)

Tabel 4.3  
*Data Subjek Penelitian Kategori Profesi*

<b>Deskripsi Sampel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Profesi	Dokter	4	4
	Bidan	40	43
	Perawat	24	26
	Farmasi	1	1
	Petugas Laboratorium	4	4
	Elektro Medis	1	1
	Kesehatan Masyarakat	11	12
	Kesehatan Lingkungan	6	6
	S1 Psikologi	3	3
	<b>Jumlah</b>		<b>95</b>

#### 4. Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan kategori lama bekerja, maka dikelompokkan dari paling sebentar yaitu kurang dari 4 tahun ke yang paling lama bekerja yaitu lebih dari 11 tahun. Durasi waktu yang paling mendominasi adalah yang bekerja lebih dari 11 tahun yaitu sebanyak 74 orang (78%). Selanjutnya yang bekerja kurang dari 4 tahun sebanyak 15 orang (15%) dan 5 sampai 10 tahun sebanyak 6 orang (6%).

Tabel 4.4  
*Data Demografi Kategori Lama Bekerja*

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Lama Bekerja	< 4 Tahun	15	16%
	5-10 Tahun	6	6%
	> 11 Tahun	74	78%
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

### B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

#### 1. Administrasi Penelitian

Sebelum memulai proses penelitian, peneliti terlebih dahulu menyiapkan administrasi penelitian berupa surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry sebagai bahan ajuan penelitian, surat ini dikeluarkan pada tanggal 10 Desember 2021, dimana surat ini diberikan kepada Kepala Puskesmas Dewantara Aceh Utara.

#### 2. Persiapan Penelitian

##### a. Hasil Validasi Alat Ukur

Berdasarkan hasil penilaian *SME* pada tabel 4.5 hasil komputasi *Content Validity Ratio* dari skala stres kerja yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang terdapat 50 aitem yang memiliki koefisien 1 dan 14 aitem yang memiliki koefisien 0,3, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hasil *CVR* skala

stres kerja menunjukkan nilai di atas no (0) sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

Tabel 4.5  
*Koefisien CVR pada Stres Kerja*

No	Koefisien CVR						
1.	1	17.	0,3	33.	1	49.	1
2.	0,3	18.	1	34.	1	50.	1
3.	1	19.	1	35.	1	51.	1
4.	1	20.	1	36.	1	52.	1
5.	1	21.	1	37.	1	53.	1
6.	1	22.	0,3	38.	1	54.	1
7.	1	23.	1	39.	0,3	55.	1
8.	1	24.	1	40.	1	56.	1
9.	1	25.	1	41.	1	57.	1
10.	1	26.	1	42.	0,3	58.	1
11.	1	27.	0,3	43.	1	59.	1
12.	0,3	28.	0,3	44.	1	60.	1
13.	0,3	29.	1	45.	1	61.	1
14.	0,3	30.	1	46.	1	62.	0,3
15.	1	31.	0,3	47.	1	63.	0,3
16.	1	32.	1	48.	1	64.	0,3

Table 4.6  
*Koefisien CVR pada Beban Kerja*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	15.	1	29.	0,3
2.	1	16.	0,3	30.	1
3.	1	17.	1	31.	1
4.	0,3	18.	0,3	32.	1
5.	1	19.	1	33.	1
6.	0,3	20.	1	34.	1
7.	0,3	21.	1	35.	1
8.	0,3	22.	1	36.	1
9.	1	23.	1	37.	1
10.	0,3	24.	1	38.	0,3
11.	0,3	25.	0,3		
12.	1	26.	1		
13.	1	27.	1		
14.	0,3	28.	1		

Hasil komputasi *Content Validity Ratio* pada skala beban kerja (dalam tabel 4.6) yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang terdapat

26 aitem yang memiliki koefisien 1 dan 12 aitem memiliki koefisien 0,3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian *SME* pada skala beban kerja menunjukkan nilai di atas nol (0) sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Hasil uji daya beda aitem skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.7

berikut ini:

Tabel 4.7  
*Koefisien Daya Beda Stres Kerja*

No.	$r_{ix}$	No.	$r_{ix}$	No.	$r_{ix}$	No.	$r_{ix}$
1.	0.327	17.	0.659	33.	0.697	49.	0.614
2.	<b>0.083</b>	18.	0.381	34.	0.307	50.	0.499
3.	0.370	19.	0.395	35.	<b>0.044</b>	51.	0.470
4.	<b>0.135</b>	20.	0.438	36.	<b>-0.134</b>	52.	0.493
5.	0.433	21.	<b>0.137</b>	37.	0.711	53.	0.722
6.	0.548	22.	<b>0.289</b>	38.	<b>-0.752</b>	54.	0.374
7.	0.423	23.	0.412	39.	<b>-0.091</b>	55.	0.734
8.	0.558	24.	0.476	40.	0.668	56.	<b>-0.066</b>
9.	<b>-0.244</b>	25.	0.732	41.	0.696	57.	0.598
10.	0.680	26.	0.642	42.	0.716	58.	0.633
11.	0.500	27.	0.712	43.	0.430	59.	<b>0.289</b>
12.	0.437	28.	0.502	44.	<b>-0.574</b>	60.	0.511
13.	0.596	29.	0.686	45.	<b>-0.734</b>	61.	<b>0.243</b>
14.	0.650	30.	<b>0.147</b>	46.	0.579	62.	0.552
15.	0.541	31.	0.664	47.	0.673	63.	<b>0.133</b>
16.	<b>-0.730</b>	32.	0.522	48.	0.502	64.	0.580

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dari 64 aitem diperoleh 47 aitem yang memiliki nilai  $r \geq 0,25$  dan layak digunakan untuk penelitian sedangkan 17 aitem yang tidak layak digunakan untuk penelitian atau dinyatakan aitemnya gugur adalah 2, 4, 9, 16, 21, 22, 30, 35, 36, 38, 39, 44, 45, 56, 59, 61 dan 63 karena

memiliki nilai  $r \leq 0,25$  selanjutnya 47 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas. Selanjutnya peneliti memaparkan *blueprint* stres kerja pada tabel 4.8.

Tabel 4.8  
*Blueprint Akhir Stres Kerja*

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Psikologis	1, 2, 4, 6, 7, 8, 32, 34, 36, 40, 42	14, 16, 18, 20, 22, 25, 33, 35, 39	20
2.	Fisiologi	23, 24, 26, 28, 29, 30, 31	3, 5, 9, 12	11
3.	Perilaku	10, 11, 13, 15, 19, 21, 43, 44, 47	27, 37, 38, 41, 45, 46	24
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>19</b>	<b>47</b>

Selanjutnya adalah hasil analisis daya beda aitem skala beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9  
*Koefisien Daya Beda Beban Kerja*

No.	$r_{ix}$	No.	$r_{ix}$	No.	$r_{ix}$	No.	$r_{ix}$
1.	0.701	11.	<b>0.247</b>	21.	0.466	31.	0.611
2.	0.389	12.	0.609	22.	0.513	32.	0.351
3.	0.490	13.	0.618	23.	0.487	33.	0.329
4.	0.564	14.	0.419	24.	0.351	34.	0.431
5.	<b>0.262</b>	15.	0.684	25.	0.676	35.	0.616
6.	0.644	16.	<b>0.299</b>	26.	0.535	36.	0.477
7.	0.401	17.	<b>-0.518</b>	27.	0.547	37.	0.507
8.	0.668	18.	0.637	28.	0.557	38.	0.692
9.	0.408	19.	0.660	29.	0.604	31.	0.611
10.	0.624	20.	0.582	30.	0.538	32.	0.351

Berdasarkan tabel 4.9, dari 38 aitem diperoleh 34 aitem yang memiliki nilai  $r \geq 0,25$  dan layak digunakan untuk penelitian sedangkan 4 aitem yang tidak layak digunakan untuk penelitian atau dinyatakan aitemnya gugur adalah 5, 11, 16 dan 17 karena memiliki nilai  $r \leq 0,25$  selanjutnya 34 aitem tersebut dilakukan

analisis reliabilitas. Selanjutnya peneliti memaparkan *blueprint* beban kerja pada tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10  
*Blueprint Akhir Beban Kerja*

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Beban Mental	1, 3, 5, 7, 9, 14, 15, 19	2, 16, 17, 18, 20, 22, 32, 33	16
2.	Beban Fisik	21, 23, 25, 27, 30, 31, 34	4, 6, 8, 12	11
3.	Waktu	10, 11, 13	24, 26, 28, 29	7
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>16</b>	<b>34</b>

### c. Hasil Uji Reliabilitas Aitem Alat Ukur

Hasil reliabilitas pada skala stres kerja diperoleh hasil  $\alpha$ : 0,919. Selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang item yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah  $\alpha$ : 0,958. Artinya skala stres kerja dalam penelitian ini sangat reliabel.

Hasil reliabilitas pada skala beban kerja diperoleh hasil  $\alpha$ : 0,931. Selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang item yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah  $\alpha$ : 0,940. Artinya skala beban kerja dalam penelitian ini sangat reliabel.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu ke

dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi ( $\sigma$ ). Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Stres kerja

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variabel stres kerja. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

*Deskripsi Data Penelitian Stres Kerja*

Data Hipotetik				Data Empirik			
Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
188	47	117,5	23,5	126	47	92,82	17,60

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus  $\mu$  (skor maks+skor min) :2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus  $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) :6$

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara empirik stres kerja menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 47, maksimal 126, dengan nilai rata-rata 92,82 dan standar deviasi 17,60. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah,

sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus pengkategorisian pada variabel stres kerja:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} X &= \text{Rentang butir pertanyaan} \\ M &= \text{Mean (rata-rata)} \\ SD &= \text{Standar Deviasi} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi variabel stres kerja adalah sebagaimana tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12

*Kategorisasi Stres Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Rendah	$X < 75,22$	14	15%
Sedang	$75,22 \leq X < 110,42$	70	74%
Tinggi	$110,42 \leq X$	11	11%
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, maka hasil kategorisasi stres kerja pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 14 tenaga kesehatan (15%) memiliki stres kerja yang rendah, 70 (74%) memiliki stres kerja yang sedang, dan sebanyak 11 tenaga kesehatan (11%) memiliki stres kerja yang tinggi.

#### b. Beban kerja

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variabel beban kerja. Deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13  
*Deskripsi Data Penelitian Beban Kerja*

Data Hipotetik				Data Empirik			
Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
136	34	85	17	97	34	72,78	12,47

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

- Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.  
 Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.  
 M (Mean) = Dengan rumus  $\mu$  (skor maks+skor min) :2  
 SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus  $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) :6$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara empiris menunjukkan beban kerja jawaban minimal adalah 34 dan jawaban maksimal adalah 97 dengan nilai rata-rata 72,78 dan standar deviasi 12,47. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala komitmen organisasi:

- Rendah =  $X < M - 1SD$   
 Sedang =  $M - 1SD \leq X < M + 1SD$   
 Tinggi =  $M + 1SD \leq X$

- Keterangan :  
 X = Rentang butir pertanyaan  
 M = Mean (rata-rata)  
 SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka diperoleh hasil kategorisasi skala beban kerja adalah sebagaimana tabel 4.14.

Tabel 4.14

*Kategorisasi Beban Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Interval</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Rendah	$X < 60,31$	10	10%
Sedang	$60,31 \leq X < 85,25$	68	72%
Tinggi	$85,25 \leq X$	17	18%
<b>Jumlah</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.14 di atas maka hasil kategorisasi beban kerja pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 10 tenaga kesehatan (10%) memiliki beban kerja rendah, 68 orang (72%) memiliki beban kerja yang sedang dan sisa yaitu 17 orang (18%) memiliki beban kerja yang tinggi.

## 2. Uji Prasyarat

## a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan *korelasi product moment* dengan kaidah apabila signifikansi  $\geq 0,05$  maka dikatakan normal, sebaliknya jika signifikansi di bawah  $< 0,05$  maka dikatakan distribusi tidak normal dengan menggunakan rumus *kolmogrov-smirnov*.

Tabel 4.15

*Hasil Uji Normalitas Sebaran*

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Koefisien K-SZ</b>	<b>P</b>
Stres Kerja	1,235	0,095
Beban Kerja	1,115	0,167

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas sebaran diperoleh nilai signifikansi 0,095 dan 0,167  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas sebaran.

### b. Uji linieritas hubungan

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel x dan y yaitu beban kerja dengan stres kerja memiliki hubungan yang linear atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat adalah jika  $p > 0,05$  maka hubungannya linear dan sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka hubungannya tidak linear.

Tabel 4.16  
*Hasil Uji Linieritas Hubungan*

Variabel Penelitian	F Deviation from Linearity	P
Beban Kerja dengan Stres Kerja	0,985	0,513

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.00, diperoleh *deviation from linearity* dengan  $F = 0,985$  dengan  $p = 0,513$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara beban kerja dengan variabel stres kerja.

### c. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Hal ini dikarenakan kedua variabel penelitian berdistribusi normal dan linear. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara. Dan hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17  
*Uji Hipotesis Data Penelitian*

Variabel	<i>Person Correlation Product Moment</i>	P
Beban Kerja dengan Stres Kerja	0,824	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi  $r = 0,824$  dengan signifikansi 0,000 hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja yang di rasakan tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ) yang artinya hipotesis penelitian diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18  
*Analisis Measure of Association*

	$r^2$
Beban Kerja dengan Stres Kerja	0,680

Berdasarkan tabel *measure of association* diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variabel  $r^2 = 0,680$  yang artinya terdapat 68% pengaruh beban kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara, sementara 32% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

#### D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara. Setelah dilakukan uji korelasi *product moment* dari Pearson, maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,824 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja yang berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hubungan tersebut menunjukkan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja yang dimiliki tenaga, begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja yang dimiliki tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa 10 tenaga kesehatan (10%) memiliki beban kerja yang rendah selama pandemi Covid-19, 68 (72%) termasuk dalam kategori sedang, dan sebanyak 17 tenaga kesehatan (18%) termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi stres kerja tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara selama pandemi menunjukkan bahwa 14 tenaga kesehatan (15%) memiliki stres kerja yang rendah, 70 orang (74%) termasuk dalam kategori sedang dan sisanya yaitu 11 orang (11%) termasuk dalam kategori tinggi. Ini memiliki arti bahwa selama pandemi Covid-19 tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara memiliki stres tingkat sedang, walaupun mendapat beban kerja lebih selama pandemi Covid-19 tenaga kesehatan di Puskesmas Dewantara mampu untuk mengatasinya sehingga tidak menimbulkan stres yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sagala (2020) dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Penelitiannya menunjukkan hasil yang positif yang artinya apabila seorang memiliki beban kerja yang tinggi maka stres kerja yang dialami akan tinggi. Apabila stres kerja yang tidak diatasi maka akan menambah tingkat stres kerja yang dialami.

Penelitian Sunarti, Supriyati dan Junaidi (2021) dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap” yang dilakukan dengan menggunakan metode *cross-sectional* pada 33 perawat pelaksana ruang rawat inap Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Lampung. Hasilnya analisis *product moment* menunjukkan nilai korelasi sebesar  $r = 0,551$  yang berarti adanya hubungan positif antara dua variabel tersebut.

Penelitian oleh Adriansyah (2021) dengan judul “Hubungan Beban Kerja Mental dan Faktor Individu Terhadap Stres Kerja Selama Pandemi Covid-19 pada Perawat RSUD dr. Dradjat Prawiranegara Kabupaten Serang Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif *Cross-sectional* pada 91 orang perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara beban mental dengan stres kerja dengan  $r = 0,039$ .

Penelitian dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Lapas Pemuda Kelas II Langkat” yang dilakukan oleh Alfandara (2019). Penelitian ini dilakukan pada 36 pegawai lapas dengan teknik *total sampling*. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai lapas pemuda kelas III langkat

dengan  $r = 0,574$  dan  $p < 0,001$ . Hipotesis yang diajukan diterima, bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini variabel beban kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 33% terhadap stres kerja. Selanjutnya penelitian dengan judul “Beban Kerja Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat” oleh Hukmawati, Maulana dan Amalia (2020). Sampel penelitian sebanyak 33 perawat dan penelitian ini menggunakan uji *Kendall's Tau* hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja pada perawat.

Penelitian berikutnya oleh Arisandhi (2017) dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian TUK di PG. Kebon Agung Kabupaten Malang”, dengan jumlah sampel sebanyak 66 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat beban kerja dengan kategori sedang dan tingkat stres kerja sedang. Berdasarkan hasil analisis dengan nilai  $r = 0,769$  yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian TUK PG. Kebon Agung Malang.

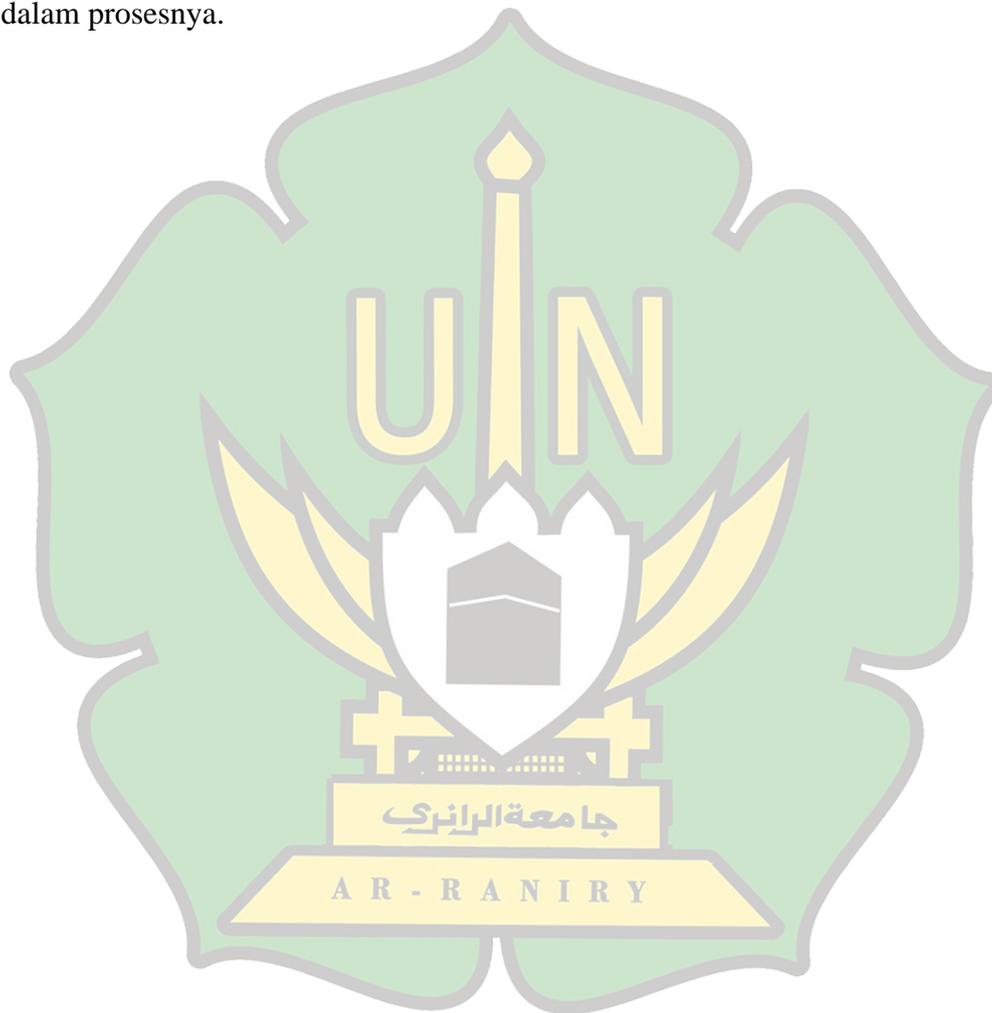
Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu beban kerja dengan stres kerja merupakan dua hal yang saling berpengaruh. Sebagai garda terdepan tenaga kesehatan memegang peran yang cukup penting selama pandemi Covid-19. Menurut Artiningsih dan Chisan (2020) selama pandemi Covid-19 tenaga kesehatan bekerja melebihi jam kerja seharusnya. Kemunculan pandemi Covid-19 yang mengubah tatanan serta kebiasaan tidak hanya masyarakat biasa tetapi juga tenaga kesehatan. Adanya

penambahan pekerjaan, harus bekerja melebihi waktu kerja yang seharusnya ditambah lagi terbatasnya ruang gerak tenaga kesehatan mempengaruhi capaian kinerja dari tenaga kesehatan khususnya tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara.

Tidak dapat dipungkiri bahwa hal tersebut membuat beban kerja dari tenaga kesehatan bertambah. Dengan meningkatnya beban kerja pada tenaga kesehatan tentunya besarnya peluang bagi tenaga kesehatan mengalami stres kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Kuntari, Darmayanti, Widiyanto dan Atmojo (2020) faktor-faktor penyebab stres pada tenaga kesehatan ialah beban kerja, rasa takut dan kekhawatiran akan terinfeksi Covid-19.

Bekerja di tengah pandemi dengan durasi yang panjang, ruang gerak yang terbatas ditambah lagi dengan adanya target akan capaian kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2021) beban kerja yang berlebihan selama pandemi Covid-19 akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arisandhi (2017) menunjukkan bahwa kurangnya interaksi antar pegawai menjadi salah satu faktor penyebab beban kerja. Karena itu, penting bagi tenaga kesehatan untuk memiliki kemampuan dalam diri untuk mengelola stres, melakukan perencanaan tugas serta membangun hubungan yang positif dilingkungan kerja sehingga beban pekerjaan yang dilaksanakan tidak terasa sehingga stres kerja dapat dihindari selama pandemi Covid-19 berlangsung.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan ke dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat secara lebih luas dinamika psikologi yang terjadi dalam prosesnya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, maka diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) = 0,824 dengan  $p = 0,000$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Dewantara Aceh Utara. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja yang dialami tenaga kesehatan, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Dewantara. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya sumbangan relatif stres kerja terhadap beban kerja sebesar *r squared* ( $r^2$ ) = 0,680 yaitu 68%, sedangkan 32% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor selain stres kerja.

#### **B. Saran**

Beberapa saran yang dapat disampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti variabel yang serupa adalah:

1. Bagi Tenaga Kesehatan

Berdasarkan dari hasil penelitian diharapkan tenaga kesehatan dapat manajemen waktu untuk mengatur serta merencanakan tugas-tugas yang akan dilakukan dengan baik agar tidak terbebani dengan tuntutan tugas yang meningkat selama pandemi Covid-19 sehingga pikiran, emosi tetap stabil dan juga menjaga

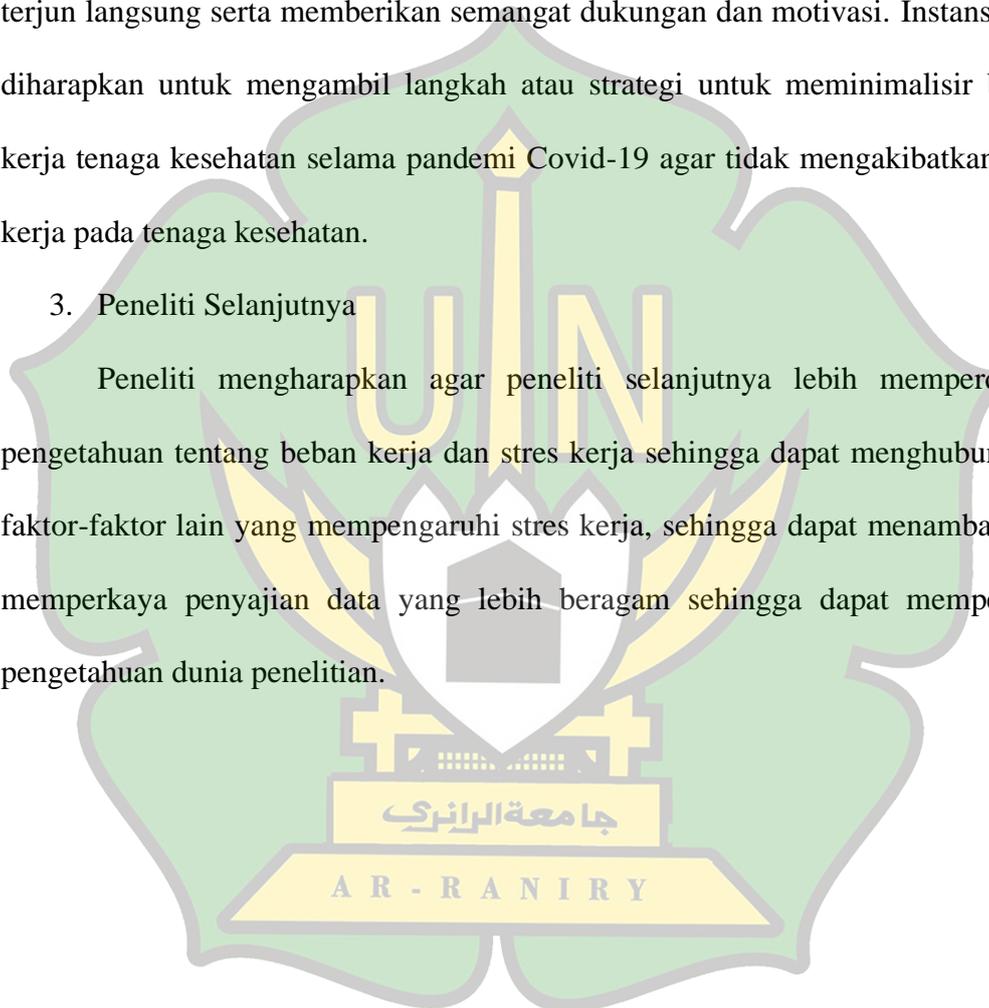
lingkungan kerja tetap positif agar tidak timbulnya stres kerja akibat beban kerja yang berlebih.

## 2. Bagi Lembaga/Instansi

Diharapkan agar instansi untuk memantau dengan melakukan survey atau terjun langsung serta memberikan semangat dukungan dan motivasi. Instansi juga diharapkan untuk mengambil langkah atau strategi untuk meminimalisir beban kerja tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 agar tidak mengakibatkan stres kerja pada tenaga kesehatan.

## 3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang beban kerja dan stres kerja sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja, sehingga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulgani, S. (2020). *Aceh Laporkan Kasus Positif Pertama COVID-19, Tercatat Yang Ke-826 Nasional*. Aceh: Dinas Kesehatan Provinsi Aceh.
- Adriansyah, M. N. (2021). Hubungan Beban Kerja Mental dan Faktor Individu Terhadap Stres Kerja Selama Pandemi Covid-19 pada Perawat RSUD dr. Dradjat Prawiranegara Kabupaten Serang Tahun 2021. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Alfandara, S. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai di Lapas Pemuda Kelas III Langkat. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Arisandhi, R. N. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Bagian Tata Usaha dan Keuangan di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Artiningsih, R., & Chisan, K. (2020). Burnout dan Komitmen Terhadap Tugas: Tantangan Tenaga Medis dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu*. Vol 2. Hal 199.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basrowi, R., Khoe, L. C., & Isbayuputra, M. (2020). 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang dan Berat Selama Masa Pandemi COVID-19. Retrieved from <https://fk.ui.ac.id/berita/83-tenaga-kesehatan-indonesia-mengalami-burnout-syndrome-derajat-sedang-dan-berat-selama-masa-pandemi-covid-19.html>. Di akses pada tanggal 20 Desember 2021
- Bernardin, H. J. (1993). *Human Resources Management: An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill Book.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenadamedia.

- Dukungan Kesehatan Jiwa dan Psikososial [DKJPS]. (2020). *Catatan Tentang Aspek Kesehatan Jiwa dan Psikososial Wabah Covid-19 Versi 1.0*. IASC Reference group for Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings.
- Fatihuddin. (2015). *Metode Penelitian untuk Ekonomi, Manajemen dan Akutansi: dari Teori Praktek*. Surabaya: PPs UM.
- Gawron, V. J. (2008). *Human Performance, Workload, and Situational Wwareness Measures Handbook 2nd Ed*. USA: CRC Press.
- Greenbergh, J. (2008). *Stress Managenet 8th Ed*. New York: Mc. Graw Hill.
- Handayani, R. T., Kuntari, S., Darmayanti, Q. T., Widiyanto, A., & Atmojo, J. T. (2020). Faktor Penyebab Stres pada Tenaga Kesehatan dan Masyarakat Saat Pandemi Covid-19. *Keperawatan Jiwa Volume 8 No 3*.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanief, Y.N, & Himawanto, W. (2017). *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: Deepulish.
- Hikmawati, A. N., Maulana, N., & Devi, A. (2020). Beban Kerja Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Jiwa Volume 2 No 3*.
- Hurlock, E. B. 2001. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. 51.
- Irawan, R. (2021). Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2021. *Respository Universitas Islam Kalimantan*.
- Jalilian, H., Choobineh, A., & Shouroki, F. K. (2019). Relationship between Job Stress and Fatigue based on Job Demand-Control-Support Model in Hospital Nurses. *International Journal of Preventive Medicine*.
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance; A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 7, No. 2*.
- Landsbergis, P., Lamontagne, A. D., Dobson, M., & Choi, B. (2017). Occupational Stress. *Oxford Scholarship Online*.

- Lapor Covid-19. (2021, Desember). *2066 Tenaga Kesehatan Gugur Melawan Covid-19*. Retrieved from Lapor Covid-19: <https://nakes.laporcovid19.org/statistik>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, P. A., Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineck Cipta.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, N. A. (2007). *Psikologi Personel*. Kuala Lumpur: Yeohprinco Sdn. Bhd.
- Megatsari, H., Laksono, A. D., Ibad, M., Herwanto, Y. T., Sarweni, K. P., PuaGeno, R. A., & Nugraheni, E. (2020). The community psychosocial burden during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Heliyon*, 6 Published by Elsevier Ltd. This is an open access article, 1.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nasrullah, D., Natsir, M., Twistiandayani, R., Royani, L., Siswanto, Sumartyawati, N. M., Direja, A. H. (2020). Dampak Psikologis Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Menghadapi Pandemi Corona Virus (Covid-19) di Indonesia. *Badan Riset dan Inovasi Nasional Republik Indonesia*.
- NIOSH. (2008). *Exposure to Stress Occupational Hazards in Hospitals*. USA: Centers for Disease Control and Prevention.
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nurhidayah, & Dwi, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja (Studi pada Karyawan yang Melaksanakan Work From Home Selama Pandemi Covid-19 di DKI Jakarta). *Respository Pertamina University*.
- Periantolo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi : Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priyatno. (2011). *Buku Saku Analisi Statistik Data Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rarastanti, P. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Mediasi Job Burnout Selama Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Aisyiyah Ponorogo. *Tesis*. Surabaya: Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga.

- Sagala, A. P. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. *Skripsi*. Medan: Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarafino, E. P. (2008). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions Sixth Edition*. United States: John Willey & Sons John.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology and Work Today*. New York: Routledge.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit. *ARIKA, Vol 5. No 2*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarti, E., Supriyati, & Junaidi. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap. *Jurnal Psikologi Malahayati Volume 2*.
- Suriastini, W., Sikoki, B., & Listiono. (2020). *Gangguan Kesehatan Mental Meningkat Tajam: Sebuah Panggilan Meluaskan Layanan Kesehatan*. Research Brief.
- Syahrizal. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. *Research & Learning in Nursing Science*.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Taylor, S. E. (2018). *Health Psychology 10th Ed*. New York: McGraw-Hill Education.
- Tereluan, D. G., & Bawotong, J. H. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Gangguan Pola Tidur pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat Non Trauma RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado. *e-journal Keperawatan (e-Kp). Vol 4. No 2*.
- Winurini, S. (2020). Permasalahan Kesehatan Mental Akibat Pandemi Covid-19. *Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, 13*.
- World Health Organization [WHO]. (2021). *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. Indonesia: World Health Organization Indonesia.
- Xing, L. q., Xu, M. L., Sun, J., Wang, Q. X., Ge, D. D., Jiang, M. m., Li, Q. (2020). Anxiety and depression in frontline health care workers during the outbreak of Covid-19. *International Journal of Social Psychiatry*.

Yuliana. (2020). Corona virus diseases (Covid-19). *Wellness and Healthy Magazine*.

Zahroh, R. F. (2018). Pengaruh beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Cendana Teknik Utama. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.





LAMPIRAN 1

SURAT KEPUTUSAN (SK)

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-2036/Un.08/FPsi/Kp.00.4/12/2021

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2021/2022  
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2021/2022 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;  
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 30 April 2021;  
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 29 Desember 2021.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama  
2. Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons), M.Sc Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Salsabila Zahra Hafifa  
NIM/Prodi : 160901028 / Psikologi  
Judul : Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara pada Masa Pandemi Covid-19
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 29 Desember 2021 M  
25 Jumadil Awal 1443 H

AR - RANIRY

Dekan Fakultas Psikologi,

  
Salami

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



UIN  
AR-RANIRY  
جامعة الرانيري  
LAMPPIRAN 2

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1888/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/12/2021  
Lamp : -  
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,  
Kepala Puskesmas Dewantara

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : SALSABILA ZAHRA HAFIFA / 160901028  
Semester/Jurusan : XI / Psikologi  
Alamat sekarang : Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara Pada Masa Pandemi Covid-19*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 10 Desember 2021  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.

Berlaku sampai : 10 Januari  
2022

جامعة الرانيري  
AR - RANIRY



LAMPIRAN 3

SURAT BUKTI SUDAH PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH UTARA  
DINAS KESEHATAN  
UPTD PUSKESMAS DEWANTARA  
Jl. Medan – Banda Aceh, Desa Ulee Pulo, Km 253 Krueng Geukueh – Aceh Utara  
Email : puskesmasdewantara@yahoo.com



Nomor : 638 /PKM/ 2021  
Lamp :  
Perihal : Penelitian

Sehubungan dengan surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry nomor: B-1888/Un.08/FPsi.I/PP.009/12/2021 pada tanggal 10 Desember 2021 hal izin penelitian. Dan sehubungan dengan itu Kepala Puskesmas Dewantara Aceh utara menerangkan bahwa :

Nama : Salsabila Zahra Hafifa  
NIM : 160901028  
Jurusan : Psikologi

Dengan judul skripsi "*Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Dewantara Aceh Utara pada Masa Pandemi Covid-19*",  
Demikian surat ini kami perbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dewantara, 30 Desember 2021

Kepala Puskesmas Dewantara

  
dr. Iskandar

Nip. 19710112 200212 1 001

AR - RANIRY



**LAMPIRAN 4**  
**AR-RANIRY**  
**REKAPITULSI JUMLAH TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS**  
**DEWANTARA**



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH UTARA  
DINAS KESEHATAN  
UPTD PUSKESMAS DEWANTARA



Jl. Medan – Banda Aceh, Desa Ulee Pulo, Km 253 Krueng Geukueh – Aceh Utara  
Email : [puskesmasdewantara@yahoo.com](mailto:puskesmasdewantara@yahoo.com)

**REKAPITULASI JUMLAH TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS  
DEWANTARA ACEH UTARA**

No	Profesi	Jumlah
1	Dokter Umum	4
2	Dokter Gigi	1
3	Bidan	52
4	Perawat	27
5	Perawat Gigi	2
6	Farmasi	2
7	Petugas Laboratorium	4
8	Fisioterapis	1
9	Elektro Medis	1
10	Kesehatan Masyarakat	15
11	Kesehatan Lingkungan	6
12	S1 Psikologi	3
<b>Total</b>		<b>118</b>



LAMPIRAN 5

AR RIWAYAT HIDUP

## RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

Nama Lengkap : Salsabila Zahra Hafifa  
Tempat/Tgl Lahir : Lampahan/20 Februari 1998

Agama : Islam

NIM : 160901028

Kebangsaan : Indonesia

Alamat : Jln. Teuku Ade 2, Gampong Doy, Ulee Kareng

### Riwayat Pendidikan

SDN 11 Bireuen : 2010

SMPN 1 Bireuen : 2013

SMAN 1 Bireuen : 2016

### Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Muzakir

Nama Ibu : Safrina

Pekerjaan : PNS The logo of UIN Ar-Raniry is a large, stylized emblem in the background. It features a green shield-like shape with a yellow and white central design. The letters 'UIN' are prominently displayed in yellow. Below the shield, there is a banner with the Arabic text 'جامعة الرانيري' (UIN Ar-Raniry) and the English text 'UIN AR-RANIRY'.

Alamat : Ulee Pulo, Dewantara, Aceh Utara



**LAMPIRAN 6**

**HASIL ANALISIS UJI DAYA BEDA DAN RELIABILITAS STRES**

**A R - R ANIRY  
KERJA**

## Uji Daya Beda dan Reliabilitas Stres Kerja

### Tahap 1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.920	64

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F	132.0833	282.247	.327	.	.918
UF	133.0167	286.661	.083	.	.920
F	132.5500	278.658	.370	.	.918
UF	133.2667	286.131	.135	.	.919
UF	133.1833	278.559	.433	.	.917
F	133.1667	276.582	.548	.	.916
UF	132.7333	278.301	.423	.	.917
F	132.8833	274.715	.558	.	.916
F	132.2500	294.970	-.244	.	.923
F	132.9333	269.487	.680	.	.915
F	132.7667	276.724	.500	.	.917
UF	133.0833	277.366	.437	.	.917
F	133.1500	275.181	.596	.	.916
F	133.1500	273.452	.650	.	.915
UF	133.1667	277.734	.541	.	.917
UF	132.0333	307.253	-.730	.	.927
F	133.3000	274.281	.659	.	.916
UF	132.7833	279.596	.381	.	.918

F	132.8000	277.756	.395	.	.918
UF	133.1833	280.559	.438	.	.917
F	132.1833	284.390	.137	.	.920
UF	132.5833	281.569	.289	.	.918
F	133.1167	277.732	.412	.	.917
UF	133.1000	280.736	.476	.	.917
F	132.8667	270.897	.732	.	.915
UF	133.1000	276.600	.642	.	.916
F	132.9833	273.271	.712	.	.915
UF	133.1500	280.299	.502	.	.917
F	133.0167	272.118	.686	.	.915
UF	132.7833	285.359	.147	.	.919
F	133.0833	274.518	.664	.	.916
UF	133.0833	281.569	.522	.	.917
F	132.6833	269.440	.697	.	.915
UF	132.9667	283.355	.307	.	.918
UF	132.7000	287.603	.044	.	.920
F	132.2000	291.722	-.134	.	.922
F	132.8333	272.684	.711	.	.915
UF	132.1167	306.579	-.752	.	.926
UF	133.1833	290.491	-.091	.	.921
F	132.9167	273.095	.668	.	.915
F	132.8667	271.745	.696	.	.915
F	133.0333	271.185	.716	.	.915
F	132.5167	279.271	.430	.	.917
F	131.9000	297.651	-.574	.	.923
UF	131.9833	304.627	-.734	.	.925
UF	133.1500	280.469	.579	.	.917
F	133.0667	273.962	.673	.	.915
UF	133.1000	281.583	.502	.	.917
F	132.8167	276.898	.614	.	.916
UF	132.8333	278.243	.499	.	.917
UF	133.1333	280.456	.470	.	.917

UF	133.1000	279.888	.493	.	.917
F	132.9667	268.846	.722	.	.914
UF	132.9667	280.609	.374	.	.918
F	132.9333	273.148	.734	.	.915
UF	132.8167	289.949	-.066	.	.920
F	133.1000	275.685	.598	.	.916
F	133.0167	274.966	.633	.	.916
UF	132.6000	281.871	.289	.	.918
UF	133.2167	280.681	.511	.	.917
F	132.2667	282.843	.243	.	.919
UF	133.1167	279.901	.552	.	.917
UF	132.9833	286.322	.133	.	.919
F	133.2833	275.529	.580	.	.916

## Tahap 2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.958	.958	47

AR - RANIRY



**HASIL ANALISIS UJI DAYA BEDA DAN RELIABILITAS BEBAN  
KERJA**

## Uji Daya Beda dan Reliabilitas Beban Kerja

### Tahap 1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.930	38

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F	79.1000	153.108	.701	.	.927
UF	79.5500	162.286	.389	.	.931
F	79.6667	159.921	.490	.	.930
UF	79.5833	160.044	.564	.	.929
UF	79.4833	162.423	.262	.	.932
F	79.4500	156.997	.644	.	.928
UF	79.7833	161.935	.401	.	.930
F	79.5167	156.356	.668	.	.928
UF	79.7333	161.894	.408	.	.930
F	79.4333	155.538	.624	.	.928
UF	79.4500	162.557	.247	.	.932
F	79.1833	155.203	.609	.	.928
F	79.2333	154.758	.618	.	.928
UF	79.4000	160.176	.419	.	.930
F	79.2833	154.884	.684	.	.928
UF	79.4667	162.897	.299	.	.931

F	78.7833	174.647	-.518	.	.938
F	79.4833	156.084	.637	.	.928
F	79.5333	157.134	.660	.	.928
UF	79.5333	157.846	.582	.	.929
UF	79.7833	160.308	.466	.	.930
UF	79.5500	159.065	.513	.	.929
F	79.4333	158.928	.487	.	.930
UF	79.6667	162.531	.351	.	.931
F	79.3000	152.417	.676	.	.928
UF	79.5667	159.741	.535	.	.929
F	79.5833	157.739	.547	.	.929
UF	79.6000	159.397	.557	.	.929
F	79.8000	156.908	.604	.	.929
UF	79.5333	159.338	.538	.	.929
F	79.5667	156.114	.611	.	.928
UF	79.7000	161.671	.351	.	.931
UF	79.5167	161.949	.329	.	.931
F	79.2000	158.536	.431	.	.930
F	79.3833	155.732	.616	.	.928
UF	79.6333	160.473	.477	.	.930
UF	79.6833	161.745	.507	.	.930
F	79.2833	154.749	.692	.	.928

## Tahap 2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.939	34





**LAMPIRAN 8**

**DATA VIEW STRES KERJA DAN BEBAN KERJA**  
AR - RANIRY

	BebanKerja	StresKerja
1	68.00	80.00
2	65.00	80.00
3	39.00	58.00
4	88.00	108.00
5	72.00	90.00
6	78.00	97.00
7	79.00	110.00
8	94.00	107.00
9	82.00	76.00
10	68.00	78.00
11	71.00	87.00
12	71.00	90.00
13	88.00	110.00
14	59.00	50.00
15	77.00	96.00
16	85.00	116.00
17	84.00	91.00
18	61.00	87.00
19	63.00	95.00
20	55.00	84.00
21	70.00	96.00
22	75.00	85.00
23	84.00	102.00
24	86.00	108.00
25	70.00	94.00
26	97.00	103.00
27	71.00	90.00
28	71.00	98.00
29	80.00	105.00
30	82.00	104.00
31	85.00	106.00
32	64.00	68.00
33	71.00	98.00
34	67.00	68.00
35	76.00	94.00
36	83.00	99.00

	BebanKerja	StresKerja
37	49.00	55.00
38	86.00	125.00
39	89.00	125.00
40	72.00	97.00
41	64.00	62.00
42	85.00	101.00
43	72.00	99.00
44	69.00	98.00
45	70.00	83.00
46	68.00	84.00
47	68.00	90.00
48	74.00	96.00
49	71.00	96.00
50	64.00	110.00
51	69.00	92.00
52	68.00	76.00
53	71.00	94.00
54	38.00	53.00
55	86.00	122.00
56	67.00	73.00
57	88.00	122.00
58	73.00	96.00
59	63.00	82.00
60	34.00	52.00
61	58.00	81.00
62	66.00	89.00
63	70.00	101.00
64	75.00	101.00
65	73.00	98.00
66	71.00	96.00
67	63.00	92.00
68	88.00	120.00
69	68.00	88.00
70	58.00	95.00
71	62.00	77.00
72	84.00	110.00

	BebanKerja	StresKerja
73	55.00	47.00
74	64.00	75.00
75	84.00	107.00
76	66.00	86.00
77	77.00	100.00
78	72.00	94.00
79	96.00	126.00
80	63.00	69.00
81	72.00	94.00
82	86.00	102.00
83	63.00	100.00
84	72.00	99.00
85	71.00	95.00
86	68.00	96.00
87	52.00	59.00
88	64.00	73.00
89	92.00	114.00
90	71.00	95.00
91	94.00	117.00
92	97.00	124.00
93	86.00	96.00
94	91.00	117.00
95	85.00	94.00



LAMPIRAN 9  
AR-RANIRY

HASIL PENELITIAN

## Uji Normalitas

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
BebanKerja	95	72,78	12,477	34	97
StresKerja	95	92,82	17,601	47	126

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BebanKerja	StresKerja
N		95	95
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	72,78	92,82
	Std. Deviation	12,477	17,601
Most Extreme Differences	Absolute	,114	,127
	Positive	,114	,059
	Negative	-,090	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		1,115	1,235
Asymp. Sig. (2-tailed)		,167	,095

a. Test distribution is Normal.

## Uji Linearitas

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
StresKerja * BebanKerja	Between Groups	(Combined)	23571,494	39	604,397	5,991	,000
		Linearity	19795,484	1	19795,484	196,226	,000
		Deviation from Linearity	3776,010	38	99,369	,985	,513
	Within Groups		5548,464	55	100,881		
	Total		29119,958	94			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
StresKerja * BebanKerja	,824	,680	,900	,809

## Correlations

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BebanKerja	72,78	12,477	95
StresKerja	92,82	17,601	95

### Correlations

		BebanKerja	StresKerja
BebanKerja	Pearson Correlation	1	,824**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	95	95
StresKerja	Pearson Correlation	,824**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## Frequencies

### Statistics

	BebanKerja	StresKerja
N	Valid	95
	Missing	0
Mean	72.78	92.82
Median	71.00	95.00
Mode	71	96
Std. Deviation	12.477	17.601
Skewness	-.422	-.527
Std. Error of Skewness	.247	.247
Kurtosis	.757	.304
Std. Error of Kurtosis	.490	.490
Minimum	34	47
Maximum	97	126
Sum	6914	8818

## Frequency Table

### Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	1.1	1.1	1.1
	38	1	1.1	1.1	2.1
	39	1	1.1	1.1	3.2
	49	1	1.1	1.1	4.2
	52	1	1.1	1.1	5.3
	55	2	2.1	2.1	7.4
	58	2	2.1	2.1	9.5
	59	1	1.1	1.1	10.5
	61	1	1.1	1.1	11.6
	62	1	1.1	1.1	12.6
	63	5	5.3	5.3	17.9
	64	5	5.3	5.3	23.2
	65	1	1.1	1.1	24.2
	66	2	2.1	2.1	26.3
	67	2	2.1	2.1	28.4
	68	7	7.4	7.4	35.8
	69	2	2.1	2.1	37.9
	70	4	4.2	4.2	42.1
	71	10	10.5	10.5	52.6
	72	6	6.3	6.3	58.9
	73	2	2.1	2.1	61.1
	74	1	1.1	1.1	62.1
	75	2	2.1	2.1	64.2
	76	1	1.1	1.1	65.3
	77	2	2.1	2.1	67.4
	78	1	1.1	1.1	68.4
	79	1	1.1	1.1	69.5
	80	1	1.1	1.1	70.5
	82	2	2.1	2.1	72.6
	83	1	1.1	1.1	73.7
	84	4	4.2	4.2	77.9
	85	4	4.2	4.2	82.1
	86	5	5.3	5.3	87.4
	88	4	4.2	4.2	91.6
89	1	1.1	1.1	92.6	

91	1	1.1	1.1	93.7
92	1	1.1	1.1	94.7
94	2	2.1	2.1	96.8
96	1	1.1	1.1	97.9
97	2	2.1	2.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

**StresKerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 47	1	1.1	1.1	1.1
50	1	1.1	1.1	2.1
52	1	1.1	1.1	3.2
53	1	1.1	1.1	4.2
55	1	1.1	1.1	5.3
58	1	1.1	1.1	6.3
59	1	1.1	1.1	7.4
62	1	1.1	1.1	8.4
68	2	2.1	2.1	10.5
69	1	1.1	1.1	11.6
73	2	2.1	2.1	13.7
75	1	1.1	1.1	14.7
76	2	2.1	2.1	16.8
77	1	1.1	1.1	17.9
78	1	1.1	1.1	18.9
80	2	2.1	2.1	21.1
81	1	1.1	1.1	22.1
82	1	1.1	1.1	23.2
83	1	1.1	1.1	24.2
84	2	2.1	2.1	26.3
85	1	1.1	1.1	27.4
86	1	1.1	1.1	28.4
87	2	2.1	2.1	30.5
88	1	1.1	1.1	31.6
89	1	1.1	1.1	32.6
90	4	4.2	4.2	36.8
91	1	1.1	1.1	37.9
92	2	2.1	2.1	40.0

94	6	6.3	6.3	46.3
95	4	4.2	4.2	50.5
96	8	8.4	8.4	58.9
97	2	2.1	2.1	61.1
98	4	4.2	4.2	65.3
99	3	3.2	3.2	68.4
100	2	2.1	2.1	70.5
101	3	3.2	3.2	73.7
102	2	2.1	2.1	75.8
103	1	1.1	1.1	76.8
104	1	1.1	1.1	77.9
105	1	1.1	1.1	78.9
106	1	1.1	1.1	80.0
107	2	2.1	2.1	82.1
108	2	2.1	2.1	84.2
110	4	4.2	4.2	88.4
114	1	1.1	1.1	89.5
116	1	1.1	1.1	90.5
117	2	2.1	2.1	92.6
120	1	1.1	1.1	93.7
122	2	2.1	2.1	95.8
124	1	1.1	1.1	96.8
125	2	2.1	2.1	98.9
126	1	1.1	1.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

AR - RANIRY