

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI BAGIAN KEBIDANAN DI RSUD  
SITI AISYAH LUBUK LINGGAU**



**Skripsi oleh:  
DECHA DEVRINA SADANU  
01011181823043  
Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI BAGIAN KEBIDANAN DI RSUD SITI AISYAH  
LUBUK LINGGAU**

Disusun oleh:

Nama : Decha Devrina Sadanu  
Nim : 01011181823043  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing  
Ketua



Tanggal: 15 Oktober 2022

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing  
Anggota



Tanggal: 7 November 2022

Iisnawati, S.E, M.Si  
NIP. 1671045508820010

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI

4/1/22

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI BAGIAN KEBIDANAN DI RSUD SITI AISYAH  
LUBUK LINGGAU

Disusun oleh:

Nama : Decha Devrina Sadanu

Nim : 01011181823043

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang/Kajian : Manajemen SDM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Desember 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 5 Desember 2022

Ketua

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Anggota

Iisnawati, S.E, M.Si  
NIP. 1671045508820010

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Decha Devrina Sadanu  
NIM : 01011181823043  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI BAGIAN KEBIDANAN DI RSUD SITI AISYAH LUBUK  
LINGGAU”**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
Anggota : Iisnawati, S. E., M.Si  
Penguji : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
Tanggal Ujian : 5 Desember 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, 5 Desember 2022

Pembuat Pernyataan  
  
Decha Devrina Sadanu  
NIM 01011181823043



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”*

*(QS. Al-Baqarah Ayat 286)*

*“Jangan memandang dirimu rendah, kamu sudah melewati banyak hal. Orang lain belum tentu sekuat diri mu”*

*(Decha, 2022)*

**Skripsi ini saya persembahkan  
kepada:**

- **Kedua Orang Tuaku**
- **Saudara Kandungku**
- **Keluarga**
- **Teman Seperjuangan**
- **Guru dan Dosen**
- **Almamater**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Kebidanan Di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel Stres Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai dengan objek pada Pegawai Bagian Kebidanan Di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal demikian dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Inderalaya, 5 Desember 2022

Pembuat Pernyataan



Decha Devrina Sadanu  
NIM 01011181823043

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa bantuan, doa, bimbingan, arahan dan juga motivasi dari berbagai pihak yang terlibat. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Allah S.W.T terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. Kedua orang tuaku, papa (Damai Seri, S.Pd. SD.) dan mama (Nurhayati) tercinta, terima kasih karena telah memberikan dukungan berupa moril, materi, dan doa yang tak pernah putus. Terima kasih juga telah menjadi semangat serta motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph., D., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.

6. Ibu Dr. Yuliani, SE., M.M., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan banyak kemudahan dan saran selama masa perkuliahan.
7. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M., dan Ibu Iisnawati, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan masukan ilmu, dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu memberikan kritik dan saran dalam perbaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama proses perkuliahan dan Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Seluruh pegawai bagian kebidanan di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau dan kak Apriyadi yang telah membantu perihal data dan kesediaan mengisi kuesioner yang peneliti bagikan.
11. Saudara kandung saya, kak Desvianti Danurisa, S.Pd., dan adik Elsy Marcindy Sadanu, A.Md.,Ak., yang telah memberikan dukungan selama pengerjaan skripsi ini baik dari segi nasehat maupun materil.
12. Sahabat seperjuangan semasa kuliah saya, Alfin Febrianti, Endah, Suci, Riska, Santi, dan Azzah terima kasih sudah menemani selama masa perkuliahan, berbagi suka duka, tempat berbagi keluh kesah



serta telah memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini.

13. Sahabat saya, Ria dan Winny terima kasih karena sudah mengisi waktu libur kuliah saya menjadi menyenangkan.
14. Teman-teman manajemen 2018, terima kasih untuk kalian semua yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama perkuliahan serta menjadi motivasi untuk terus belajar, bangga karena bisa menjadi salah satu diantara kalian.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Inderalaya, 5 Desember 2022

Penulis



Decha Devrina Sadanu  
NIM 01011181823043

ABSTRAK

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS  
11/22  
9/1

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI BAGIAN KEBIDANAN DI RSUD SITI AISYAH  
LUBUK LINGGAU**

Oleh:  
**Decha Devrina Sadanu**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Kebidanan di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di bagian kebidanan RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau yang berjumlah 35 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dan menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner serta menggunakan metode analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh yaitu menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi ( $r$ ), dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian kebidanan di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau.

**Kata kunci:** *Stres Kerja, Kepuasan Kerja*

**Pembimbing I**



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 19621110199103106

**Pembimbing II**



Iisnawati, S.E, M.Si  
NIP. 1671045508820010

**Ketua Jurusan Manajemen**



Isni Andriana, S.E, M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

ASLI  
1/23

**THE EFFECT OF WORK STRESS ON JOB SATISFACTION OF MIDWIFE  
SECTION EMPLOYEES IN THE SITI AISYAH LUBUK LINGGAU  
REGIONAL GENERAL HOSPITAL**

**By: Decha Devrina Sadanu**

*This study aims to determine the effect of job stress on job satisfaction of midwifery employees at the Siti Aisyah Regional General Hospital, Lubuk Linggau. The population in this study were all employees in the midwifery section of the Siti Aisyah Lubuk Linggau Regional General Hospital, totaling 35 employees. This study uses a saturated sampling technique, and uses primary data with data collection techniques through questionnaires and uses simple linear regression analysis as a data analysis technique. The data obtained were using validity test, reliability test, simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis ( $r$ ), and coefficient of determination analysis ( $R^2$ ) and  $t$  test. Based on the results of the study showed that there was a negative and significant influence between job stress on job satisfaction of midwifery employees at the Siti Aisyah Regional General Hospital Lubuk Linggau.*

**Keywords: Job Stress, Job Satisfaction**

**Advisor I**



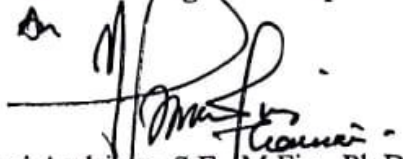
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 19621110199103106

**Advisor II**



Iisnawati, S.E., M.Si  
NIP. 1671045508820010

**Head of Management Departement**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

ASLI

4/23/21

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa:

Nama : Decha Devrina Sadanu  
NIM : 01011181823043  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Kebidanan Di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau”

Telah kami periksa *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

**Pembimbing I**



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 19621110199103106

**Pembimbing II**



Iisnawati, S.E., M.Si  
NIP. 1671045508820010

**Head of Management Departement**



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Decha Devrina Sadanu

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat / Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 01 Desember 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Prumnas Dayang Torek Blok B, No. 39 RT. 09, Kel. Ulak  
Lebar, Kec. Lubuklinggau Barat II, Kota Lubuklinggau,  
Sumatera Selatan.

Alamat Email : [dechadn12@gmail.com](mailto:dechadn12@gmail.com)

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 8 Lubuklinggau

SLTP : SMP Negei 7 Lubuklinggau

SLTA : SMA Negeri 1 Lubuklinggau

Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

Pengalaman Organisasi : Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMAJE) (2018-2021)



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2. Manfaat Praktis .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Teori Keadilan.....	10
2.1.1. Pengertian Teori Keadilan .....	10

2.1.2. Bagian-bagian dari Teori Keadilan.....	10
2.2. Stres Kerja.....	11
2.2.1. Pengertian Stres Kerja.....	11
2.2.2. Gejala Stres Kerja.....	11
2.2.3. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	12
2.2.4. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	13
2.2.5. Indikator Stres Kerja.....	14
2.3. Kepuasan Kerja.....	14
2.3.1. Pengertian Stres Kerja.....	14
2.3.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	15
2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2.4. Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	17
2.5. Penelitian Terdahulu.....	18
2.6. Kerangka Konseptual.....	23
2.7. Hipotesis Penelitian.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian dan Lokasi Penelitian.....	24
3.2. Rancangan Penelitian.....	24
3.2.1. Pendekatan Penelitian.....	24
3.2.2. Jenis Penelitian.....	24
3.3. Jenis Data dan Sumber Data.....	25
3.3.1. Jenis Data.....	25
3.3.2. Sumber Data.....	25
3.4. Populasi dan Sampel.....	25
3.4.1. Populasi.....	25

3.4.2. Sampel.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6. Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian .....	27
3.6.1.1. Uji Validitas.....	27
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	27
3.6.1.3. Metode Suksesif Interval.....	28
3.6.2. Uji Statistik .....	28
3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	28
3.6.2.2. Uji Korelasi .....	29
3.6.2.3. Uji Determinasi .....	29
3.6.3 Uji Hipotesis .....	30
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	33
4.1.1. Profil RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau .....	33
4.1.2 Visi dan Misi RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau .....	33
4.1.3 Struktur Organisasi .....	34
4.2. Hasil Penelitian .....	35
4.2.1. Deskripsi Profil Responden .....	35
4.2.1.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	35
4.2.1.2. Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	35
4.2.1.3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden .....	36
4.2.1.4. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden .....	37
4.3. Deskripsi Frekuensi Vaeriable Penelitian .....	38



4.3.1. Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	38
4.3.2. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	45
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.4.1. Hasil Uji Validitas.....	57
4.3.2. Hasil Uji Reabilitas.....	59
4.5. Hasil Uji Statistik.....	59
4.5.1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	59
4.5.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	61
4.6. Hasil Uji Hipotesis.....	61
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

Table 1.1. Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Variabe Kepuasan Kerja .....	2
Table 1.2. Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Bagian Kebidanan .....	5
Table 1.3. Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Variabel Stres Kerja .....	6
Table 2.1. Penelitian Terdahulu .....	18
Table 3.1. Responden Penelitian Pegawai Bagian Kebidanan.....	26
Table 3.2. Skala Pengukuran Likert.....	27
Table 3.3. Interpretasi Koefisien Kolerasi .....	29
Tabel 3.4. Defenisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Respoden.....	35
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	36
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	37
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden .....	37
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja .....	57
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	58
Tabel 4.7. Hasil Uji Reabilitas Variabel Instrumen Penelitian .....	59
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja .....	38
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan .....	45
Tabel 4.10. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	60
Tabel 4.11. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi .....	61
Tabel 4.12. Hasil Analisis Uji T .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	34

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden.....	78
Lampiran 3. Hasil Metode Suksesif Interval (MSI).....	87
Lampiran 4. Hasil Validitas .....	93
Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas.....	109
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Korelasi dan Determinasi.....	109
Lampiran 7. Hasil Uji Signifikan dan Analisis Regresi Linier Sederhana .....	110
Lampiran 8. r- tabel dan t-tabel.....	111

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan pemegang peranan utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Rumah sakit harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada agar dapat menunjang kinerja yang baik dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan semua orang yang ada di dalam perusahaan dengan melakukan tugas yang telah diberikan (Hamali, 2016). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai pada saat bekerja yaitu kepuasan kerja yang mereka dapatkan dan mereka rasakan.

Kepuasan kerja merupakan keinginan setiap individu dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah diberikan. Seseorang yang merasakan puas dengan tugasnya jelas akan berpengaruh pada nilai dan keahlian kerjanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang membuat tercapainya suatu tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan upaya positif yang diberikan oleh seorang pegawai pada tugasnya yang disebabkan oleh hasil evaluasi kerja (Ali dan Wardoyo, 2021). Kepuasan kerja merupakan suatu karakter atau prespektif seorang pegawai saat melakukan tugasnya (Bhastary, 2020).

Seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan bertugas dengan tekun dan penuh kreatif serta berkarakter positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya bagi seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang menurun dan bahkan bisa menyebabkan seorang pegawai tersebut berperilaku

negatif terhadap pekerjaannya. Salah satu masalah yang sering terjadi pada seseorang pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah biasanya akan timbul rasa malas, tidak disiplin pada saat melakukan pekerjaan yang dapat berdampak buruk pada hasil kerja pegawai maupun organisasi.

Kepuasan kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu internal maupun eksternal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, seorang atasan, promosi serta kondisi tempat bekerja (Permatasari, dkk, 2018). Berikut hasil kuesioner pra-survey dari variabel kepuasan kerja pegawai bagian kebidanan RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau:

**Tabel 1.1. Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Kebidanan RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Respon (Orang)	Total Skor	Rata-rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Merasa puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan saya saat ini dengan keahlian dan pengalaman saya	10	7	0	0	0	17	78	4,59
2	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulannya	6	0	0	11	0	17	76	3,05
3	Terbukanya peluang promosi bagi semua pegawai	9	2	0	6	0	17	45	3,82
4	Atasan sering memberikan bantuan teknis kepada pegawainya yang sedang kesulitan	11	4	2	0	0	17	70	4,52
5	Mempunyai rekan kerja yang kompeten	13	3	1	0	0	17	80	4,70

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2022

Keterangan:

Keterangan jawaban:

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

Keterangan Responden (Orang):

- 11 Honorer
- 6 PNS

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari kuesioner pra-survey pernyataan dari lima dimensi variabel kepuasan kerja dengan jumlah responden sebanyak 17 orang tersebut jumlah rata-rata jawaban paling tinggi diperoleh dari pernyataan dimensi pekerjaan itu sendiri. Sebagian pegawai kebidanan merasa puas terhadap tugas yang diberikan dengan keahlian yang mereka miliki dengan jumlah rata-rata skor 4,59. Selain itu jumlah rata-rata skor yang paling rendah terjadi pada dimensi gaji atau upah, dimana sebagian pegawai khususnya bagian kebidanan merasa belum puas dengan gaji yang mereka terima untuk setiap bulanya dengan rata-rata skor sebesar 3,05.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai, salah satunya yaitu keadaan stres yang sedang dialami oleh seorang pegawai tersebut. Stres kerja ialah suatu kondisi tekanan yang mempengaruhi perasaan, proses berfikir serta keadaan fisik dari seseorang. Stres kerja merupakan keadaan seorang individu dalam tekanan yang membuat adanya ketidakseimbangan antara fisik dan mental yang dapat mendorong orang tersebut menjadi emosi dan mengalami proses berpikir (Sanjaya, 2021). Stres

kerja ialah keadaan di mana seseorang sedang merasakan ketegangan yang dapat berpengaruh pada perasaan, jalan pikiran dan keadaan fisik yang di rasakannya (Farisi dan Pane, 2020).

Faktor-faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja bagi pegawai yaitu ketegangan pada saat menghindari kekeliruan atau menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang terbatas serta beban kerja yang banyak, tuntutan peran, rekan kerja serta tidak seimbangnya antara daya produksi dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya (Potale dan Uhing, 2015). Stres kerja yang dialami oleh seorang pegawai juga dapat menyebabkan kurang ramahnya serta lambannya pelayanan terhadap pasien pada saat berkunjung ke rumah sakit. Kebiasaan bekerja pada jam kerja yang panjang dapat menyebabkan letih serta lamban dalam bekerja serta tidak dapat berkonsentrasi (Atkinson, 1991). Suatu perusahaan perlu memahami sumber stres potensial yang di alami oleh para pegawainya supaya bisa menghindari masalah yang lebih serius dalam suatu perusahaan.

Faktor kelelahan merupakan salah satu keluhan dari para pegawai. Rumah sakit Siti Aisyah Lubuk Linggau ditunjuk pemerintah setempat sebagai tempat penanganan covid-19 dalam hal ini tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit tersebut harus lebih ekstra serta selalu siap dalam melayani pasien yang sakit, sehingga sering sekali ditemukan pegawai yang tidak masuk bekerja dikarenakan mengalami sakit dan stres terhadap tuntutan pekerjaan yang



diberikan. Berikut data rekap absensi pegawai bagian kebidanan di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau:

**Tabel 1.2. Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Bagian Kebidanan RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau**

Bulan	Jumlah Pegawai (Org)	Sakit Ket. Dokter (Org)	Alpa (Org)	Sakit Tanpa Ket. Dokter (Org)	Izi Urusan Keluarga (Org)	Cuti (Org)	Total (Org)
Januari	35	1	0	0	0	0	1
Februari	35	0	0	0	0	3	3
Maret	35	0	1	0	0	0	1
April	35	1	0	0	0	0	1
Mei	35	2	0	0	0	1	3
Juni	35	1	3	0	0	1	5
Juli	35	7	0	1	1	0	9
Agustus	35	0	0	12	1	1	14
September	35	0	0	1	4	1	6
Oktober	35	0	2	0	1	1	4
November	35	1	1	2	0	0	4

Sumber: RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau, 2021

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 setiap bulannya selalu ada pegawai yang tidak masuk dengan keterangan yang berbeda-beda. Jumlah pegawai yang tidak masuk paling banyak terjadi pada bulan Agustus sebanyak 14 orang dari 35 pegawai yang berkerja. Hasil wawancara yang telah saya lakukan dengan pihak kepala ruangan bagian kebidanan hal yang membuat sebagian pegawai pada bulan Agustus banyak tidak masuk dengan alasan sakit tanpa keterangan dari dokter dikarenakan pada bulan tersebut sedang meningkatnya kasus covid-19. Tercatat di peta pantauan dan press release covid-19 Kota Lubuk Linggau pada bulan Agustus 2021 pasien yang terkonfirmasi terkena covid-19 sebanyak 48 orang, sehingga para

pegawai banyak di ahlikan untuk istirahat dirumah apabila mempunyai gejala-gejala seperti demam, batuk ataupun flu biasa.

Faktor kelelahan yang dialami oleh pegawai juga dapat dilihat dari sisi jam kerjanya. Jumlah jam kerja seluruh pegawai RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau dalam satu minggu sebanyak 37.5 jam kerja. Jam kerja tersebut terbagi menjadi 3 shift yaitu dinas pagi dari jam 07.30-14.00 WIB, dinas sore dari jam 14.00-21.00 WIB untuk dinas pagi dan sore jumlah jam kerjanya 7 jam dalam satu hari, sedangkan untuk dinas malam dari jam 21.00-07.30 WIB, jam kerjanya 10 jam dalam satu hari. Berikut hasil kuesioner pra-survey dari variabel stres kerja pegawai bagian kebidanan RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau:

**Tabel 1.3. Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Variabel Stres Kerja Pegawai Kebidanan RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau**

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden (Org)	Total Skor	Rata-rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Tidak nyaman dengan iklim yang ada di lingkungan tempat saya bekerja	0	3	0	15	0	17	42	2,47
2	Fasilitas yang diberikan belum memadai	0	9	3	5	0	17	55	3,23
3	Tugas yang diberikan kepada saya terlalu padat	12	5	0	0	0	17	80	4,70
4	Merasa tidak adil dengan shift kerja yang diberikan kepada saya	7	6	0	4	0	17	67	3,94
5	Adanya konflik dalam keluarga yang belum terselesaikan	0	9	2	6	0	17	54	3,17
6	Merasa tidak konsentrasi dalam bekerja ketika sedang mengalami sakit	0	7	4	6	0	17	52	3,05

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2022

Keterangan:

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

Keterangan Responden (Orang):

- 11 Honorer
- 6 PNS

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari kuesioner pra-survey nilai paling tinggi terjadi pada nomor tiga dari dimensi stres organisasi dengan jumlah rata-rata skor sebesar 4,70. Artinya sebagian pegawai bagian kebidanan merasa stres terhadap padatnya tugas yang diberikan. Selain itu juga sebagian pegawai merasa tidak adil atas pembagian shift kerja yang diberikan dengan jumlah rata-rata skor sebesar 3,94.

Dapat dilihat bahwa dari fenomena di atas masih banyak pegawai khususnya bagian kebidanan yang merasa belum puas terhadap gaji yang mereka terima setiap bulannya, dimana salah satu hal yang dapat mempengaruhi pegawai mengalami stres pada saat bekerja yaitu padatnya tuntutan tugas yang harus mereka selesaikan termasuk juga pada pembagian shift kerja yang diberikan kepada mereka. Tingkat stres kerja pegawai yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang menurun dan ketika stres kerja pegawai menurun, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat (Gofur, 2018).

Ada beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini. Pertama stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja

(Permatasari & Prasetyo, 2018). Kedua, variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Sanjaya, 2021). Berbeda dengan dua penelitian terdahulu di atas, ada juga beberapa penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini. Pertama, variabel stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja (Fujiansyah, 2020). Kedua, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara kolerasi antara variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja (Gofur, 2018).

Berdasarkan masalah di atas terdapat hubungan sebab akibat yang harus diteliti. Sehubungan dengan masalah tersebut, maka diajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Kebidanan di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diuraikan rumusan masalah, yaitu **“Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian kebidanan di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau?”**

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian kebidanan di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembanding dan masukan tentang stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian

kebidanan di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau. Adapun manfaat lain yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai wawasan dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan diharapkan dapat memberikan informasi-informasi mengenai stres kerja serta kepuasan kerja pegawai.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai acuan motivasi serta evaluasi mengenai stres kerja di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau yang dapat berpengaruh kepada kepuasan kerjanya.
- b. Untuk diteruskan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.
- c. Dapat memberi masukan dan pertimbangan yang dapat memberikan informasi untuk karyawan di RSUD Siti Aisyah Lubuk Linggau serta seluruh pembacanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ameen, K. J., & Faraj, S. A. (2019). Effect Of Job Stress On Job Satisfaction Among Nursing Staff In Sulimani Mental Health Hospitals. *Mosul Journal of Nursing*, 7(2), 109-119.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Atkinson, R. L. (1991). *Pengantar Psikologi 2* (Terjemahan: Nurdjannah). Jakarta: Erlangga.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Azizah, N., & Fauzany, R. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu badan perlindungan instalasi listrik nasional wilayah provinsi Jawa Barat. *MANNERS*, 2(2), 135-147.
- Bakanoglu, K. (2021). The Effect of Stress on Job Satisfaction: A Study on Pilots. *Journal of Aviation*, 5(2), 142-149.
- Baker, O., & Alshehri, B. (2020). The relationship between job stress and job satisfaction among Saudi nurses: A cross-sectional study. *Nurse Media Journal of Nursing*, 10(3), 292-305.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Choi, S. C., Lee, J. S., Sim, S. Y., Lee, J. H., & Park, J. H. (2017). The effect of job stress and depression on job satisfaction among workers in small and medium sized enterprises. *Journal of convergence for information Technology*, 7(1), 1-9.
- Cohen, S., Gianaros, P. J., & Manuck, S. B. (2016). *A Stage Model of Stress and Disease*.
- Cooper, D. R., & Pamela, S. S. (2011). *Business Research Methods*. New York: Mc Graw Hill.
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3).

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, E., Lubis, L. N., & Yuniati (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Datu Beru. *JUMANTIK*, 5(1), 78-89.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021, February). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 29-42).
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89-92.
- Fujiansyah, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 1-10.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.
- Hanafi, A., & Zunaidah, M. U. (2018). The Effect of Job Stress toward Employee Performance through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(8), 1-5.
- Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumber daya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Harahap, H. P., Sikumbang, S. R., & Manalu, F. (2020). Pengaruh Mutu Pelayanan Kebidanan terhadap Tingkat Kepuasan Ibu Nifas di RSU Mitra Sejati Medan. *Jurnal Kesehatan Global*, 3(3), 130-139.
- Khasanah, D. U., Apriliani, R. A. E., & Trihudiyatmanto, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 16-23.
- Kesawa, A. H., Fazlurrahman, H., Fatmawati, I. K., Puspitasari, D. P., & Prastyo, B. (2019). The Effect of Psychological Well-Being and Psychological Empowerment on Job Satisfaction in Intitusion X. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 8(6), 11–15.

- Kim, A. K. (2021). Effect of Job Stress on Job Satisfaction and Quality of Life of Beauty-Related Workers. *Asian Journal of Beauty and Cosmetology*, 19(4), 583-594.
- Kundaragi, D., & Prakash, B. (2019). An Effect Of Occupational Stress On Job Satisfaction Of Private School Teachers. *An Effect Of Occupational Stress On Job Satisfaction Of Private School Teachers*.
- Luthans. 2018, *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64-72.
- Nurdina, E. E., & Ediati, A. (2017). Pengalaman Bidan Membantu Persalinan Yang Kritis: Studi Interpretative Phenomenological Analysis. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 145-151.
- Nurdiawati, E., & Safira, R. A. D. (2020). Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja. *Faletehan Health Journal*, 7(02), 113-118.
- Paramarta, W. A., & Darmayanti, N. P. K. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua–Bali. *Widya Manajemen*, 2(1), 60-79.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 87-95.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat*, Jakarta.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Septiani, R., & Lestari, G. I. (2020). Hubungan Karakteristik Bidan dengan Praktik Kebidanan Komplementer di Praktek Mandiri Bidan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 15(2), 114-119.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tian, H., Fonjong, B. B., Kongkuah, M., & Barfi, R. (2020). Impacts of Job Stress and Overall Compensation Benefits on Employees' Job Satisfaction with Moderation Effect of Leadership: An Empirical Study in the Telecommunication Industry of Cameroon. *Open Journal of Business and Management*, 9(1), 44-73.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.