

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
STRES KERJA PERAWAT PADA (RSUD HAJI ABDOEL MADJID
BATOE BATANGHARI JAMBI SUMATERA)**



UIN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu

Disusun Oleh :

Mufid Al Kahfi

NIM. 19102040050

Dosen Pembimbing :

Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.

NIP. 19770507 200002 2 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1377/Un.02/DD/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HAJI ABDOEL MADJID BATOE BATANGHARI JAMBI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUFID AL KAHFI
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040050
Telah diujikan pada : Jumat, 04 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Hikmah Endraswati, S.E.,M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64e56d8410216



Penguji I

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
SIGNED

Valid ID: 64e4365033e84



Penguji II

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
SIGNED

Valid ID: 64e38d8ed22d



Yogyakarta, 04 Agustus 2023

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64e57536d8086



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Mufid Al Kahfi
NIM : 19102040050
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT PADA (RSUD HAJI ABDOEL MADJID BATOE BATANGHARI JAMBI)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial. Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 31 Mei 2023

Mengetahui:

Ketua Jurusan

H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si
NIP. 19770507 200003 2 001

Dosen Pembimbing

Dr. Hikmah Endraswati, S. E., M.Si.
NIP. 19770507 200003 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mufid Al Kahfi

NIM : 19102040050

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul : *Implementasi Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Mudjid Batoe Batangahari*, adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 1 Agustus 2023

Yang menyatakan,



Mufid Al Kahfi

NIM. 19102040035

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk:

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.”¹

(Qs. As-Insyirah: 5)



¹ NU Online, <https://quran.nu.or.id/al-insyirah> diakses pada tanggal 21 Agustus 2023.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberi kemudahan dan kelancaran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi suri tauladan untuk kita semua, dan semoga kita semua mendapatkan syafaatnya kelak di yaummul akhir nanti.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Islam Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri tanpa bantuan pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Thoriq Nurmadiansyah, M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
4. H. Muhammad Irfai Muslim, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi dukungan bagi seluruh mahasiswa Prodi Manajemen Dakwah.

5. Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis hingga skripsi ini selesai.
6. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si., selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah mengarahkan selama proses perkuliahan berlangsung.
7. Segenap Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta pengalaman selama proses perkuliahan berlangsung.
8. Seluruh pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Bateo Batanghari yang telah menerima dan membantu selama proses penelitian.
9. Keluarga saya yang telah memotivasi, mendukung, dan selalu berdoa untuk kelancaran saya, sehingga saya bisa berproses sampai di titik seperti sekarang ini.
10. Kepada teman-teman saya Fadhil Alfar, Adnanta, Ghufron, Ulin, Fauzi, Faishol, Vicky, Fatim, dan teman-teman lainnya.
11. Untuk sahabat saya Fatichatun Ni'mah Farichah yang telah menemani, mendukung dan memberikan semangat selama proses pengerjaan skripsi serta berbagi cerita selama di Kota Istemewa.

Yogyakarta,
Peneliti,



MUFID AL KAHFI
NIM. 19102040050

ABSTRAK

Mufid Al Kahfi (19102040050). Skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat pada (RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari Jambi)”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Perkembangan zaman yang semakin cepat diiringi persaingan yang sangat ketat dan ketidakpastian yang sangat tinggi saat ini, menimbulkan banyak tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan di beban kerja mereka. Stres merupakan salah satu penghambat stress kerja karyawan dimana ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang berlebihan akan mengakibatkan timbulnya stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja, serta pengaruh beban kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder, data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar dan telah diuji validitas dan reliabilitas, sedangkan data skunder diperoleh melalui dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. Penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sebanyak 105 sampel yang digunakan untuk penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 19.00*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat. sedangkan secara simultan atau bersama-sama beban kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,652, dapat diartikan bahwa seluruh variabel beban kerja dan konflik kerja dapat menjelaskan variabel stres kerja pegawai sebesar 0,652 atau sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 34,8% (100% - 34,8%).

Kata Kunci: Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Kerangka Teori.....	12
1. Beban Kerja.....	12
2. Konflik Kerja.....	17
3. Stres Kerja	22
4. Hubungan Antar Variabel.....	27
G. Hipotesis.....	28
H. Sistematika Pembahasan	30

BAB II	32
METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan Sifat Penelitian	32
B. Sumber Data Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Definisi Operasional Variabel.....	37
F. Instrumen Penelitian.....	40
G. Skala Pengukuran Penelitian.....	41
H. Teknik Analisis Data.....	44
BAB III.....	52
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	52
A. Letak Geografis.....	52
B. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.....	52
C. Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari	53
D. Kedudukan, Tugas dan Fungsi.....	54
E. Struktur Organisasi.....	55
F. Tempat dan Waktu Penelitian	56
BAB IV	57
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	57
A. Analisis Karakteristik Responden.....	57
1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	57
2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden	58

3. Karakteristik Berdasarkan Jurusan Pendidikan.....	59
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
1. Uji Validitas.....	59
2. Uji Reliabilitas.....	61
C. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
1. Uji Normalitas.....	62
2. Uji Multikolinearitas.....	63
3. Uji Heteroskedastisitas.....	65
D. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
E. Hasil Uji Hipotesis.....	67
1. Uji t (Uji Parsial).....	67
2. Uji f (Simultan).....	69
3. Koefisien Determinasi.....	70
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V.....	77
PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Skala Pengukuran.....	42
Tabel 2. 2 Pengukuran Variabel.....	43
Tabel 3. 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	56
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	58
Tabel 4. 3 Jurusan Pendidikan Responden.....	59
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas.....	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji t.....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji F.....	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinansi	71

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin cepat diiringi persaingan yang sangat ketat dan ketidakpastian yang sangat tinggi saat ini, menimbulkan banyak tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan di beban kerja mereka. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogenya dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin, alat ataupun gedung.² Tuntutan-tuntutan yang berlebihan dari organisasi tersebut dapat menyebabkan timbulnya tekanan tersendiri bagi karyawan. Tekanan yang timbul dan dibiarkan berlarut-larut akan menimbulkan kecemasan bagi karyawan. Dampak yang timbul dari kecemasan yang sering dialami karyawan pada khususnya disebut stres.³

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 10.

³ Fitriani, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Shift Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pekerja Pengumpul Tol PT. Margautama Nusantara Makassar", *Skripsi*, (Makassar: Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin, 2018), hlm. 1.

berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.⁴

Stres merupakan salah satu penghambat stress kerja karyawan dimana ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang berlebihan akan mengakibatkan timbulnya stres kerja. Dimana stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seseorang merasa kondisi kerja yang buruk, perasaan yang menekan atau merasa tertekan membuat karyawan akan menjadi mudah jatuh sakit dan stres kerja menyebabkan sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja dalam menghadapi pekerjaan. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*, hampir setiap kondisi pekerjaan dapat mengakibatkan stres pada karyawan tergantung pada reaksi karyawan terhadap stres tersebut.⁵ Salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja adalah beban kerja.

Secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan dan diturunkan dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.⁶ Sedangkan Afandi menyatakan, beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus

⁴ Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 7* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1997), hlm. 300.

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 21*, (Yogyakarta: BPF, 2014), hlm. 89.

⁶ Sugianto, dan Amien, *Pengantar Demografi* (Semarang: Pendidikan IKIP Semarang, 2003), hlm. 53.

diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk produktivitas terutama dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkrit dari sumber daya yang dikerahkan.⁷

Selain beban kerja ada faktor lain yang menyebabkan stres kerja, yaitu konflik kerja. Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran, politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik.⁸

Menurut Nawawi, konflik kerja adalah ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja karena kenyataan bahwa mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai persepsi.⁹

Profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi

⁷ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, (Riau: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 183.

⁸ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik* (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm. 10.

⁹ Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif* (Yogyakarta: UGM Press, 2010), hlm. 121.

terhadap keselamatan nyawa manusia. Orang yang terkena stres kerja cenderung tidak produktif, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi.¹⁰ Peran utama perawat yaitu berkontak langsung dengan pasien. Mayoritas tindakan medis yang dilakukan kepada pasien adalah tugas perawat.¹¹

Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe yang terletak di Batanghari milik Pemerintah Daerah Kabupaten Batanghari. Beroperasi sejak 15 Februari 1983 dan telah diresmikan oleh Menteri Kesehatan RI berubah dan telah diatur dalam Perda No. 6 tahun 2007 dengan kapasitas 108 tempat tidur.¹²

Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari memiliki 148 perawat,¹³ dari hasil wawancara dari Bapak Ngadio selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian,¹⁴ permasalahan yang dihadapi perawat ialah beban kerja yang terlalu berat dan jam kerja yang berlebihan, pelimpahan pasien dari *shift* sebelumnya ke *shift* berikutnya menyebabkan jam kerja yang berlebihan. Konflik kerja tidak hanya terjadi antar perawat,

¹⁰ Rahma A. Salmawati, Dkk., "Hubungan Stres Kerja Dengan Stress kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bayangkara Palu", *Jurnal Kesehatan Tadulako*, Vol. 3: 2, 2017, hlm. 10-11.

¹¹ Supriadi, *Metode Riset Akutansi*, (Yogyakarta: Deepublish), 2020, hlm 34.

¹² Wati Saripah, "Analisis Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Ruang Rawat Inap di RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari", *Skripsi*, (Jambi: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Jambi, 2021), hlm. 2.

¹³ Rumah Sakit Online, Profil Rumah Sakit, Dalam https://sirs.kemkes.go.id/fo/home/profile_rs/1504015, diakses pada tanggal 1 Maret 2023.

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Ngadio Kepala Sub Bagian Kepegawaian RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari, 1 Juni 2023.

namun juga dengan pasien rumah sakit. Banyaknya pasien yang belum mengerti peraturan standar rumah sakit menyebabkan terjadinya kesalahpahaman antara pasien dan perawat sehingga menyebabkan stres pada perawat. Permasalahan selanjutnya ialah pada saat pemilu karena banyaknya pemecatan atau pemindahan kerja ketika pergantian pemimpin daerah sehingga menyebabkan tekanan bagi perawat.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Marfuah bagian kebidanan,¹⁵ menyebutkan bahwa tingkat stres perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Madjid Abdoel Batoe memang tidak terlalu tinggi/akut. Namun, saat ini banyak faktor yang menyebabkan stres pada perawat ialah penyakit yang dihadapi semakin berbahaya, dan banyaknya penularan penyakit saat ini. Meski APD (alat pelindung diri) sudah lengkap tetapi banyak pasien dengan penyakit menular yang belum memahami atau mematuhi peraturan di Rumah Sakit dan masih sembarangan dalam menjaga penularan penyakit, karena di Jambi masih banyak pasien yang berasal dari daerah pinggiran atau pedalaman sehingga minim edukasi kesehatan. Disamping itu seperti permasalahan internal individu yang bisa menjadi penyebab stres, sehingga pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe yang banyak mendapatkan banyak keluhan dari pasien dan juga diberitakan media *online*.

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Marfuah Bagian Kebidanan RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari, 1 Juni 2023.

Berdasarkan urgensi tersebut, peneliti melakukan penelitian untuk menganalisis stres kerja dengan mempertimbangkan beban kerja dan konflik kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. Maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada (RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari Jambi)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah yang diteliti adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Hajid Abdoel Madjid Batoe Batanghari?
3. Apakah beban kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.

2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.
3. Untuk mengetahui beban kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.

D. Manfaat Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat bagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk mengevaluasi mengenai pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.

3. Bagi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang relatif sama.

E. Kajian Pustaka

Penelitian ini berkaitan dengan beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari. Secara khusus penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya. Ada beberapa penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain:

1. **Skripsi** penelitian oleh Dinda Dwi Carita, pada tahun 2021 dengan judul *“Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Atmosfer Akademik Terhadap Stres Kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo”*.¹⁶ Lokasi penelitian ini pada Universitas Muhamadiyah Ponorogo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 49 orang. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa konflik kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan atmosfer akademik tidak ada pengaruh signifikan terhadap stres kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada:
 - a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

¹⁶ Dinda Dwi Carita, *“Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Atmosfer Kerja Akademik Terhadap Stres Kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo”*, *Skripsi*, (Ponorogo: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhamadiyah Ponorogo, 2021).

- b. Objek penelitian terdahulu berada di Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo. Sedangkan penelitian ini objeknya di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.
 - c. Subjek penelitiannya berbeda, untuk penelitian yang akan dilakukan subjek nya adalah perawat, sementara penelitian terdahulu adalah dosen.
 - d. Dalam penelitian ini tidak terdapat variabel atmosfer akademik sebagai variabel independen dari penelitian terdahulu.
 - e. Penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel, sementara penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel.
2. **Skripsi** penelitian Asih Rosita Fajriani pada tahun 2020, dengan judul “*Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Semarang*”.¹⁷ Dalam penelitian ini variabel independen konflik interpersonal, beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi sebagai variabel dependen. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 43 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan kriteria purposive sampling. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada:

¹⁷ Asih Rosita Fajriani, “*Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Semarang*”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2020).

- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
 - b. Objek penelitian terdahulu di Bank BRI Syariah Cabang Semarang, sedangkan penelitian ini objeknya di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.
 - c. Subjek penelitian nya berbeda, penelitian yang akan dilakukan subjek nya adalah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe.
 - d. Penelitian terdahulu menggunakan konflik interpersonal sementara penelitian ini menggunakan konflik kerja.
 - e. Penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel independen dan 1 variabel dependen, sementara penelitian ini menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen.
3. **Skripsi** penelitian karya Aditya Purnama pada tahun 2022, dengan judul penelitian "*Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruangan Rawat Inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi*".¹⁸ Dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling*, dengan sampel sebanyak 155 orang. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada:

¹⁸ Aditya Purnama, "*Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruangan Rawat Inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi*", *Skripsi*, (Padang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, 2022).

- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2022, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
 - b. Objek penelitian terdahulu di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi, Sedangkan penelitian ini objeknya di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.
 - c. Penelitian terdahulu terdapat variabel semangat kerja sebagai variabel mediasi.
4. **Jurnal** Penelitian karya Kevin Rifandy pada tahun 2021 dengan judul penelitian “*Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara*”.¹⁹ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama antara variabel bebas (independent konflik kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent, stres kerja). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Matra Adhiraya Nusantara sebanyak 80 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, validitas, normalitas, autokorelasi, determinasi koefisien, uji F, uji T dengan penganalisa data menggunakan bantuan program SPSS V. 25. Hasil

¹⁹ Kevin Rifandy, “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Beban kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Matra Adhiraya Nusantara”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2021.

penelitian ini menunjukkan hubungan positif semakin baik konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja akan menurunkan dan mengurangi stres kerja karyawan PT. Matra Adhiraya Nusantara. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada tahun penelitian yaitu pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023, dan penelitian yang akan dilakukan tidak terdapat variabel lingkungan kerja.

F. Kerangka Teori

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. Permendagri NO. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.²⁰ Menurut Munandar, beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.²¹

²⁰ Kemendagri, *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. Dalam stress kerja.bandaacehkota.go.id. Diunduh pada tanggal 23 Desember 2022.

²¹ Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Universitas Indonesia (UI) Press, 2011), hlm. 67.

Sedangkan menurut Suci R. Mar'ih menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang didasarkan atas pekerjaan yang diampunya.²²

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*) tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underload*).²³ Beban kerja merupakan masalah persepsi, persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna pada lingkungan mereka, persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.²⁴

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo,²⁵ adapun indikator beban kerja sebagai berikut:

²² Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, (Jakarta: Penebar Suadaya), 2017, hlm. 12.

²³ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta), 2016, hlm. 250-251.

²⁴ Kadek Ferrania Paramitadewi, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Stress kerja Pegawai Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 No. 6, 2017, hlm. 3378-3379.

²⁵ Koesmowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, (Jakarta: Raih Asa Sukses), 2017, hlm.33.

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Se jauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defesibility*.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.

g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman,²⁶ didalam penelitiannya beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1) Faktor eksternal yaitu, beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a) Tugas (*task*) meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi beban kerja dan sikap kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja, dan sebagainya.

b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, *shift* kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Beban kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, beban kerja fisik, beban kerja kimiawi, beban kerja biologis dan beban kerja psikologis.

2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, yang meliputi:

1) Faktor *somatic*, seperti jenis kelamin dan umur yang dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang, di mana

²⁶ Aminah Soleman, *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Wight Limit*, (Ambon: Universitas Pattimura), 2011, hlm. 85.

secara universal tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan, dan umur cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik sifatnya fisik maupun nonfisik.

- 2) Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh diantaranya tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal adalah beban berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal diantaranya jenis kelamin, umur, motivasi dan lain sebagainya.

2. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Kata konflik berasal dari Bahasa latin "*confligo*", yang terdiri dari dua yaitu 'con', yang artinya bersama-sama, dan '*fligo*', yang artinya pemogokan, penghancuran, atau peremukan. Kata "konflik" diserap dari bahasa inggris '*conflict*' yang berarti pertarungan, perebutan kekuasaan, persengketaan, dan permusuhan. Konflik adalah suatu gejala ketika individual tau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku "bermusuhan" terhadap individu atau kelompok

lain, sehingga mempengaruhi pemikiran dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.²⁷

Menurut Rivai, konflik kerja yaitu ketidaksamaan diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.²⁸ Konflik kerja adalah situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama-sama yang mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.²⁹

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Menurut Winardi,³⁰ faktor penyebab konflik dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1) Karakteristik Individual

Berikut ini merupakan perbedaan individual antar orang-orang yang mungkin dapat melibatkan seseorang dalam konflik, yaitu:

²⁷ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia), 2012, hlm. 323-324.

²⁸ Veithzal Rivai Zainal S, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke 7*, (Depok: PT Raja Grafindo), 2015, hlm. 999.

²⁹ Virona Endila dan Syamsir, "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stress kerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten 50 Kota", *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 5 No. 1, 2017, hlm. 3.

³⁰ Winardi, *Manajemen Stress Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), 2007, hlm. 72.

- a) Nilai-nilai yang dipegang dapat menciptakan ketegangan-ketegangan diantara individual dan grup dalam suatu organisasi.
- b) Kebutuhan dan kepribadian (*needs and personality*), konflik muncul karena adanya perbedaan yang sangat besar antara kebutuhan dan kepribadian setiap orang, yang bahkan dapat berlanjut kepada perseteruan antar pribadi.
- c) Perbedaan persepsi (*perseptual diffrences*), persepsi dan penilaian dapat menjadi penyebab terjadinya konflik. Konflik juga dapat timbul jika orang memiliki persepsi yang salah, misalnya dengan *menstereotype* orang lain atau mengajukan tuduhan fundamental yang salah. Perbedaan perstual sering dalam situasi yang samar, kurangnya informasi dan pengetahuan mengenai suatu situasi mendorong persepsi untuk mengambil alih dalam memberikan penilaian terhadap situasi tersebut.

2) Faktor Situasi

Kondisi umum yang memungkinkan memicu konflik pada suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Kesempatan dan kebutuhan berinteraksi (*opportunity and need to interact*) kemungkinan terjadinya konflik akan sangat kecil jika orang-orang terpisah secara fisik dan jarang berinteraksi. Sejalan dengan meningkatnya asosiasi diantara

pihak-pihak yang terlibat, semakin meningkat pula terjadinya konflik.

b) Kebutuhan untuk berkonsensus (*need for consensus*), ada banyak hal dimana para manager dari departemen yang berbeda harus memiliki persetujuan bersama, hal ini menolong menekan konflik tingkat minimum. Tetapi banyak pula hal dimana tiap-tiap departemen harus melakukan consensus bersama. Karena demikian banyak pihak yang terlibat dalam masalah-masalah seperti ini, proses menuju tercapainya konsensus seringkali didahului dengan munculnya konflik.

c) Ketergantungan satu pihak dengan pihak lain (*dependency of one party to another*). Dalam kasus seperti ini, jika satu pihak gagal melaksanakan tugasnya, pihak yang lain juga terkena akibatnya, sehingga konflik sering muncul.

d) Perbedaan status (*status differences*), apabila seseorang bertindak dalam cara-cara yang kongruen dengan statusnya, konflik dapat muncul.

e) Rintangan komunikasi (*communication barriers*), komunikasi sebagai media interaksi diantara orang-orang dapat dengan mudah menjadi basis terjadinya konflik. Tidak hanya komunikasi dapat menyebabkan terjadinya konflik,

tetapi disisi lain komunikasi yang terjadi itu sendiri dapat menjadi potensi terjadinya konflik.

- f) Batas-batas tanggung jawab dan yurisdiksi yang tidak jelas, orang-orang dengan jabatan dan tanggung jawab yang jelas dapat mengetahui apa yang dituntut dari dirinya masing-masing. Ketika terjadi ketidakjelasan tanggung jawab dan yurisdiksi, kemungkinan terjadinya konflik jadi semakin besar.

c. Indikator Konflik Kerja

Menurut Flippo,³¹ adapun indikator konflik kerja sebagai berikut:

1) Perbedaan Pendapat

Perdebatan adalah hal atau keadaan dimana terjadinya percekocokan yang dapat menimbulkan perselisihan diantara karyawan.

2) Lelah Secara Mental dalam Bekerja

Beban berlebih yang didapat di tempat kerja menjadi pemicu kelelahan dalam bekerja. Dalam posisi ini, karyawan akan sensitif dengan lingkungan sekitarnya. Pada posisi ini karyawan akan cepat marah, keadaan emosionalnya menjadi tidak stabil.

³¹ Flippo, *Management Personalialia, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso. S.* (Jakarta: Erlangga), 2003, hlm. 97.

3) Ketegangan Masalah Pribadi

Ketegangan yang dialami oleh para karyawan baik yang didapat dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan akan mempengaruhi psikologi karyawan lainnya.

4) Visi yang Berbeda dalam Pekerjaan

Adanya tujuan yang berbeda antar karyawan lain dalam bentuk penyelesaian pekerjaan dapat menjadi masalah dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini dikarenakan dalam melihat penyelesaian pekerjaan, karyawan punya cara dan tujuan tersendiri yang menurutnya lebih baik dibanding dengan pihak lainnya.

5) Perbedaan dalam Menentukan Solusi Penyelesaian Masalah

Ketika terjadi masalah dalam sebuah pekerjaan, perlu adanya upaya penyelesaian masalah. Dalam penentuan masalah terkadang terdapat perbedaan dalam hal bentuk penyelesaiannya.

Hal ini akan menjadi perbedaan pendapat lagi bagi karyawan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya,

pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada stres kerja.³²

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dan suatu *stressor* (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologi maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu bergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsikan suatu peristiwa.³³

b. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi,³⁴ adalah sebagai

berikut:

1) Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

³² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2017, hlm. 72.

³³ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia), 2010, hlm. 203.

³⁴ Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*, (Riau: Zanafa Publishing), 2018, hlm. 179-180

2) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.

4) Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hasibuan,³⁵ ada enam faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya:

1) Beban Kerja yang Sulit dan Berlebihan

Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan mendorong terjadinya stres kerja, karena karyawan dihadapkan dengan kondisi kerja yang menekan

³⁵ Hasibuan SP. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat Belas*, (Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara), 2014, hlm. 58.

dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sebenarnya tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut membuat tenaga dan pikirannya terkuras lebih banyak dari pekerjaan pada kondisi normalnya.

2) Tekanan dan Sikap Pimpinan yang Kurang Adil dan Wajar

Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengatur dan memerintah bawahannya. Pimpinan yang banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Karyawan akan merasakan tertekan, takut dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinannya yang akan mempengaruhi jejak karirnya dalam perusahaan tersebut.

3) Waktu dan Peralatan Kerja yang Kurang Memadai

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, bilamana dalam aspek tersebut terdapat masalah maka hal tersebut akan mendorong karyawan mengalami stres kerja karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaannya.

4) Konflik Antarpribadi dengan Pimpinan atau Kelompok Kerja

Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial

yang tidak baik akan menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman jika hal tersebut dibiarkan begitu saja maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

5) Balas Jasa yang Terlalu Rendah

Setiap pekerjaan memiliki risiko dan tanggung jawab yang berbeda-beda, dibalik pekerjaan yang beresiko tinggi terdapat harapan seorang karyawan untuk mendapatkan imbalan yang tinggi juga atau sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Upah merupakan refleksi atau cara perusahaan menghargai karyawannya, dengan upah yang sesuai dan adil dengan beban kerja yang ditanggung akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Upah yang tidak sesuai membuat karyawan merasakan stres karena usaha yang diberikan tidak setimpal dengan balas jasa yang diberikan perusahaan.

6) Masalah-masalah Keluarga Seperti Anak, Istri dan Lain-lain

Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi, kondisi emosinya cenderung tidak stabil dan sulit untuk fokus terhadap satu hal karena pemikirannya terbagi-bagi. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi dan dihadapkan dengan pekerjaan yang berat akan menyebabkan terjadinya stres.

4. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja

Menurut Sunyoto,³⁶ beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres kerja. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya.

Sesuai dengan penelitian terdahulu karya Asih Rosita Fajriani,³⁷ yang dilakukan pada Bank BRI Syariah Cabang Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 43 orang, terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,012.

b. Hubungan Antara Konflik Kerja dan Stres Kerja

Heirgel dan Slocum mengemukakan,³⁸ salah satu faktor stres kerja yaitu konflik yang merupakan rasa tidak suka terhadap teman seantor, komunikasi yang kurang baik, kebingungan terhadap peran atau tugas dapat menimbulkan stres. Hal ini mengakibatkan seseorang tidak bekerja dengan baik.

³⁶ Sunyoto, *Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS), 2012, hlm. 217.

³⁷ Asih Rosita Fajriani, "*Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Semarang*", Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2018)

³⁸ Hellriegel dan Slocum, *Organizational Behavior, Thirteenth Edition dalam Wijono*, (Jakarta: Fajar Interpratama Offset), 2010, hlm. 98.

Berdasarkan penelitian terdahulu karya Dinda Dwi Carita,³⁹ penelitian yang dilakukan pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo dengan jumlah sampel sebanyak 49 orang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap stres kerja.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian, walaupun sebagai jawaban sementara, hipotesis penting artinya untuk memberikan batasan pada penelitian sehingga pengumpulan data yang dilaksanakan terfokus pada hipotesis tersebut.⁴⁰ Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penulis menemukan:

Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abodel Madjid Batoe Batanghari, stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.⁴¹ Menurut Robbins, masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisiensi dalam pekerjaan.⁴² Dengan adanya beban kerja dan konflik yang terjadi, seseorang akan mengalami dampak yang buruk pada dirinya. Stres kerja yang dialami

³⁹ Dinda Dwi Carita, "Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Atmosfer Kerja Akademik Terhadap Stres Kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo", *Skripsi*, (Ponorogo: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhamadiyah Ponorogo, 2021)

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Alfabeta), 2016, hlm. 73.

⁴¹ Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2014, hlm. 300.

⁴² Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba), 2008, hlm. 577.

seseorang pastinya akan menimbulkan dampak yang buruk bagi diri sendiri dan orang lain. Stres kerja sangat tidak baik bagi individu maupun organisasi.

Dari penelitian beberapa penelitian terdahulu, karya penelitian Feren Fatika pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan di Binjai kota”, dari hasil penelitian beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian selanjutnya karya Sutriani Halawa yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Wijaya Riskismas Tunggal Medan” pada tahun 2022 menyatakan bahwa, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tiwi Febrianti yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Intensi Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel mediasi” pada tahun 2019, diperoleh hasil beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian karya Aditya Purnama yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi” pada tahun 2022, penelitian ini memperoleh hasil beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian berikutnya karya Kevin Rifandy yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Beban kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya

Nusantara” pada tahun 2021, penelitian ini memperoleh hasil beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, berdasarkan hasil diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.

H2 : Konflik kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.

H3 : Beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam skripsi ini, peneliti membagi menjadi lima bab, di mana antara bab satu dengan bab lainnya saling berkaitan, sehingga penulisan skripsi ini merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I: Merupakan pondasi yang paling dasar, yaitu pendahuluan yang membahas mengenai konteks penelitian yang akan dikaji dan diteliti kemudian fokus penelitian. Tinjauan terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian ini, mengenai tinjauan teori yang relevan dipakai peneliti terkait dengan tema skripsi, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka yang bertujuan untuk

membandingkan dengan penelitian-penelitian yang sudah dibahas berbeda dengan yang penulis teliti dalam skripsi ini, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Bab ini adalah metode penelitian, peneliti memaparkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, di mana metode tersebut terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, sampel dan populasi, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, analisis data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB III: Bab ini berisikan pembahasan mengenai gambaran umum yang menjelaskan kondisi tempat penelitian.

BAB IV: Menjelaskan mengenai hasil pembahasan penelitian. Pada bab ini peneliti memaparkan data dan temuan penelitiannya yang telah dilakukan di lokasi penelitian.

BAB V: Bab terakhir yang berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi, dan lampiran. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara menyeluruh variabel beban kerja dan konflik kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.
2. Variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress perawat Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.
3. Variabel konflik kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress perawat Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,652. Berdasarkan nilai tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel beban kerja dan konflik kerja dapat menjelaskan variabel stress kerja pegawai sebesar 0,652 atau sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu sebesar 34,8% (100%-34,8%).

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit

Dalam hal ini, peneliti menyarankan agar pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe melakukan evaluasi setiap 1 bulan sekali terkait sistem

kerja para perawat karena terdapat permasalahan pada stres kerja yang mana terjadi akibat adanya beban dan konflik kerja yang terjadi pada perawat. Pemimpin atau Direktur Rumah Sakit juga harus menekankan komunikasi pada saat melakukan evaluasi dan juga menaatkan kerja sama para perawat lebih solid lagi agar tujuan RSUD dapat tercapai dengan baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan praobservasi terlebih dahulu ke tempat penelitian. Agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih umur responden sesuai kriteria yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2006.
- Aditya Purnama. “*Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi*”. *Skripsi*. Padang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, 2022.
- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. 2018.
- Amien dan Sugianto. *Pengantar Demografi*. Semarang: Pendidikan IKIP Semarang. 2003.
- Aminah Soleman, *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Rocmmended Wight Limit*. Ambon: Universitas Pattimura. 2011.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara. 2003.
- Asih, Gusti Yuli, dkk. *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press. 2018.
- Asih Rosita Fajriani. “*Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Semarang*”. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam, Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2018.
- Ayunda Syahfira. *Studi Komparasi Stres Kerja pada Karyawan PLN UP3 Medan*. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. 2021.
- Barney J. B. *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 17 No. 1. 1991.
- Dewi Budhiartini, “*Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agraparsada Medan*”, *Jurnal Institusi Politeknik Ganeshha*, Vol. 4, No. 2, 2021.
- Dinda Dwi Carita, “*Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Atmosfer Kerja Akademik Terhadap Stres Kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Ponorogo*”, *Skripsi*, (Ponorogo: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhamadiyah Ponorogo, 2021).
- Endila, Virona dan Syamsir. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stress kerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten 50 Kota*. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. 5 No. 1. 2017.
- Fahmi, Irfan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Fatika, Feren. *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota*. Medan: Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi. 2020.

- Feren Fatika. *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota*". Skripsi. (Medan: Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, 2020).
- Fitria Dewi Puspita, Dkk. *Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reabilitas*. *Jurnal Basicedu*. Vol. 6 No. 4. 2022.
- Flippo. *Management Personalia, Edisi VII Jilid II. Terjemahan Alponso*. S. Jakarta: Erlangga. 2003.
- Ghozali, Imam & Hengky. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3. 0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2015.
- *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2017.
- Gun Mardiatmoko. *Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum]*]. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*. Vol. 14. Issue. 3. 2020
- Gunarsa, Singgih D. *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE. 2014.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2014.
- Hellriegel & Slocum. *Organizational Behavior, Thirteenth Edition dalam Wijono*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset. 2010.
- *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2009.
- Indri, Firsti Zakia & Gerry Hamdani Putra. *Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Konsetrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020*. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 2 No. 2. 2022.

- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press. 2010.
- Kemendagri. Peraturan Menteri dalam Negri Nomor 12 Tahun 2008. Dalam stress kerja.bandaacehkota.go.id. Diunduh pada tanggal 23 Desember 2022.
- Koesmowidjojo. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses. 2017.
- M. K. Raharja, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 7, No. 2, 2021.
- Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia. 2011.
- Maulidina, Farah Safira. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zurich Asuransi Indonesia, TBK. *Skripsi*. Jakarta: Program Studi Manajemen. STIE Indonesia Jakarta. 2022.
- Mawarda, Iis. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Stress kerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Skripsi*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 2019
- Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI) Press). 2011.
- Nawawi. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press. 2010.
- Nikmah, Laily Faridatun. *Hubungan Antara Kecanduan Game Online Dengan Motivasi Belajar Siswa Laki-laki Kelas VII SMPN 13 Malang*. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2015.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Stress kerja Pegawai Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6. No. 6. 2017.
- Ria Puspita Sari. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stress kerja Karyawan Jambuwuluk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. 2015
- Riani Wijaya, Dkk., “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Sumatera Inti Karet”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 1, 2022.
- Riduwan dan Akdon. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Rifandy, Kevin. *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Beban kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Matra Adhiraya Nusantara*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Tangerang: Universitas Buddhi Dharma. 2021.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2015.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Diterjemahkan Oleh Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga. 2006.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba. 2008.
- Romadhoni, Ciptadi Lalu, dkk. *Pengaruh Beban Kerja, Beban kejadian Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram*. *Khizanah Al-Hikmah*. Vol. 3 No. 2. 2015.
- RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari <http://rsudhamba2.batangharikab.go.id/>, diakses pada tanggal 5 Juni 2023.
- Salmawati, Rahma A., dkk. *Hubungan Stres Kerja Dengan Stress kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu*. *Jurnal Kesehatan Tadulako*. Vol. 3 No. 2. 2017.
- Saripah, Wati. *Analisis Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Ruang Rawat Inap di RSUD Haji Abdoel Madjid Batoe Batanghari*. Jambi: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Jambi. 2021.
- Sekaran, Uma. *Research Methods for Bussiness: Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Selly, Ananda Mega. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang*. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*. Vol. 2. No. 4. 2022
- Setiawati. *Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BET*. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 1 No. 8. 2021.
- Setyawan, A. A. Dan Kuswati R. *Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 9 No. 4. 2006.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke 7*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 1997.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES. 2008.
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, (Jakarta: Penebar Suadaya), 2017, hlm. 12.
- *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Surabaya. 2017
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. 2015.

- *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta. 2018.
- *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta. 2019.
- *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2006.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2014.
- Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi 33*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2015
- Sunarso dan Kusdi. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Konflik kerja Terhadap Stress kerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4 No. 1. 2010.
- Sunyoto. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. 2012. hlm.
- Supriadi. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish. 2020.
- Susanti, Eva. *Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Pada Stress kerja Karyawan CV Neo Ponsel Garut*. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan. 2019.
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. 2010.
- Veithzal Rivai Zainal S, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke 7*, (Depok: PT Raja Grafindo), 2015, hlm. 999.
- Winardi. *Manajemen Stress kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- Wirawan. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika. 2010.
- Zulmaidarleni, Dkk. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. Jurnal Eco Gen*. Vol. 2. No. 1. 2019