

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DALAM MELAKSANAKAN PELAYANAN KEPERAWATAN DI RUANG
RAWAT INAP RUMAH SAKIT DKT JEMBER**

SKRIPSI



**Oleh:
FITRA WIDYA LESTARI
NIM : 19010060**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS dr. SOEBANDI
2023**

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DALAM MELAKSANAKAN PELAYANAN KEPERAWATAN
DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT DKT JEMBER**

SKRIPSI

Untuk memenuhi persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)



Oleh:
Fitra Widya Lestari
NIM : 19010060

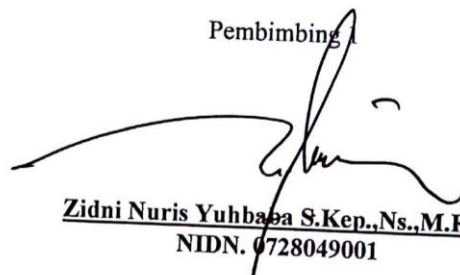
**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS dr. SOEBANDI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah diperiksa oleh pembimbing dan telah di setujui untuk mengikuti
sidang skripsi pada Program Studi Keperawatan Universitas
dr.Soebandi Jember.

Jember, 22 September 2023

Pembimbing 1



Zidni Nuris Yuhbana S.Kep.,Ns.,M.Kep
NIDN. 0728049001

Pembimbing 2



Mahmud Ady Yuwanto, S.Kep. Ns., M.M., M.Kep
NIDN. 0708108502

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember telah disahkan oleh :

Program Studi Keperawatan pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 27 September 2023

Tempat : Ruang D.108

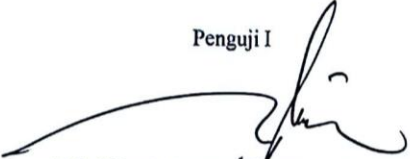
Program Studi Ilmu Keperawatan
Universitas dr.Soebandi Jember

Tim Penguji

Ketua,


Achmad Sya'id, S.Kp., Ns., M.Kep
NIDN.0701068103

Penguji I


Zidni Nuris Yuhbaba, S.Kep., Ns., M.Kep
NIDN. 0728049001

Penguji II


Mahmud Ady Yuwanto, S.Kep., Ns., M.M., M.Kep
NIDN. 0708108502

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas dr.Soebandi Jember



Apt. Lindawati Setyaningrum., M.Farm
NIDN. 0703068903

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember" merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.

Nama : Fitra Widya Lestari

Nim : 19010060

Program studi : Ilmu Keperawatan

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penyusunan skripsi yang saya kutip dari karya orang lain serta dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etik penulisan ilmiah yang berlaku.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan terhadap Skripsi saya ini, saya bersedia menerima sanksi-sanksi yang sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Jember, 22 September 2023

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text 'KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA' and 'DOKTERAN GIGI'.

Fitra Widya Lestari

19010060



Dipindai dengan CamScanner

SKRIPSI

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DALAM MELAKSANAKAN PELAYANAN KEPERAWATAN DI
RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT DKT JEMBER**

Oleh:

Fitra Widya Lestari

19010060

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Zidni Nuris Yuhbaba, S.Kep., Ns., M.Kep

Dosen Pembimbing Anggota : Mahmud Ady Yuwanto, S.Kep., Ns., MM., M.kep

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.....

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Terimakasih kepada kedua orang tua, Ayah (Santo Wibowo), Ibu (Suliatin) dan adik laki-laki saya , beserta keluarga besar saya yang telah memberikan segenap kasih sayang, cinta, waktu, semangat, biaya, dan doa-doanya untuk memberikan saya, sehingga saya sampai pada titik ini dan menyandang gelar S.Kep.
2. Terima kasih kepada semua dosen dan keluarga Universitas dr.Soebandi Jember yang telah memberikan ilmu pengetahuan, dan memberikan banyak motivasi selama saya duduk di bangku perkuliahan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan bapak dan ibu dosen.
3. Terima kasih juga kepada Sahabat (Fany Damayanti, Ika Mufida) dan juga teman angkatan 19 khususnya 19B Keperawatan seperjuanganku, yang telah memberikan semangat, dukungan, serta ide-ide hingga saya mampu memperjuangkan proses-proses untuk meraih gelar sarjana keperawatan yang telah dinantikan dan di banggakan. Perjuangan kita belum selesai sampai disini, mari kita lanjutkan dengan membuktikan bahwa kita mampu menjadi perawat yang professional dan bisa mengharumkan nama kampus Universitas dr. Soebandi Jember.

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah, 2: 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan,
Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah, 94: 5-6)

“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh”

ABSTRAK

Lestari, Fitra, * Yuhbaba, Zidni ** Yuwanto, Mahmud ***. 2023. **Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember. Skripsi. Program Studi Keperawatan Universitas dr. Soebandi Jember.**

Latar belakang: Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat dan pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Stres kerja merupakan interaksi antara kondisi dan pekerja yang mempengaruhi fisiologi dan psikologi normal. Kinerja yang buruk akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien akan merasa tidak nyaman dan tidak puas, seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki resiko stres, namun perawat memiliki tingkat stres lebih tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit DKT Jember.

Metode: Penelitian ini kuantitatif dengan jenis korelasional dengan metode *cross sectional*. jumlah sampel yang digunakan 55 responden dengan teknik *Purposive sampling*. Alat ukur yang di gunakan pada kedua variabel yaitu kuesioner WSQ dan Six dimension scale of nursing performance.

Hasil: Stres kerja perawat dalam kategori sedang dengan presentase 60% dan kinerja perawat dengan kategori cukup dengan presentase 56,4%. Hasil nilai *p value* sebesar 0,010 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Analisis data menggunakan uji Rank Spearman dalam penyajian hasil data.

Pembahasan: Hasil diperoleh bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja perawat. Perlu adanya dukungan untuk perawat agar meningkatkan kinerja mereka demi tercapainya tujuan untuk meningkatkan kepuasan pasien.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja, Perawat, Rumah Sakit

*Peneliti : Fitra Widya Lestari

**Pembimbing : Zidni Nuris Yuhbaba, S.Kep., Ns., M.Kep

***Pembimbing : Mahmud Ady Yuwanto, S.Kep.,NS.,MM., M.Kep

ABSTRACT

Lestari, Fitra, . Yuhbaba, Zidni *. Yuwanto, Mahmud *. 2023 **The Relationship between Job Stress and Nurse Performance in Carrying Out Nursing Services in Hospital Inpatient Rooms DKT Jember**. Thesis. Dr. University Nursing Study Program. Soebandi Jember. Thesis. Nursing Study Program Universitas dr. Soebandi Jember.

Introduction: The public still often complains about the services provided by nurses and nursing services determine the quality of hospital services. Work stress is an interaction between conditions and workers that affects normal physiology and psychology. Poor performance will have an impact on poor service, patients will feel uncomfortable and dissatisfied, all professional staff in the hospital are at risk of stress, but nurses have higher stress levels. The aim of this research was to determine the relationship between work stress and nurses performance in carrying out nursing services in the DKT Jember Hospital inpatient room.

Methods: This research is quantitative with a correlational type with a cross sectional method. The number of samples used was 55 respondents using purposive sampling technique. The measuring instruments used for the two variables are the WSQ questionnaire and the Six Dimension Scale of Nursing Performance.

Results: Nurses' work stress is in the moderate category with a percentage of 60% and nurses' performance is in the sufficient category with a percentage of 56.4%. The resulting p value is 0.010 ($p < 0.05$) so that H_0 is rejected and H_a is accepted. Data analysis uses the Speraman Rank test in presenting data results.

Discussion: The result obtained show that work stres affects nurses performance. There needs to be support for nurses to improve their performance in order to achieve the goal of increasing patient satisfaction.

Keywords: *Job Stress, Performance, Nurses, Hospital*

*Researcher: Fitra Widya Lestari

**Supervisor : Zidni Nuris Yuhbaba S.Kep., Ns., M.Kep

***Supervisor : Mahmud Ady Yuwanto, S.Kep., Ns., MM., M.

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah bagi Allah SWT yang melimpahkan nikmat dan hidayahnya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas dr.Soebandi Jember dengan judul “Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RS DKT Jember”

Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik karena berbagai bantuan dan dukungan yang diperoleh dalam penyusunanya. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Andi Eka Pranata S.ST., S.Kep., Ns., M.Kes selaku Rektor di Universitas dr. Soebandi Jember.
2. Apt. Lindawati Setyaningrum., M.Farm selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan di Universitas dr. Soebandi Jember.
3. Prestasianita Putri, S.Kep., M.Kep selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan di Universitas dr. Soebandi Jember.
4. Achmad Sya`id, S.Kp., Ns., M.Kep Dosen Penguji Utama yang memberikan masukan, saran, bimbingan dan perbaikan pada penulisan demi kesempurnaan skripsi ini.

5. Zidni Nuris Yuhbaba, S.Kep., Ns., M.Kep selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, meluangkan waktu serta memberikan ilmunya untuk menyempurnakan skripsi ini.
6. Mahmud Ady Yuwanto, S.Kep., Ns., MM., M.Kep selaku dosen pembimbing anggota yang telah memberikan bimbingan, meluangkan waktu serta memberikan ilmunya untuk menyempurnakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, kritik serta saran sangat dibutuhkan guna menyempurnakan skripsi ini untuk menjadikan hasil karya tulis yang lebih baik lagi. Selain itu diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat dengan baik bagi pembaca terutama terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kesehatan.

Jember, 31 Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
SKRIPSI.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR SINGKATAN.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	6
1.3.2 Tujuan Khusus Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

1.4.1 Bagi Pendidikan.....	7
1.4.2 Bagi Pelayanan	7
1.4.3 Bagi Peneliti	7
1.5 Keaslian Penelitian	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Konsep Perawat.....	10
2.1.1 Definisi Perawat	10
2.1.2 Peran Perawat	11
2.1.3 Fungsi Perawat	13
2.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Perawat.....	14
2.2 Stres Kerja	16
2.2.1 Definisi Kerja	16
2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja	16
2.2.3 Gejala Stres Di Tempat Kerja.....	18
2.2.4 Tingkatan Stres	19
2.2.5 Indikator-indikator Stres Kerja.....	20
2.2.6 Cara Mengatasi Stres Kerja	21
2.2.7 Dampak Stres Kerja.....	22
2.2.8 Pengukuran Stres Kerja	23
2.3 Kinerja	23
2.3.1 Definisi Kinerja	23
2.3.2 Indikator Kinerja.....	24
2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.3.4 Jenis-jenis Kinerja	27
2.3.5 Penilaian Kinerja	27

2.3.6 Upaya Meningkatkan Kinerja.....	28
2.3.7 Pengukuran Kinerja Perawat	30
BAB 3 KERANGKA KONSEP	31
3.1 Kerangka Konsep	31
3.2 Hipotesis Penelitian.....	32
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	33
4.1 Desain Penelitian	33
4.2 Populasi dan Sampel	33
4.2.1 Populasi	33
4.2.2 Sampel	33
4.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	34
4.2.4 Kriteria Sampel.....	35
4.3 Variabel Penelitian	35
4.4 Tempat Penelitian.....	36
4.5 Waktu Penelitian	35
4.6 Definisi Operasional.....	35
4.7 Teknik Pengumpulan Data	38
4.7.1 Sumber Data	38
4.7.2 Instrumen Pengumpulan Data	38
4.7.3 Alur Pengumpulan Data	39
4.7.4 Teknik Analisa Data	40
4.7.5 Pengolahan Data	41
4.7.6 Uji Validitas da Reabilitas	45
4.7.7 Etika Penelitian.....	46
BAB 5 HASIL PENELITIAN	48

5.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	48
5.2 Data Umum	48
5.2.1 Karakteristik responden berdasarkan ruang dinas perawat	49
5.2.2 Karakteristik responden berdasarkan usia	50
5.2.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	50
5.2.4 Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan.....	51
5.2.5 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir	52
5.2.6 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	52
5.3 Data Khusus	53
5.3.1 Identifikasi Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember	53
5.3.2 Identifikasi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhaladika Husada Jember	54
5.3.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember	54
BAB 6 PEMBAHASAN	56
6.1 Identifikasi Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember	56
6.2 Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember	57
6.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember	59
6.4 Keterbatasan Peneliti	61
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	62
7.1 Kesimpulan.....	62
7.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.5 Keaslian Penelitian.....	8
Tabel 4.6 Definisi Operasional	36
Tabel 5.1 Karakteristik Rsponden Berdasarkan Ruang Dinas Perawat	49
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	51
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 5.7 Identifikasi Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada.....	53
Tabel 5.8 Identifikasi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada.....	54
Tabel 5.9 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka konsep hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RS DKT Jember	31
---	----

DAFTAR SINGKATAN

IQ : Intelligence Quotient

PPNI : Persatuan Perawat Nasional Indonesia

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Studi Pendahuluan Kampus	68
Lampiran 2. Surat Ijin Studi Pendahuluan RS	69
Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian Kampus	70
Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian bangkes bangpol	71
Lampiran 5. Surat Layak Etik	72
Lampiran 6. Surat ijin penelitian RS.....	73
Lampiran 7. Lembar Konsul	74
Lampiran 8. Kisi-kisi Kuesioner	75
Lampiran 9. Surat Permohonan Responden.....	76
Lampiran 10. <i>Informed Consent</i>	77
Lampiran 11. Identifikasi Responden	78
Lampiran 12. Kuesioner Stres Kerja.....	79
Lampiran 13. Kuesioner Kinerja.....	82
Lampiran 14. Bukti Foto Penelitian	85
Lampiran 15. Uji Statistik.....	86
Lampiran 16. Tabulasi Data Umum.....	91
Lampiran 17. Tabulasi Data Khusus.....	94
Lampiran 18. Uji validitas reabilitas kuesioner stress kerja.....	98
Lampiran 19. Uji validitas reabilitas kuesioner kinerja.....	103

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut World Health Organization (WHO), rumah sakit merupakan elemen yang tak terpisahkan dari struktur sosial dan lembaga kesehatan yang bertujuan menyediakan layanan kesehatan yang komprehensif, termasuk diagnosis, pengobatan, serta upaya pencegahan penyakit kepada masyarakat (Supartiningsih, 2017). Sebagai entitas penyelenggara layanan kesehatan, rumah sakit bertanggung jawab untuk menyediakan pelayanan yang unggul, sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Adanya defisit dalam pelayanan sering kali disebabkan oleh sejumlah faktor yang mencakup tingkat stres dan kelelahan di tempat kerja, bersama dengan beragam faktor lainnya. Oleh karena itu, rumah sakit harus memiliki kapasitas untuk menyediakan pelayanan kesehatan dan layanan terkait dengan kebutuhan pasien secara efisien, cepat, akurat, dan dengan biaya yang terjangkau, mengusung prinsip pelayanan bermutu dalam satu tahap (Dwi Ida Puspita Sari, 2017).

Pelayanan rawat inap di rumah sakit merujuk kepada upaya membantu, memberikan arahan, atau memberikan bimbingan yang diberikan demi kepentingan individu lainnya. Rawat inap sendiri adalah situasi Saat seorang individu mendatangi rumah sakit untuk menerima pelayanan kesehatan yang berlangsung selama setidaknya 24 jam. Pasien yang menerima layanan rawat inap biasanya menghadapi masalah kesehatan yang memerlukan perhatian. Untuk

memastikan diagnosa yang tepat, pelaksanaan tindakan medis, dukungan medis, atau perencanaan perawatan yang diperlukan, informasi kesehatan yang relevan dari pasien menjadi sangat penting (Fitriyanti, 2017).

Stres adalah suatu reaksi yang tidak khusus, yang terkait dengan aspek-aspek atau proses psikologis individu, yang muncul sebagai dampak dari berbagai Tindakan dari luar, keadaan, atau peristiwa yang menghasilkan tekanan fisik atau mental pada seseorang (Maydinar et al., 2020). Stres adalah respons yang timbul dalam tubuh seseorang ketika ada elemen-elemen dalam dirinya yang sulit untuk dihadapi dengan efektif (Aziz et al., 2021)

Stres di tempat kerja merupakan keadaan tegang yang memengaruhi kemampuan berpikir, perasaan, dan situasi individu. Tingkat stres yang berlebihan memiliki potensi mengganggu kemampuan individu untuk menghadapi lingkungan sekitarnya, dan akibatnya dapat merusak kinerja individu dalam menjalankan tugasnya (Febriani, 2017)

Stres kerja termasuk interaksi antara kondisi dan pekerja yang mempengaruhi fisiologi dan psikologi normal. Stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan berupa terhambatnya kinerja karyawan untuk mencapai kemampuan terbaiknya. Efek yang ditimbulkan adalah ketidakberdayaan untuk menggapai tujuan yang telah disepakati oleh organisasi atau lembaga tersebut. Stres juga menimbulkan kerugian material yang sangat besar, karena stres itu sendiri menimbulkan kerugian di luar pekerjaan, seperti masalah seperti penyakit jantung koroner, kelelahan, serta masalah mental dan spiritual. Kondisi stres juga

dapat menyebabkan ketidakmampuan memprioritaskan pekerjaan, yang dapat merugikan individu dalam bekerja (Elfida, 2015).

Faktor pemicu stres yang umum terjadi pada petugas kesehatan mencakup Jadwal kerja yang disusun dalam sistem shift, lamanya durasi jam kerja, ketidakjelasan dalam peran, serta konflik dalam pelaksanaan peran, selain itu, petugas kesehatan juga terpapar dengan berbagai risiko infeksi dan zat berbahaya di lingkungan rumah sakit. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan stres di lingkungan kerja perawat juga telah menunjukkan hubungannya dengan beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, serta kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, terutama dari atasan, rekan sejawat, dan manajemen perawatan yang lebih senior (Jundillah, 2019)

Ada sejumlah langkah yang dapat diambil karyawan untuk mengurangi Stres kerja termasuk membangun hubungan yang memuaskan, menyenangkan dan kooperatif dengan kolega dan karyawan, tidak mengerjakan lebih banyak pekerjaan daripada yang bisa Anda bangun Bangun hubungan yang efektif dan suportif dengan atasan dan luangkan waktu untuk itu Untuk pelepasan dan relaksasi, atur istirahat/tidur berkualitas tinggi (Manav et al., 2019). Upaya Lain yang Dapat Dilakukan Manajemen Rumah sakit prihatin dengan tekanan pekerjaan yang dihadapi perawat Contohnya termasuk persyaratan misi, persyaratan peran, dan kepemimpinan organisasi. Dengan cara ini, stres kerja akan berkurang dan kepuasan kerja akan meningkat. bahkan meningkat (Hayati et al., 2020)

Angka kejadian stres kerja berfluktuasi di kalangan tenaga kesehatan, khususnya perawat di beberapa negara di seluruh penjuru dunia. Contohnya, pada

tahun 2014, sebanyak 89,2% dari 48 perawat di Amerika Serikat mengalami tekanan kerja, sementara di Korea Selatan pada tahun 2017 mencapai 85,2%. Di Eropa, pada tahun 2011, sekitar 58,2% perawat dilaporkan mengalami stres kerja, sementara di India pada tahun 2018, angkanya mencapai 50%. Di Australia pada tahun 2016, sekitar 44,82% perawat mengalami stres kerja (Agustina et al., 2018).

Situasinya berbeda di Indonesia, negara yang memiliki beragam pulau dan latar belakang stres kerja yang beragam. Sebagai contoh, di Semarang pada tahun 2013, tingkat kejadian stres kerja di kalangan perawat mencapai 82,8%. Sementara itu, di Manado pada tahun 2016, mencapai 54,3%, di Kalimantan pada tahun 2017 mencapai 60,9%, di Banda Aceh pada tahun 2017 mencapai 52,5%, di Kolombia Rundalo pada tahun 2015 mencapai 55,1%, di Yogyakarta pada tahun 2015 mencapai 80,3%, dan di Padang pada tahun 2017 mencapai 55,8% (Afra & Putra, 2017).

Penelitian yang serupa dilakukan oleh Putri (2018) di RSUD Bangil mengindikasikan bahwa 21% dari perawat mengalami tingkat stres yang tinggi, 44% menghadapi kategori stres sedang, dan 36% menghadapi kategori stres ringan. Walaupun stres kerja adalah kejadian lumrah yang sering ditemukan di kalangan perawat, kesimpulan studi kasus yang dikerjakan oleh Liyah et al. (2019) menyatakan sekitar 71,6% perawat mendapati stres kerja. Dari beberapa data tersebut, bisa dilihat tingkat stres kerja di berbagai wilayah memiliki angka yang cukup signifikan.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh Aziz et al. (2021), kinerja atau pencapaian dalam pekerjaan adalah hasil dari upaya yang telah

dijalankan oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang ada dan kewajiban yang diemban dalam beban kerja mereka. Sutrisno et al. (2017), sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian oleh Aziz et al. (2021), mendefinisikan kinerja perawat sebagai suatu ukuran dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang disediakan oleh seorang perawat, yang umumnya berhubungan dengan pemberian asuhan keperawatan. Kinerja perawat yang baik mengindikasikan bahwa semua rangkaian kegiatan keperawatan yang diserahkan telah dilaksanakan dengan baik oleh perawat, sehingga pasien merasakan manfaatnya.

Menurut (Ede, 2022), pelayanan keperawatan adalah pelayanan yang tertarget, berorientasi pada tujuan yang berfokus pada pelaksanaan asuhan profesional sesuai dengan standar asuhan (Elizar et al., 2020). Untuk memberikan layanan yang manusiawi, holistik, dan berpusat pada perawatan, praktik terbaik keperawatan perlu diikuti dan kepatuhan terhadap pedoman ilmiah dan profesional profesi keperawatan (Gea, 2020) Pelayanan keperawatan adalah bagian tak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan yang disediakan oleh tenaga keperawatan berdasarkan pengetahuan dan prinsip-prinsip keperawatan. Layanan ini ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat dalam berbagai kondisi, baik dalam keadaan sehat maupun ketika menghadapi masalah kesehatan (Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 16 Mei 2023, perawat yang bekerja di bagian rawat inap Rumah Sakit DKT Jember menghadapi tantangan stres dalam pekerjaan mereka. Hasil dari

wawancara dengan 10 perawat menunjukkan bahwa 9 dari mereka mengakui mengalami stres kerja ketika bekerja di bagian rawat inap. Beberapa keadaan yang berkontribusi terhadap stres kerja perawat tersebut sangat bervariasi, berdasarkan pengetahuan dan situasi individu setiap perawat. Oleh sebab itu, menurut temuan kenyataan yang ada, peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RS DKT Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, oleh sebab itu dalam studi kasus ini dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah terdapat korelasi antara stres kerja dan kinerja perawat dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan di unit rawat inap rumah sakit?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan utama dari studi kasus ini yaitu untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara stres kerja yang dirasakan oleh perawat dengan kinerja mereka dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di unit rawat inap rumah sakit.

1.3.2 Tujuan Khusus Penelitian

1. Mengidentifikasi tingkat stres yang dirasakan oleh perawat yang bekerja di ruang rawat inap rumah sakit.

2. Mengevaluasi kinerja perawat dalam menjalankan tugas-tugas dalam pelayanan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit.
3. Melakukan analisis terhadap korelasi antara tingkat stres kerja perawat dan kinerja mereka dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Pendidikan

Harapannya, temuan dari penelitian ini akan dapat berkontribusi sebagai sumber literatur tambahan yang dapat memperkaya literatur yang sudah tersedia. Dengan demikian, informasi dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi peserta didik di masa depan, khususnya dalam konteks pendidikan dalam bidang profesi kesehatan.

1.4.2 Bagi Pelayanan

Evaluasi materi yang digunakan oleh rumah sakit bertujuan untuk mengimplementasikan tindakan penurunan tingkat stres pada perawat, dengan tujuan meningkatkan performa mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan oleh rumah sakit.

1.4.3 Bagi Peneliti

Sebagai suatu pengalaman pembelajaran yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan dalam bidang penelitian, hal ini dapat menjadi acuan dalam melakukan studi lebih lanjut. Selain itu, juga merupakan pengalaman praktis yang berharga.

1.5 Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki persamaan dan perbedaan yaitu :

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Dian Dwiana Maydinar , Fatima Nuraini Sasmita , Venni Selandio (2020)	HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP MELATI DAN SERUNI RSUD DR. M. YUNUS BENGKULU	Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan menggunakan desain korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel pada sekelompok subjek. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling.	Sebagian besar responden, hampir setengahnya, mengalami tingkat stres kerja ringan di RSUD Dr. M Yunus Bengkulu pada tahun 2020. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Melati dan Seruni RSUD Dr. M Yunus Bengkulu (p-value 0,013).
2	Suherni, Bambang (2019)	Hubungan stress kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Pringadi Kota	Penelitian ini adalah deskriptif korelasi mengkaji hubungan antar variabel. Teknik pengambilan	Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan, ditemukan bahwa tidak terdapat

		Medan	sample menggunakan total sampling	hubungan yang signifikan ($r = -0,068$) antara stres kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Pringadi Kota Medan, dengan nilai p sebesar 0,651, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima.
3	Fitra Widya Lestari (2023)	Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit DKT Jember	Penelitian ini merupakan analisis korelasi dengan pendekatan potongan (cross-sectional). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling.	Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit DKT Jember dengan nilai p sebesar 0,010

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Perawat

2.1.1 Definisi perawat

Dalam UU No. 38 Tahun 2014 pasal 1 ayat 1, disebutkan bahwa keperawatan adalah tindakan memberikan perawatan kepada individu, keluarga, atau kelompok, baik dalam situasi sehat maupun ketika mengalami penyakit. Menurut perspektif Wardah, Febrina, dan Dewi (2017), seorang perawat adalah tenaga profesional yang memiliki kapabilitas, wewenang, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas perawatan. Konsep yang diajukan oleh Wardhono (2008) menyatakan bahwa perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan dan memiliki kewenangan untuk melaksanakan peran dan tanggung jawabnya. Seseorang akan diakui sebagai perawat setelah menyelesaikan pendidikan keperawatan tingkat tinggi, entah itu di dalam maupun di luar negeri, yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (sesuai dengan UU RI No. 38 tahun 2014 tentang keperawatan).

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/SK/XI/2001 mengenai Registrasi dan Praktik Keperawatan, dinyatakan bahwa seorang perawat adalah individu yang telah sukses menyelesaikan pendidikan keperawatan, baik itu di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan regulasi yang berlaku. Selanjutnya, perawat adalah sebuah profesi yang memiliki

kemandirian dan berhak memberikan pelayanan keperawatan secara independen, dan bukan sebagai seorang asisten medis (Budiono & Pertami, 2018).

2.1.2 Peran perawat

Peran seorang perawat dapat diinterpretasikan sebagai perilaku yang diharapkan dari individu tersebut dalam suatu sistem, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial baik yang terkait dengan profesi perawat maupun faktor eksternal yang konstan (Budiono & Pertami, 2018). Nursalam (2015) mengidentifikasi peran profesional perawat sebagai berikut:

1. Pengamatan individu dalam konteks sesuai dengan kehidupan dan kebutuhan klien.
2. Penerapan proses keperawatan untuk mengidentifikasi masalah kesehatan yang melibatkan aspek fisik, psikis, sosial, dan spiritual.
3. Pemberian asuhan keperawatan kepada klien (termasuk klien, keluarga, dan masyarakat).

Pelayanan yang diselenggarakan oleh perawat harus memiliki kemampuan untuk mengatasi aspek fisik, mental, sosial, dan spiritual dari pasien, dengan tujuan utama mengubah perilaku pasien (termasuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan) dalam menghadapi isu-isu kesehatan, dengan akhirnya memungkinkan pasien untuk mencapai kemandirian (Nursalam, 2015).

Menurut ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014, Pasal 1 ayat 3, dinyatakan bahwa pelayanan keperawatan merupakan layanan kesehatan profesional yang menjadi bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan. Pelayanan ini didasarkan pada pengetahuan ilmiah dan praktik keperawatan, yang

ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sehat maupun saat mengalami kondisi penyakit.

Budiono dan Pertami (2015) menguraikan berbagai fungsi dan tanggung jawab perawat, termasuk, tetapi tidak terbatas pada:

- a. Sebagai penyedia perawatan keperawatan, dengan memenuhi kebutuhan dasar individu melalui pemberian layanan keperawatan yang mencakup proses perawatan mulai dari yang paling sederhana hingga yang paling kompleks.
- b. Sebagai perwakilan pasien, dengan menafsirkan informasi dari penyedia layanan atau sumber lainnya, terutama dalam konteks persetujuan terhadap prosedur keperawatan yang diberikan kepada pasien, serta melindungi hak-hak pasien.
- c. Dalam peran sebagai pendidik (edukator), perawat membantu klien meningkatkan pemahaman tentang kesehatan, gejala penyakit, serta tindakan yang dilakukan, dengan tujuan menghasilkan perubahan perilaku klien setelah mendapatkan edukasi kesehatan.
- d. Dalam peran sebagai koordinator, perawat bertugas untuk mengarahkan, merencanakan, dan mengorganisir pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tim kesehatan, sehingga pelayanan tersebut dapat terkoordinasi dengan baik sesuai dengan kebutuhan klien.
- e. Sebagai kolaborator, perawat bekerja secara tim dengan berbagai profesional kesehatan, termasuk dokter, fisioterapis, ahli gizi, dan lainnya, untuk mengidentifikasi situasi atau kondisi yang memerlukan kerjasama atau diskusi bersama dalam menentukan langkah-langkah perawatan yang tepat.

- f. Sebagai konsultan, perawat memiliki peran dalam memberikan nasihat atau konsultasi kepada klien terkait dengan masalah atau tindakan keperawatan, sesuai dengan permintaan klien untuk memperoleh informasi mengenai tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.
- g. Sebagai peneliti, perawat memiliki kemampuan untuk merencanakan, berkolaborasi, dan melakukan investigasi sistematis serta terstruktur yang sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

2.1.3 Fungsi Perawat

Peran perawat adalah tugas atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan fungsinya, dan perannya dapat disesuaikan dengan situasi yang relevan. Perawat memegang beberapa peran yang berbeda, sebagaimana dipaparkan oleh Budiono & Pertami (2015):

1. Peran Independen:

- a. Dalam peran ini, tindakan perawat dilakukan tanpa perlu adanya instruksi dari seorang dokter.
- b. Tindakan perawat dilakukan secara mandiri, didasarkan pada pengetahuan dan prinsip-prinsip keperawatan.
- c. Perawat memiliki tanggung jawab terhadap konsekuensi yang dapat muncul akibat tindakan yang mereka jalankan, seperti dalam proses penilaian keperawatan.

2. Peran Dependen:

- a. Perawat memberikan dukungan kepada dokter dalam melaksanakan pelayanan medis dan tindakan khusus yang seharusnya menjadi

kewenangan dokter, seperti melakukan infus, memberikan obat, dan penyuntikan.

b. Segala tindakan medis tetap dibawah kewenangan dokter.

3. Peran Interdependen:

a. Tindakan perawat dilakukan melalui kolaborasi bersama tim perawatan atau tim kesehatan.

b. Peran interdependen contohnya yaitu saat perawat bekerja sama bersama bidang lain dalam merencanakan layanan kesehatan kepada pasien.

2.1.4 Tugas dan Tanggung jawab perawat

Untuk melaksanakan peran selaku penyedia serangkaian kegiatan keperawatan, tugas perawat bisa diimplementasikan sejalan dengan langkah-langkah pada prosedur keperawatan. kegiatan ini telah disahkan dalam suatu Lokakarya pada tahun 1983, sebagaimana yang dijelaskan oleh Budiono & Pertami (2015):

a. Menunjukkan rasa kepedulian dan sikap menghormati terhadap pasien (genuine interest).

b. Apabila terjadi penundaan dalam layanan, perawat sanggup memberi klarifikasi dengan sikap ramah terhadap pasien (explanation about the delay).

c. Memperlihatkan sikap penghargaan (respect) pada pasien yang tercermin dalam perilaku perawat.

d. Berkomunikasi dengan memperhatikan perasaan pasien (subject to the patient's desires) dan tidaklah mengutamakan perasaan pribadi perawat.

- e. Tidak melakukan diskusi mengenai pasien di hadapan pasien dengan niat merendahkan (derogatory).
- f. Menghargai sikap kritis dari pasien dan berusaha mengerti dari sudut pandang pasien (see the patient's point of view).

Undang-Undang No. 38 Tahun 2014, Pasal 29 ayat 1, menguraikan saat menjalankan aktivitas keperawatan, perawat memiliki peran selaku penyedia serangkaian kegiatan keperawatan, seperti penyuluhan dan konsultan terhadap pasien, mengurus layanan keperawatan, pakar keperawatan, serta melaksanakan tanggung jawab dalam kondisi terbatas.

Aditama (2003) menjelaskan perawat di rumah sakit memiliki sejumlah tugas, termasuk:

- a. Memberi asuhan keperawatan kepada pasien, baik dalam membantu penyembuhan fisik dan mental maupun pemeliharaan kesehatannya.
- b. Mengerjakan semua hal yang berkaitan dengan pasien, contohnya memberi rasa aman dan nyaman terhadap pasien.
- c. Mengerjakan pekerjaan keadministrasian yang diperlukan.
- d. Mengadakan penyuluhan keperawatan terus-menerus.
- e. mengerjakan sudi kasus untuk mengoptimalkan kualitas layanan keperawatan.
- f. Semangat berpartisipasi pada kegiatan pendidikan untuk calon perawat.

Kemudian, berdasarkan kewajiban perawat saat bertugas adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab kepada Tuhan adalah yang utama.
- b. Bertanggung jawab terhadap pasien dan Masyarakat.

- c. Bertanggung jawab terhadap sesama perawat dan atasan.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Definisi stres kerja

Stres kerja merupakan sebuah keadaan tegang yang bisa berpengaruh pada pola berpikir, perasaan, dan keadaan seseorang. Dalam beberapa kasus, tingkat stres yang berlebihan bisa membahayakan kemampuan seseorang untuk mengatasi situasi di sekitarnya dan akibatnya dapat mempengaruhi pengerjaan tugas-tugas mereka (Febriani, 2017).

Stres kerja merupakan respons adaptif yang terhubung dengan karakteristik individu atau proses psikologis. Hal ini muncul sebagai hasil dari berbagai tindakan yang berasal dari luar, kondisi tertentu, atau kejadian-kejadian yang menempatkan tekanan psikologis dan fisik terhadap seseorang (Wahab, 2019).

Stres kerja bisa menyebabkan penurunan pada hasil kerja pegawai (Shivendra & Kumar, 2016). Data menunjukkan bahwa sekitar 30% pegawai di beberapa negara maju mengalami stres kerja, meskipun situasinya berbeda di negara berkembang di mana pekerjaan seringkali memiliki tingkat kerja yang tinggi (Hosseini et al., 2016).

2.2.2 Faktor penyebab stres kerja

Menurut Hendarti (2020), beberapa penyebab yang bisa menginduksi stres pada perawat melibatkan:

a. Faktor Pekerjaan:

- a) Faktor lingkungan fisik, yang mencakup berbagai peristiwa di tempat kerja, contohnya pekerjaan yang melewati batas wajar, ketidakadilan pemimpin

pada masing-masing karyawan, fasilitas yang kurang, adanya masalah individu pada masing-masing karyawan atau pimpinan, serta bayaran yang tidak sesuai.

- b) Konflik interpersonal, yang mencerminkan ketidakcocokan terhadap individu atau sekelompok orang pada lingkungan pekerjaan.
- c) Beban kerja, merujuk pada tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang perawat dalam menjalankan tugasnya.
- d) Shift kerja, khususnya perawat yang bertugas selama shift malam, bisa menyebabkan permasalahan terhadap kesehatan contohnya tidur yang tidak nyenyak bahkan kekurangan waktu tidur, kecapean, kesehatan jantung, hipertensi, dan masalah pencernaan. Stres tambahan yang dialami perawat yang bekerja pada shift malam dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

b. Faktor Individu:

- a) Usia, di mana perawat di bawah usia 40 tahun cenderung mengalami stres kerja lebih sering daripada rekan-rekan mereka yang berusia di atas 40 tahun. Individu yang lebih tua, khususnya di rentang usia 41-50 tahun, mempunyai keahlian lebih bagus untuk menangani stres.
- b) Status pernikahan, di mana perawat yang telah menikah akan mudah rentan terhadap stres dibanding mereka yang belum menikah. Perawat wanita seringkali mengalami tuntutan ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga, sementara perawat pria dapat mengalami beban tambahan jika sudah berkeluarga.

- c) Masa kerja, yang menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin besar kemungkinan mereka merasakan kejenuhan terhadap pekerjaan, yang dapat memicu stres di tempat kerja.
 - d) Jenis kelamin, dengan perempuan cenderung merasakan stres kerja lebih sering dibanding laki-laki. Penyebabnya adalah perbedaan dalam ekspresi emosi, di mana perempuan seringkali lebih terbuka dalam mengungkapkan emosi dibandingkan dengan laki-laki.
- c. Faktor Pendukung:
- Dukungan sosial, yang mencakup dukungan yang diberikan oleh keluarga dan individu lainnya dalam menjalankan pekerjaan.

2.2.3 Gejala stres ditempat kerja

Abraham (Nursan, 2019) menjelaskan tanda gelagat stres bisa mencakup berikut ini:

- a. Gejala fisik, seperti kesulitan tidur atau pola tidur yang semrawut, munculnya pusing, gangguan pencernaan seperti sembelit, radang usus, atau kulit yang mrnggatal, rasa sakit di bagian punggung, tegangnya otot-otot di bahu dan leher, peningkatan produksi keringat, tidak berselera makan, tekanan darah tinggi, risiko serangan jantung, serta perasaan kekurangan energi.
- b. Gejala emosional, termasuk merasa ingin marah, menjadi sensitif, resah dan panik, mood yang berubah-ubah, perasaan sedih, kecenderungan nangis dan mengalami kemurungan, khawatir yang berlebihan, berperilaku kasar kepada orang lain, serta kemungkinan untuk bermasalah atau berkonflik dengan orang lain. Selain itu, gejala ini juga mencakup perasaan kelesuan mental dan

intelektual, seperti kesulitan dalam mengingat, pikiran yang kacau, penurunan daya ingat, kesulitan berkonsentrasi, kecenderungan untuk merenung secara berlebihan, dan fokus pikiran yang terbatas pada satu hal saja.

- c. Gejala interpersonal, yang mencakup perilaku seperti menjadi tidak peduli dan menjauhi orang lain, tidak percaya pada orang lain, kecenderungan untuk melanggar janji kepada orang lain, kesenangan dalam mencari-cari kukurangan orang lain atau menggunakan kata-kata yang menyerang, serta kemungkinan untuk menjauhkan diri dari keramaian secara berlebihan dan lebih sering menuding orang lain.

2.2.4 Tingkatan stres

Menurut Hamali (2016), stres dapat diklasifikasikan menjadi tiga tingkat berdasarkan gejalanya, yaitu:

- a. Stres ringan adalah tingkat stres yang tidak berdampak negatif secara signifikan pada aspek fisiologis individu. Stres ringan seringkali terjadi dalam kehidupan sehari-hari, meliputi situasi seperti lupa, kelelahan, kritik, atau kemacetan lalu lintas. Tingkat stres ini umumnya membantu individu untuk tetap waspada, dan biasanya tidak menyebabkan masalah kesehatan kecuali jika terjadi secara berkelanjutan.
- b. Stres sedang terjadi dalam jangka waktu lebih lama, biasanya hitungan jam sampai hitungan hari. Pada tingkat stres ini, individu dapat mengalami gangguan pada sistem pencernaan seperti maag, gangguan pada pembuangan feses, otot yang tegang, tidur yang tidak teratur, haid yang tidak lancar (pada wanita), serta penurunan daya fokus dan daya ingat. Contoh stres yang dapat

mengakibatkan stres sedang merupakan kesepakatan yang tertunda, tugas yang melebihi batas wajar, berharap akan kerjaan baru, atau perpisahan dengan anggota keluarga pada jangka waktu yang lama.

- c. Stres berat adalah tingkat stres yang bersifat kronis dan berlangsung dalam jangka waktu yang lebih lama, yang awal mulanya beberapa minggu menjadi beberapa tahun. Pada tingkat stres berat, individu dapat mengalami gangguan serius pada sistem pencernaan, peningkatan detak jantung, kesulitan bernapas, tremor (getaran), rasa khawatir yang berlebihan dan ketakutan, linglung, dan serangan kepanikan. Contoh stres yang bisa mengakibatkan stres berat mencakup hubungan suami-istri yang tidak harmonis, masalah ekonomi yang serius, atau penyakit fisik yang berkepanjangan.

2.2.5 Indikator – indikator stres kerja

Menurut Hariandja (2002) seperti yang dikutip dalam Nopa (2016), indikator-indikator stres kerja dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

- a. Indikator gejala pada aspek psikologis mengacu pada perubahan dalam proses mental dan kejiwaan individu sebagai akibat dari stres kerja. Gejala-gejala ini meliputi tingkat ketegangan yang meningkat, rasa kecemasan, mudah tersulut emosi seperti kemarahan, perasaan kebosanan, dan kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan.
- b. Indikator gejala pada aspek fisik merujuk pada perubahan yang terjadi pada tubuh atau jasmani individu sebagai akibat dari stres kerja. Gejala fisik ini dapat mencakup gejala seperti kaku otot leher setelah bekerja, rasa kelelahan

yang berlebihan, kesulitan bernafas, sakit kepala, dan rasa sakit perut atau nyeri pada bagian atas perut (ulu hati).

- c. Indikator gejala pada aspek perilaku merujuk pada perubahan dalam reaksi individu terhadap rangsangan atau stimulus dari lingkungan eksternal sebagai akibat dari stres kerja. Gejala perilaku ini dapat mencakup perilaku seperti merokok secara berlebihan, peningkatan tingkat absensi dari pekerjaan, berbicara dengan nada yang tidak tenang, perubahan pola tidur, dan meningkatnya risiko terjadinya kecelakaan kerja.

2.2.6 Cara mengatasi stres kerja

Menurut Sinambela (2019), strategi untuk mengatasi stres kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga pola berikut:

- a. Pola sehat merupakan kemampuan individu dalam mengelola perilaku dan tindakan secara efektif untuk menghadapi stres, yang pada akhirnya tidak hanya mencegah gangguan, tetapi juga dapat meningkatkan kesehatan dan perkembangan individu. Orang yang memiliki kemampuan ini dapat manajemen waktu dan aktivitas yang bagus dan konsisten, hingga tidak merasakan terbebani oleh tantangan dan tekanan yang mungkin ada.
- b. Pola harmonis melibatkan kemampuan individu dalam mengatur waktu dan aktivitasnya secara seimbang dan harmonis untuk menghadapi stres tanpa menimbulkan gangguan berarti. Dalam pola ini, seseorang dapat menguasai bermacam-macam tantangan dan kesibukannya dengan cara yang baik, termasuk pengaturan waktu yang efisien dan delegasi tugas kepada orang lain

jika diperlukan. Dengan demikian, keseimbangan dan harmoni dapat terjaga diantara tekanan yang dihadapi dan respons yang diberikan.

- c. Pola patologis menggambarkan cara melawan stres dengan menghasilkan dampak negatif berupa gangguan fisik dan sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu cenderung tidak memiliki kemampuan atau keseimbangan dalam mengatur waktu dan tugas mereka. Pendekatan ini dapat mengakibatkan reaksi yang berpotensi berbahaya, yang pada akhirnya dapat menyebabkan berbagai masalah yang merugikan.

2.2.7 Dampak stres kerja

Menurut Hendarti (2020), stres kerja dapat berdampak pada perubahan perilaku individu di tempat kerja, seperti berikut:

- a. Melampaui batas kemampuan dalam bekerja.
- b. Sering terlambat dalam masuk kerja.
- c. Absen atau tidak masuk kerja.
- d. Kesulitan dalam berinteraksi dengan rekan kerja.
- e. Kecemasan mengenai kesalahan yang telah dibuat.

Sementara menurut Tewal et al. (2017), stres kerja memiliki dua jenis dampak, yaitu dampak positif dan dampak negatif:

Dampak positif dari stres kerja mencakup:

- a. Peningkatan motivasi kerja.
- b. Munculnya motivasi dan tujuan untuk bekerja lebih keras serta inspirasi untuk meningkatkan kualitas hidup.

- c. Timbulnya dorongan untuk mencapai target atau tugas sebagai tantangan, bukan sebagai tekanan.
- d. Mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Dampak negatif stres kerja meliputi:

- a. Penurunan produktivitas yang dapat berdampak pada ketidakefektifan organisasi.
- b. Berkurangnya kepuasan kerja dan kinerja.
- c. Kesulitan dalam pengambilan keputusan, penurunan konsentrasi, kurangnya perhatian, dan hambatan mental.
- d. Meningkatnya tingkat absensi dan pergantian pegawai.

2.2.8 Pengukuran stres kerja

Stres kerja diukur menggunakan kuesioner stres kerja The Work Stress Questionnaire (WSQ) yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan perawat. Kuesioner ini terdiri dari 21 pertanyaan yang diisi oleh responden dengan opsi jawaban yang diberikan dalam bentuk skala Likert 4 poin, dengan nilai berkisar dari:

- a. Ringan = 21 - 41
- b. Sedang = 42 - 62
- c. Berat = 63 - 84

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Istilah "kinerja" adalah singkatan dari "Kinetika Energi Kerja," yang dalam bahasa Inggris disebut sebagai "performance." Dalam situasi ini, frasa

"performance" biasanya merujuk kepada "job performance" atau "actual performance," yang menggambarkan hasil nyata yang diperoleh oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah segala hasil yang dihasilkan oleh individu yang menjalankan pekerjaannya, yang biasanya dilakukan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan beban kerjanya. Dalam perspektif lain, menurut Afandi (2018), Kinerja merujuk kepada pencapaian yang dapat diperoleh oleh seseorang atau kelompok dalam suatu entitas organisasi. Pencapaian ini sejalan dengan wewenang dan tugas yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi dengan cara yang sah, sesuai dengan peraturan hukum, dan mematuhi standar moral dan etika yang berlaku.

Dari berbagai sudut pandang yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada hasil nyata yang dihasilkan oleh seorang individu atau karyawan ketika mereka menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka, selama periode waktu tertentu. Kinerja ini seringkali digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja seorang karyawan atau bahkan keseluruhan organisasi, dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Indikator Kinerja

Nursalam (2017) mengidentifikasi 6 indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Caring : Perilaku yang menanamkan kepercayaan dan kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain.

- b. Kolaborasi : Bentuk hubungan yang dilakukan antar individu atau organisasi yang berkeinginan untuk saling berpartisipasi.
- c. Empati : Perasaan atau reaksi fisik yang kita lakukan terhadap orang lain seolah olah merasakan perasaan yang sama.
- d. Kecepatan Respons : Merespon dengan cepat jika ada orang membutuhkan bantuan kita.
- e. *Courtesy* : Sikap saling menghargai terhadap satu sama lain
- f. *Sincerity* : Selalu bersikap jujur dalam hal apapun dalam pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, yakni:

- a. Kualitas pekerjaan mengacu pada sejauh mana seorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- b. Kuantitas pekerjaan mencerminkan durasi atau seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari kerja. Kuantitas ini dapat tercermin dari tingkat kecepatan kerja yang diperlihatkan oleh masing-masing pegawai.
- c. Pelaksanaan tugas menunjukkan sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan akurat dan tanpa kesalahan yang signifikan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan mencerminkan kesadaran seorang pegawai akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, serta kewajibannya untuk menjalankannya dengan baik.

Pendapat tersebut memberikan gambaran tentang beragam aspek yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai.

2.3.3 Faktor - Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

a. Faktor Kemampuan (ability):

Dalam konteks psikologis, faktor kemampuan mengacu pada kemampuan nyata individu, termasuk pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Sebagai contoh, seorang pegawai dengan tingkat kecerdasan di atas rata-rata (dalam kisaran 110-120 IQ) serta memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya dan keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas sehari-hari cenderung lebih mampu mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

b. Faktor Motivasi:

Motivasi merujuk pada sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong seorang pegawai untuk berusaha mencapai tujuan kerja. Kinerja seorang pegawai umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti:

- a) Sasaran yang ditetapkan.
- b) Standar yang harus dicapai.
- c) Umpan balik yang diterima.
- d) Peluang yang ada.
- e) Sarana yang tersedia.
- f) Kompetensi individu.

g) Motivasi yang dimiliki.

Pendapat tersebut menggambarkan bahwa kemampuan dan motivasi individu merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks pekerjaan mereka.

2.3.4 Jenis-jenis kinerja

Dalam konteks kinerja, Rummler dan Branche mengidentifikasi tiga tingkat kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Sudarmanto (2015):

- a. Kinerja Organisasi: Tingkat kinerja ini mencakup pencapaian hasil pada tingkat organisasi atau unit analisis organisasi. Fokusnya adalah terkait dengan tujuan organisasi, struktur organisasi, dan pengelolaan organisasi.
- b. Kinerja Proses: Tingkat kinerja ini berkaitan dengan proses-proses yang digunakan dalam menghasilkan pelayanan atau produk. Kinerja pada tingkat ini dipengaruhi oleh tujuan dari proses tersebut, desain proses, dan pengelolaan proses yang efisien.
- c. Kinerja Individu/Pekerjaan: Tingkat kinerja ini terkait dengan pencapaian individu pada pekerjaan yang mereka lakukan. Kinerja pada tingkat ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, desain pekerjaan, dan manajemen pekerjaan yang efektif.

Pemahaman mengenai tiga tingkat kinerja ini membantu dalam menganalisis dan meningkatkan kinerja secara menyeluruh, mulai dari tingkat organisasi hingga tingkat individu.

2.3.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memegang peranan penting dalam konteks perusahaan atau organisasi. Seiring dengan itu, pegawai atau karyawan juga mengharapkan umpan balik untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan kinerja mereka (Edison, 2016). Sinambela (2016) menjelaskan bahwa terdapat tiga persyaratan yang harus dipenuhi dalam proses penilaian kinerja, yaitu:

- a. Faktor Input (input): Pemantauan yang teliti harus dijalankan untuk mencegah kegiatan menjadi rutin semata, serta untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menetapkan dan mencapai kesepakatan mengenai faktor-faktor yang akan dievaluasi sebelumnya sangat penting, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai apa yang akan dinilai dan dapat mempersiapkan diri dengan baik.
- b. Proses Evaluasi (process): Sebelum melakukan evaluasi kinerja, disarankan untuk berunding dengan sebanyak mungkin karyawan atau kelompok karyawan untuk memastikan bahwa semua aspek dan sistem evaluasi yang akan diterapkan terintegrasi dengan baik.
- c. Hasil Hasil (output): Akhirnya, evaluasi kinerja menghasilkan hasil evaluasi seperti manfaat, konsekuensi, risiko dari rekomendasi yang dihasilkan. Ini penting untuk menilai apakah proses evaluasi berhasil dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, motivasi, dan kepuasan kerja, yang kemudian tercermin dalam peningkatan kinerja karyawan.

2.3.6 Upaya Meningkatkan Kinerja

Optimalisasi kinerja dapat dicapai melalui penetapan deskripsi jabatan yang terperinci dan jelas bagi setiap karyawan, sehingga mereka memahami dengan baik fungsi dan tanggung jawab yang melekat pada posisi mereka. Dalam kerangka ini, Sinambela (2016) mengidentifikasi tujuh komponen utama yang mendefinisikan deskripsi jabatan yang baik, yaitu:

- a. Penentuan Penggajian, berperan sebagai landasan untuk melakukan perbandingan pekerjaan dan digunakan sebagai panduan dalam menetapkan gaji secara adil bagi para karyawan.
- b. Proses Seleksi Pegawai, sangat penting dalam konteks penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai baru, serta menjadi sumber informasi untuk pengembangan kualifikasi pelamar.
- c. Uraian dan Perencanaan Organisasi, berperan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam tugas dan tanggung jawab, yang pada gilirannya membantu menyeimbangkan beban kerja.
- d. Uraian Tanggung Jawab, berguna untuk membantu individu memahami tugas-tugas dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaannya.
- e. Orientasi, berfungsi sebagai alat untuk mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada karyawan dengan cepat dan efektif.
- f. Penilaian Kinerja, bertujuan untuk membandingkan bagaimana seorang karyawan memenuhi tugasnya dengan standar yang telah ditetapkan dan bagaimana seharusnya tugas tersebut dilaksanakan.

- g. Pelatihan dan Pengembangan, memberikan analisis yang akurat mengenai pilihan pelatihan yang tersedia dan perkembangan yang diperlukan untuk mendukung kemajuan karier.

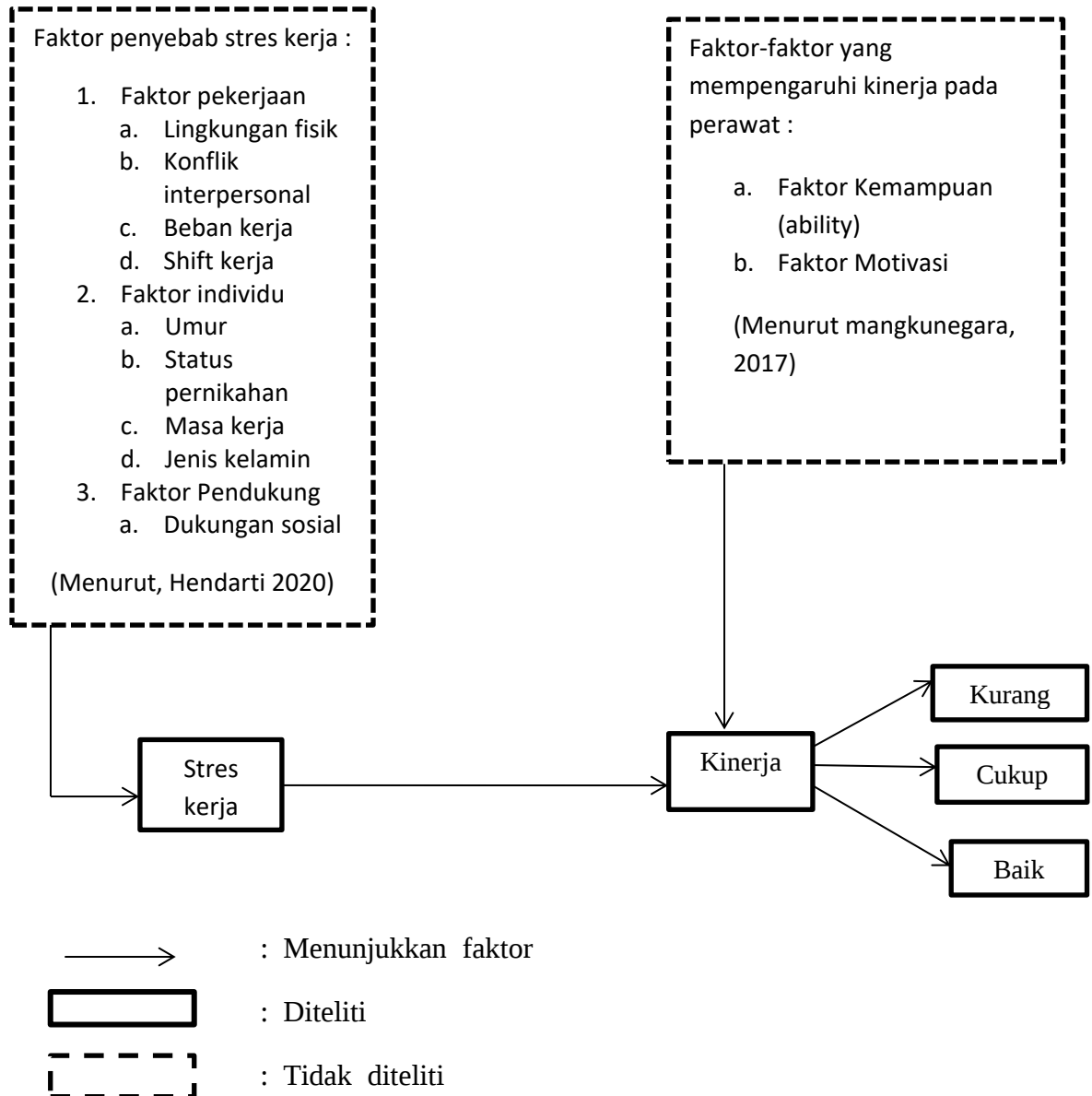
2.3.7 Pengukuran Kinerja Perawat

Evaluasi kinerja perawat dilakukan melalui penggunaan kuesioner khusus yang dikenal sebagai "*Six Dimension Scale of Nursing Performance*," yang pertama kali dikembangkan oleh Patricia Schwirian pada tahun 1987. Kuesioner ini telah disesuaikan agar sesuai dengan karakteristik pekerjaan perawat dan terdiri dari sebanyak 40 pertanyaan. Rentang penilaian kinerja perawat dalam kuesioner ini terbagi menjadi tiga kategori, yaitu:

- a. Kategori "Baik," yang mencakup penilaian dengan jumlah total skor antara 40 hingga 79 poin.
- b. Kategori "Cukup," yang mencakup penilaian dengan jumlah total skor antara 80 hingga 119 poin.
- c. Kategori "Kurang," yang mencakup penilaian dengan jumlah total skor antara 120 hingga 160 poin.

BAB 3 KERANGKA KONSEP

3.1 KERANGKA KONSEP



Gambar 3.1 Kerangka konsep menggambarkan keterkaitan antara stres kerja dan kinerja perawat dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan di unit perawatan inap Rumah Sakit DKT Jember

3.2 Hipotesisi Penelitian

Hipotesis adalah sebuah jawaban awal terhadap pertanyaan penelitian yang akan diuji dalam sebuah studi (Nursalam, 2017).

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ha : Terdapat korelasi antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RS DKT Jember.

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merujuk pada kerangka yang disusun untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang diajukan (Notoadmojo, 2018). Penelitian ini adalah studi kuantitatif dengan desain korelasional, yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel. Metode yang diterapkan adalah Cross-Sectional, di mana pengukuran variabel independen terkait dengan tingkat stres kerja dan variabel dependen terkait dengan kinerja perawat dilakukan hanya satu kali, pada saat yang sama. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah ada hubungan antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit DKT Jember.

4.2 Populasi dan Sample

4.2.1 Populasi

Populasi merujuk kepada semua individu yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan (Nursalam, 2017). Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari total 96 perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit DKT Jember.

4.2.2 Sample

Dalam penelitian ini, sampel yang diambil merupakan sebagian dari perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit DKT Jember. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang sesuai:

$$n = \frac{N}{\quad}$$

$$n = \frac{1+N(e)^2}{1+96.(0,05)^2}$$

$$n = \frac{96}{1+ 0,075}$$

$n = 54,8$ yang dibulatkan menjadi 55 responden.

Keterangan sampel :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = nilai presisi atau sig = 0,05

Dari rumus berikut didapatkan jumlah sample penelitian sebanyak 55 responden

4.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Nurussalam (2020), teknik pengambilan sampel adalah proses seleksi sebagian dari keseluruhan populasi yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Sugiyono (2016) mengartikan purposive sampling sebagai metode penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Pemilihan teknik purposive sampling dalam penelitian ini dilakukan karena cocok untuk penelitian berbasis kuantitatif, di mana tujuan utamanya bukan untuk melakukan generalisasi, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016).

4.2.4 Kriteria Sample

1. Kriteria inklusi merujuk pada kriteria umum yang menentukan subjek penelitian yang akan dipilih dari populasi target yang relevan. Dalam penelitian ini, kriteria inklusi melibatkan:
 - a. Perawat yang bekerja di seluruh ruang rawat inap.
 - b. Perawat yang memiliki pendidikan mulai dari D3 hingga S1 dalam bidang Keperawatan/Ners.
2. Sementara itu, kriteria eksklusi mengacu pada anggota populasi yang tidak memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian (Notoatmodjo, 2018). Dalam penelitian ini, kriteria eksklusi mencakup:
 - a. Perawat yang sedang dalam masa cuti atau sakit.
 - b. Kepala ruangan.

Penjelasan kriteria inklusi dan eksklusi tersebut sesuai dengan kerangka penelitian yang digunakan.

4.3 Variabel Penelitian

Dalam penelitian berjudul "Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember," terdapat dua variabel yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Variabel independen (bebas)

Variabel independen adalah variabel yang memiliki potensi untuk mempengaruhi perubahan pada variabel lain (Sugiyono, 2019). Dalam konteks penelitian ini, variabel independen merujuk pada tingkat stres kerja yang dipersepsikan oleh perawat di unit perawatan inap.

b. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen atau yang terikat adalah variabel yang mengalami perubahan sebagai hasil dari pengaruh variabel independen atau yang bebas. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen mengacu pada kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di lingkungan ruang rawat inap.

Penjelasan mengenai kedua variabel ini akan menjadi landasan untuk analisis hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat dalam penelitian ini.

4.4 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember.

4.5 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dan dilaksanakan pada bulan Agustus - September tahun 2023.

4.6 Definisi Operasional

Tabel 4.1 Menjelaskan Operasionalisasi Definisi Penelitian Mengenai Keterkaitan Stres Kerja dan Kinerja Perawat dalam Memberikan Layanan Perawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
Variabel Independen :	Tekanan yang dialami perawat	-Indikator gejala psikologis	Kuesioner stres kerja WSQ dari <i>Kristina</i>	Ordinal	Stres Kerja ringan = 21 - 41

Stres Kerja Perawat	dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien di ruang rawat inap (Nusa indah, Melati, Mawar, Anggrek, Dahlia) RS DKT Jember	-Indikator gejala fisik -Indikator gejala perilaku	<i>Holmgren</i> yang dimodifikasi oleh (Dila, 2022)	Stres Kerja Sedang = 42 - 62 Stres Kerja Berat = 63 - 84
Variabel Dependen : Kinerja Perawat	Penilaian pada kinerja perawat dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien di ruang rawat inap (Nusa Indah, Melati, Mawar, Anggrek, Dahlia) Rs DKT jember	-Caring -Kolaborasi -Empati -Kecepatan respons -Kesopanan -Ketulusan	Kuesioner kinerja perawat Six dimension scale of nursing performance dari <i>Patricia schwirian</i> yang dimodifikasi oleh (Fitra widya, 2023)	Ordinal Interpretasi hasil: a. Baik = 40 - 79 b. Cukup = 80 - 119 c. Kurang = 120 - 160

4.7 Teknik Pengumpulan Data

4.7.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penggunaan lembar kuesioner yang berisi sejumlah item mengenai stres kerja dan kinerja perawat. Lembar kuesioner tersebut akan diisi secara langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari kepala ruangan yang akan menjadi sumber data untuk mengetahui nama perawat yang akan menjadi subjek penelitian.

4.7.2 Instrumen Pengumpulan Data

- a. Menurut Notoatmodjo (2012), dalam penelitian, alat yang digunakan untuk mengukur variabel yang diamati disebut sebagai instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel independen (stres kerja) adalah kuesioner the work stress (Kristina Holmgren, 2008) yang telah dimodifikasi pada tahun 2022. Hasil uji validitas 0,960. Untuk memenuhi syarat reliabilitas, jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, maka kuesioner dapat dianggap konsisten atau reliabel, sedangkan hasil uji reabilitas menghasilkan nilai alpha Cronbach sebesar 0,960. Nilai ini melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa kuesioner tersebut reliabel atau konsisten. Kuesioner ini terdiri dari 21 pertanyaan yang telah diuji validitasnya dan telah banyak

digunakan dalam penelitian sejenis atau penelitian-penelitian sebelumnya. Sedangkan untuk mengukur variabel dependen (kinerja), digunakan kuesioner Six dimension scale of nursing performance (Patricia Schwirian, 1987) yang telah dimodifikasi oleh Fitra Widya pada tahun 2023. Hasil uji validitas nilai korelasi antara item dengan total item harus sama atau lebih besar dari 0,2940 agar dianggap valid. Uji validitas ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut valid. Sedangkan hasil uji reabilitas Hasilnya menunjukkan bahwa kuesioner tersebut memiliki nilai reabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,956, yang melebihi 0,6, sehingga dapat dianggap reliabel. Kuesioner ini terdiri dari 40 pertanyaan yang digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.7.3 Alur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap dalam penelitian yang melibatkan pendekatan kepada subjek serta pengambilan informasi atau karakteristik yang relevan dari subjek tersebut (Nursalam, 2017). Di bawah ini disajikan serangkaian langkah yang diterapkan oleh peneliti untuk menghimpun data:

- a. Peneliti melakukan studi pustaka untuk menyusun proposal penelitian dengan menggunakan sumber-sumber seperti jurnal, buku, dan sumber informasi yang valid.
- b. Peneliti mengajukan permohonan izin studi pendahuluan kepada pihak universitas dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, serta mengarahkan surat izin tersebut kepada kepala RS DKT Jember sebagai surat pengantar untuk memperoleh data mengenai jumlah perawat yang berada di seluruh ruang rawat inap RS DKT Jember.

- c. Peneliti melakukan studi pendahuluan di lokasi penelitian agar dapat mengetahui jumlah populasi yang akan menjadi subjek penelitian.
- d. Peneliti menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.
- e. Peneliti mengajukan permohonan etika penelitian.
- f. Peneliti melakukan pengambilan data dengan berkoordinasi dengan ketua ruangan.
- g. Peneliti mengumpulkan responden dalam satu lokasi.
- h. Peneliti mendeskripsikan alasan dari penelitian terhadap responden.
- i. Formulir informed consent penelitian diisi dan ditandatangani oleh responden.
- j. Peneliti menjelaskan prosedur pengisian angket kepada responden.
- k. Usai pengisian angket selesai, semua angket disatukan oleh peneliti

4.7.4 Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mengumpulkan data dari lapangan yang kemudian diolah dan dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenis responden dengan menggunakan teknik pengolahan dan analisis data (Hulu & Sinaga, 2019). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik dan diproses menggunakan perangkat lunak SPSS versi 14.0. Data yang dianalisis mencakup aspek-aspek berikut:

1. Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi terkait karakteristik dari setiap variabel penelitian. Untuk mengkaji hubungan antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat, data yang dikumpulkan dapat dipresentasikan dalam bentuk tabel yang memuat distribusi frekuensi dan

presentase untuk masing-masing variabel. Dalam penelitian ini, fokus peneliti adalah untuk menganalisis korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat. Semua atribut atau karakteristik responden, seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, usia, status pernikahan, serta lama bekerja perawat di ruang rawat inap, akan dijelaskan dan didokumentasikan secara rinci.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan proses pengkajian terhadap dua variabel yang diduga memiliki korelasi atau hubungan. Dalam konteks penelitian ini, analisis bivariat dimanfaatkan untuk menilai apakah ada keterkaitan antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit. Penyusunan dan pengolahan analisis bivariat menggunakan bantuan perangkat komputer. Untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut, penelitian ini menerapkan uji statistik Korelasi Spearman Rank. Metode ini sesuai untuk menguji korelasi antara dua variabel, terlepas dari apakah data yang digunakan bersifat ordinal atau tidak mengikuti distribusi normal.

Rumus Korelasi Spearman Rank digunakan untuk mengukur tingkat korelasi antara dua variabel:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{(n^3 - n)}$$

Keterangan :

$r = rho$

$n = \text{jumlah sampel}$

$d_1 = \text{pengurangan rangking } x1 \text{ dengan rangking } x2$

4.7.4 Pengolahan Data

- a. Proses Penyuntingan Informasi yang diperoleh dari wawancara, kuesioner, atau observasi lapangan perlu disunting (edit) sebelum digunakan. Proses penyuntingan bisa dilakukan selama atau setelah pengumpulan data (Aziz, 2007). Tahapan penyuntingan mencakup:
 - b. Memeriksa keabsahan dan kelengkapan identitas pengisian data.
 - c. Setelah memastikan kelengkapan data, langkah berikutnya adalah menyesuaikan kode yang sesuai.
 - d. Penyuntingan juga mencakup pemeriksaan terhadap data yang tidak lengkap atau memiliki kekurangan.
 - e. Pengodean (Coding) Pengodean adalah proses memberikan code numerik (angka) pada data yang terbagi ke dalam beberapa kategori. Tujuan dari pengodean adalah untuk mengidentifikasi dan membedakan karakteristik data kualitatif (Hidayat, 2009). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kode pada kelompok variabel sebagai berikut: Data Umum:
 - a. Ruangan
 - a) Code “1” artinya Nusa Indah
 - b) Code “2” artinya Melati
 - c) Code “3” artinya Mawar
 - d) Code “4” artinya Anggrek
 - e) Code “5” artinya Dahlia
 - b. Jenis Kelamin
 - a) Code “1” artinya Laki-laki

- b) Code “2” artinya Perempuan
- c. Pendidikan terakhir
 - a) Code “1” artinya D3
 - b) Code “2” artinya S1
 - c) Code “3” artinya S2
- d. Usia
 - a) Code “1” artinya 21-25 tahun
 - b) Code “2” artinya 26-30 tahun
 - c) Code “3” artinya 31-35 tahun
 - d) Code “4” artinya 36-40 tahun
 - e) Code “5” artinya >40 tahun
- e. Status Pernikahan
 - a) Code “1” artinya Belum Menikah
 - b) Code “2” artinya Menikah
 - c) Code “3” artinya Cerai hidup/Mati
- f. Masa Kerja
 - a) Code “1” artinya 1-3 tahun
 - b) Code “2” artinya 4-6 tahun
 - c) Code “3” artinya > 6 tahun

1. Data Khusus

a. Variabel Independen

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, diperlukan tahapan pengolahan data. Namun, sebelum memproses data, setiap item

pertanyaan harus diberikan kode yang sesuai. Kode penilaian terdiri dari empat kategori, yaitu:

- a) Code "1" artinya SL
 - b) Code "2" artinya S
 - c) Code "3" artinya J
 - d) Code "4" artinya TP
- b. Variabel Dependen
- a) Code "1" artinya SS
 - b) Code "2" artinya S
 - c) Code "3" artinya TS
 - d) Code "4" artinya STS

2. *Scoring*

Scoring merupakan proses penentuan nilai atau skor untuk setiap item pertanyaan dan menetapkan nilai terendah dan tertinggi (Setiadi, 2017).

- a. Pengukuran Stres Kerja:
- a) Stres kerja ringan dengan skor: 1
 - b) Stres kerja sedang dengan skor: 2
 - c) Stres kerja berat dengan skor: 3

Skor stres kerja berkisar antara nilai terendah 21 hingga tertinggi 84. Stres kerja ringan memiliki skor 21 - 41, stres kerja sedang memiliki skor 42 - 62, dan stres kerja berat memiliki skor 63 - 84.

- b. Pengukuran Kinerja Perawat:
- a) Kinerja baik: 40 - 79

- b) Kinerja cukup: 80 - 119
- c) Kinerja kurang: 120 - 160

Skor kinerja perawat berkisar antara nilai terendah 40 hingga tertinggi 160. Kinerja baik memiliki skor 40 - 79, kinerja cukup memiliki skor 80 - 119, dan kinerja kurang memiliki skor 120 - 160.

3. *Tabulating*

Tabulating adalah pembuatan tabel-tabel data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian atau kebutuhan peneliti (Notoatmodjo, 2012).

4.7.5 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah indikator yang mengukur sejauh mana alat pengukur tersebut benar-benar mengukur aspek yang diinginkan (Notoatmodjo, 2012). Validitas penelitian mencerminkan sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan fenomena yang sebenarnya pada objek penelitian (Sugiyono, 2016).

- a. Kuesioner stres kerja (The work stres) yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui uji validitas dan reabilitas yang dilakukan oleh Dila pada tahun 2022. Kuesioner ini terdiri dari 21 pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi item/total yang telah disesuaikan adalah sebesar 0,960. Untuk memenuhi syarat reliabilitas, jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka kuesioner dapat dianggap konsisten atau reliabel.
- b. Kuesioner Kinerja Perawat (Six dimension scale of nursing performance) yang digunakan dalam penelitian ini juga telah melalui uji validitas dan reabilitas oleh Fitra Widya pada tahun 2023. Kuesioner ini terdiri dari 40 pertanyaan.

Untuk menentukan validitas, nilai korelasi antara item dengan total item harus sama atau lebih besar dari 0,2940 agar dianggap valid. Uji validitas ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut valid.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kepercayaan alat ukur (Notoatmodjo, 2012). Uji reabilitas mengindikasikan bahwa jika alat pengukur digunakan berulang kali oleh peneliti untuk mengukur objek yang sama, maka hasil pengukuran akan konsisten (Sugiyono, 2016).

- a. Kuesioner stres kerja (The work stres) telah melalui uji reabilitas oleh peneliti Dila pada tahun 2022 dan menghasilkan nilai alpha Cronbach sebesar 0,960. Nilai ini melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa kuesioner tersebut reliabel atau konsisten.
- b. Kuesioner kinerja perawat (Six dimension scale of nursing performance) yang digunakan dalam penelitian ini juga telah melalui uji reabilitas oleh Fitra Widya pada tahun 2023. Hasilnya menunjukkan bahwa kuesioner tersebut memiliki nilai reabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,956, yang melebihi 0,6, sehingga dapat dianggap reliabel.

4.7.7 Etika Penelitian

Etika dalam konteks penelitian merujuk pada seperangkat prinsip moral yang harus diikuti dalam seluruh tahapan penelitian, mulai dari perencanaan proposal penelitian hingga publikasi hasil penelitian. Menurut pandangan Notoatmodjo (2016), aspek etika penelitian mencakup:

a. Persetujuan yang Diberikan oleh Responden (Informed Consent)

Informed consent adalah dokumen persetujuan yang disiapkan oleh peneliti untuk menghormati dan menghargai hak-hak responden. Peneliti memberikan informasi yang jelas mengenai tujuan penelitian dan Memberi responden kebebasan untuk menentukan apakah mereka akan berpartisipasi dalam penelitian tersebut atau tidak.

b. Menghormati Privasi dan Kerahasiaan Responden

Peneliti perlu memastikan kerahasiaan identitas responden tetap terjaga dan tidak boleh mengungkapkan informasi yang dapat mengidentifikasi responden secara pribadi. Sebagai gantinya, peneliti menggunakan metode pengkodean (coding) untuk melindungi identitas responden.

c. Prinsip Keadilan (Justice)

Prinsip keadilan (justice) adalah prinsip yang mengedepankan perlakuan yang adil dan setara terhadap semua responden dalam penelitian. Peneliti harus bertindak dengan jujur, terbuka, dan hati-hati sehingga semua responden diperlakukan secara adil tanpa memandang jenis kelamin, agama, etnisitas, dan faktor-faktor lainnya.

d. Mempertimbangkan Manfaat dan Kerugian

Peneliti harus mempertimbangkan potensi manfaat dan risiko yang mungkin timbul dari penelitian. Upaya harus dilakukan untuk meminimalkan dampak negatif yang mungkin dialami oleh responden, dan sebaliknya, memaksimalkan manfaat yang dapat diperoleh oleh mereka. Dampak negatif harus dapat dihindari atau dikurangi sejauh mungkin, seperti mengurangi stres atau risiko kesehatan yang mungkin timbul bagi responden.

BAB 5 HASIL PENELITIAN

5.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Rumah sakit Baladhika Husada Jember adalah Rumah Sakit yang berada di Jember, beralamatkan di Jalan Panglima Besar Sudirman No.45, Pagah, Jemberlor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur (68118). Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember atau yang lebih dikenal sebagai rumah sakit DKT Jember merupakan rumah sakit yang didirikan pada tahun 1946. Sejarah awal pembentukan Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember merupakan institusi dibawah Dankesyah 05.04.03 Malang.

Berdasarkan data rekam medis RS Tk.III Baladhika Husada Jember memiliki *Bed Occupancy Rate* (BOR) antara lain pada tahun 2020 angka BOR mencapai 46,53%, pada tahun 2021 mencapai 57,34%, pada tahun 2022 mencapai 63,35%, dan tahun 2020 mencapai 72,56%. Namun pada tahun 2023 BOR RS Tk.III Baladhika Husada Jember naik mencapai 79,55%.

5.2 Data Umum

Sebanyak 55 individu yang memenuhi syarat telah menjadi responden dalam penelitian ini. Data diperoleh melalui penggunaan teknik Simple Random Sampling. Metode penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner untuk mengukur tingkat stres kerja dan kinerja perawat.

5.2.1 Karakteristik responden berdasarkan ruang dinas perawat

Berdasarkan pengidentifikasian berdasarkan ruang kerja perawat, informasi dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 5.1 Pengelompokan frekuensi responden berdasarkan ruangan kerja

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (<i>f</i>)	Presentase (%)
1	Nusa indah	11	20%
2	Melati	11	20%
3	Mawar	11	20%
4	Anggrek	11	20%
5	Dahlia	11	20%
Total		55	100%

(Sumber : Data Primer 2023)

Menurut tabel 5.1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dari berbagai ruangan dinas rawat inap, termasuk Nusa Indah, Melati, Mawar, Anggrek, dan Dahlia, memiliki frekuensi dan presentase yang serupa, yakni sekitar 20%.

5.2.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Dengan mengacu pada pengidentifikasian berdasarkan kelompok usia, informasinya dapat ditemukan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.2 Pengelompokan frekuensi responden berdasarkan rentang usia

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (<i>f</i>)	Presentase (%)
1	21-25	2	3,6%
2	26-30	21	38,2%

3	31-35	23	41,8%
4	36-40	3	5,5%
5	>40	6	10,9%
Total		55	100%

(Sumber : Data Primer 2023)

Menurut tabel 5.2, dapat disimpulkan bahwa kelompok usia 31-35 tahun termasuk kelompok usia dengan jumlah responden terbesar, yaitu sebanyak 23 orang atau sekitar 41,8% dari total responden.

5.2.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dengan merujuk kepada klasifikasi berdasarkan jenis kelamin, hasil identifikasi dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 5.3 Pengelompokan frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Laki – Laki	23	41,8%
2	Perempuan	32	58,2%
Total		55	100 %

(Sumber : Data Primer 2023)

Dari tabel 5.3, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan dengan proporsi sekitar 58,2%.

5.2.4 Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Berdasarkan analisis terkait Status Pernikahan, hasilnya dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 5.4 Distribusi frekuensi responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Belum menikah	5	9,1%
2	Menikah	50	90,9%
Total		55	100%

(Sumber : Data Primer 2023)

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 5.4, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari responden, yaitu sekitar 91%, memiliki status perkawinan yang sudah menikah.

5.2.5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Dengan mengacu pada pengenalan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, informasi tersebut dapat diamati dalam tabel berikut:

Tabel 5.5 Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	D3	11	20%
2	S1	44	80%
Total		55	100%

(Sumber : Data Primer 2023)

Dari tabel 5.5, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir pada tingkat S1, mencapai sekitar 80%.

5.1.6 Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Dengan merujuk kepada analisis berdasarkan masa kerja, informasinya dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 5.6 Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	1-3 Tahun	10	18,2%
2	4-6 Tahun	23	41,8%
3	>6 Tahun	22	40%
Total		55	100%

(Sumber : Data Primer 2023)

Menurut data dalam Tabel 5.6, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden paling banyak memiliki pengalaman kerja selama 4-6 tahun, mencapai sekitar 42%.

5.3 Data Khusus

5.3.1 Identifikasi Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

Baladhika Husada Jember

Dari hasil identifikasi stres kerja, kita dapat melihat tabel berikut ini:

Tabel 5.7 Distribusi frekuensi stres kerja

Stres Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Ringan	22	40,0%
Sedang	33	60,0%
Berat	0	0%
Total	55	100%

(Sumber : Data Primer 2023)

Dari data yang tercantum dalam tabel 5.7, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami tingkat stres kerja yang sedang, yang mencakup sebanyak 33 responden atau sekitar 60% dari total responden.

5.3.2 Identifikasi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember

Dengan merujuk kepada penilaian kinerja perawat, kita dapat merujuk pada tabel berikut untuk mendapatkan informasi lebih lanjut:

Tabel 5.8 Distribusi frekuensi kinerja

Kinerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Baik	24	43,6%
Cukup	31	56,4%
Kurang	0	0%
Total	55	100%

(Sumber : Data Primer 2023)

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 5.8, dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden dalam penelitian ini menunjukkan kinerja perawat yang cukup, yakni sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 56%.

5.3.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember

Tabel 5.9 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember

Stres kerja	Kinerja			P-Value	R
	Baik	Cukup	Total		
Ringan	22 (40%)	24 (43.6%)	55 (100 %)	0.010	0.344
Sedang	33 (60%)	31 (56.4%)	55 (100%)		
Total	55 (100 %)	55 (100%)	55 (100.0 %)		

(Sumber : Data primer 2023)

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji Spearman rank, didapatkan nilai ρ value sebesar 0.010, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Oleh sebab itu, hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Dengan demikian, dapat disarankan bahwa terdapat korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat saat menjalankan tugas pelayanan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember.

BAB 6 PEMBAHASAN

6.1 Identifikasi Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember

Berdasarkan tabel 5.7 dari hasil penelitian yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Baladhika Husada Jember pada tahun 2023, terdapat 33 perawat (60%) yang mengalami tingkat stres sedang.

Stres dapat didefinisikan sebagai respons non-spesifik dari tubuh terhadap tekanan fisik atau psikologis yang berasal dari situasi atau peristiwa eksternal yang menimbulkan tuntutan terhadap individu (Maydinar et al., 2020). Menurut Hawari (2019), stres merupakan respons tubuh yang tidak spesifik terhadap tuntutan yang dikenakan padanya. Contohnya, bagaimana tubuh merespons beban kerja yang berlebihan. Jika individu mampu mengatasi beban tersebut tanpa gangguan fungsi organ tubuh, maka tidak dapat dikatakan bahwa individu tersebut mengalami stres. Namun, jika terdapat gangguan pada satu atau lebih organ tubuh yang mengakibatkan individu tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka hal tersebut dikategorikan sebagai stres.

Stres kerja pada tingkat sedang dalam penelitian ini bisa saja dipicu oleh berbagai faktor, salah satunya adalah keadaan lingkungan kerja yang tidak sehat, terutama adanya risiko penularan penyakit di ruang rawat inap. Selain itu, perawat juga menghadapi tantangan dalam hal keterbatasan tenaga, beban kerja yang berat, dan konflik interpersonal dengan rekan kerja, yang semuanya dapat berkontribusi terhadap tingkat stres yang dialami. Pandangan ini sejalan dengan

teori Griffin (2019), yang mengatakan bahwa kondisi fisik tempat kerja yang tidak memadai dapat menjadi sumber stres. Menurut Dewe (2019, sebagaimana dikutip dalam Abraham, 2019), pekerjaan yang melewati batas wajar, permasalahan terkait kurangnya tenaga kerja, dan konflik interpersonal dengan sesama staf juga merupakan penyebab stres. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrianti (2019) juga menunjukkan bahwa peningkatan jumlah pasien, keragaman penyakit, dan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dapat memicu stres.

Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan pengetahuan seseorang. Tingkat pendidikan seorang perawat dapat memengaruhi pola pikir dan kemampuannya dalam menerima informasi, yang pada akhirnya dapat menambah pengetahuannya tentang pelaksanaan proses keperawatan. Oleh karena itu, semakin tinggi pendidikan seorang perawat, semakin baik kinerjanya. Asumsi peneliti adalah bahwa tingkat pendidikan yang cenderung S1 bagi perawat dalam penelitian ini dapat memengaruhi keterampilan dan pengetahuan mereka dalam menjalankan tugas sama dengan ketentuan yang ada. Kurangnya peningkatan kinerja termasuk salah satu pemicu stres bagi perawat.

6.2 Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember

Berdasarkan data dari tabel 5.8 pada penelitian yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Baladhika Husada Jember pada tahun yang sama, terungkap bahwa 31 dari total responden (56,4%) menunjukkan tingkat kinerja yang memadai. Kinerja perawat memiliki peran penting dalam mengevaluasi

pencapaian tujuan dalam pelayanan keperawatan. Nursalam (2017) menjelaskan bahwa ada beberapa aspek yang dapat digunakan sebagai indikator kinerja perawat, termasuk caring (kepedulian), kolaborasi, empati, kecepatan respons, sikap yang ramah, dan kesungguhan.

Pentingnya kinerja pegawai, termasuk perawat, tidak boleh diabaikan, karena ini mencerminkan sejauh mana kemampuan mereka dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa perawat harus bertanggung jawab terhadap tindakan yang mereka lakukan terhadap pasien, aktif mendengarkan keluhan pasien, memberikan pelayanan berkualitas, dan membangun kepercayaan di antara pasien. Ilyas (2020) juga mengartikan kinerja sebagai hasil konkret yang dihasilkan oleh individu, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Definisi ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2019), yang memisahkan kinerja menjadi dua aspek, yaitu kualitas dan kuantitas, dengan hasil yang harus sesuai dengan tanggung jawab individu. Kepercayaan ini juga memiliki dampak positif, seperti penghargaan yang sesuai dengan kinerja individu dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Nursalam, 2017).

Kinerja perawat yang terkategori cukup dalam penelitian ini mencerminkan kemampuan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Mereka melakukan pengkajian pasien dengan cermat, melengkapi formulir pengkajian, menggunakan anamnesis dan observasi sebagai dasar pengambilan keputusan, serta merumuskan diagnosis keperawatan menurut permasalahan, pemicu, atau tanda-tanda yang diidentifikasi. Selain itu, perawat juga

merencanakan perawatan menurut keadaan dan kepentingan pasien, serta melakukan evaluasi dan revisi tindakan yang diperlukan.

Penelitian serupa dilakukan oleh Ellina (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan berbagai efek termasuk kelelahan fisik dan mental. Serta, reaksi emosional seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan. Akibat, yang paling ekstrem adalah perawat akan kehilangan semangat kerjanya dan apabila terus dibiarkan akan berdampak pada buruknya kinerja yang diberikan terhadap pekerjaannya, seperti tidak memberikan hasil kerja yang maksimal.

Hasil ini juga konsisten dengan pandangan Notoatmodjo (2019), yang menyatakan bahwa usia dapat memengaruhi pemahaman dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia, kemampuan individu untuk memahami informasi dan pengetahuannya cenderung meningkat. Oleh karena itu, pendidikan dan pengalaman yang lebih tinggi dapat memengaruhi kualitas kinerja seseorang.

Perawat yang merupakan bagian integral dari tenaga kesehatan di rumah sakit, memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam menjaga keselamatan pasien. Stres kerja perawat, meskipun dalam tingkat ringan, dapat memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, perlu diingatkan kepada para tenaga kesehatan, terutama perawat di ruang melati dan seruni, agar menjaga kinerja mereka dengan mengatasi masalah individu dan menjaga relasi yang baik dengan rekan kerja, staf, dan pimpinan, sehingga lingkungan kerja yang nyaman dapat tercipta.

6.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember

Berdasarkan tabel 5.9 hasil analisis uji Spearman Rank mendapatkan p value ($0,010 < 0,05$) yang mengidentifikasi bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit DKT Jember.

Hasil penelitian di ruang rawat inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember menunjukkan bahwa responden paling banyak menjawab pertanyaan faktor penyebab stres adalah terdapat pada indikator gejala psikologis, dampak yang paling sederhana yang dimunculkan oleh stress kerja yaitu ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan. Namun stress juga muncul dalam psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

Stres kerja merupakan respons adaptif yang terhubung dengan karakteristik individu atau proses psikologis. Hal ini muncul sebagai hasil dari berbagai tindakan yang berasal dari luar, kondisi tertentu, atau kejadian-kejadian yang menempatkan tekanan psikologis dan fisik terhadap seseorang (Wahab, 2019).

Stres kerja bisa menyebabkan penurunan pada hasil kerja pegawai (Shivendra & Kumar, 2016). Data menunjukkan bahwa sekitar 30% pegawai di beberapa negara maju mengalami stres kerja, meskipun situasinya berbeda di negara berkembang di mana pekerjaan seringkali memiliki tingkat kerja yang tinggi (Hosseini et al., 2016)

Menurut Haryuni (2019), stres kerja dapat dianggap sebagai tanggapan terhadap kehilangan kendali atas kinerja individu. Sementara menurut Ivancevich dan Matteson, yang dikutip oleh Luthans (2019), stres kerja dapat didefinisikan sebagai respons adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologis. Hal ini muncul sebagai hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya, terutama saat individu menghadapi tuntutan fisik atau psikologis yang berlebihan.

Temuan dari penelitian ini beriringan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Perwitasari (2016), yang memperlihatkan konsistensi dengan temuan dalam penelitian Wollah, Rompas, dan Kallo (2017). Mereka menemukan adanya hubungan yang penting antara stres kerja dan kemampuan bekerja perawat di lembaga gawat darurat dan unit perawatan intensif RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. Oleh karena itu, disarankan kepada tenaga perawat untuk mengatasi stres yang mereka alami dengan menggunakan cara penanganan yang fleksibel dan sesuai dengan situasi, agar tidak berdampak negatif terhadap layanan keperawatan yang harus memenuhi pedoman rangkaian-rangkaian kegiatan keperawatan yang profesional.

Dalam pendapat peneliti, kinerja perawat dianggap sebagai tujuan akhir dan juga sebagai upaya manajer dalam meyakinkan bahwa aktivitas dan hasil kerja perawat sejalan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan tentunya untuk meningkatkan mutu pelayanan khususnya pelayanan dari perawat ruang rawat inap.

6.4 Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini mempunyai sejumlah kendala atau kelemahan, di antaranya adalah bahwa penelitian ini tidak melibatkan pengamatan langsung terhadap stres kerja dan kemampuan bekerja perawat. Sebagai gantinya, penelitian ini hanya memakai angket selaku sarana pencarian data, yang berarti bahwa data yang diperoleh bersifat subjektif, tergantung pada persepsi dan pandangan subjektif dari perawat yang menjadi responden.

BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang sudah dikerjakan, bisa ditarik kesimpulan seperti berikut:

- a. Stres kerja perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember dapat dikategorikan sebagai tingkat sedang.
- b. Kinerja perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember dapat dikategorikan sebagai cukup.
- c. Hasil penelitian menunjukkan relasi antara stres kerja dan kinerja perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember.

7.2 Saran

Menurut hasil penelitian yang sudah dikerjakan, ada beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Rumah Sakit:

Perlu mendukung usaha perawat untuk menyempurnakan kinerja mereka dengan memastikan bahwa serangkaian kegiatan keperawatan dilaksanakan dengan menyesuaikan pedoman kerja resmi dan pedoman rangkaian kegiatan keperawatan yang sudah disetujui. Hal tersebut mempunyai tujuan dalam menambah kepuasan pasien.

a. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini bisa menjadi referensi dan bahan acuan untuk lembaga pendidikan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan topik ini.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- a) Peneliti berikutnya bisa mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang lain, contohnya metode observasi atau wawancara langsung dengan responden, untuk memperoleh data primer yang lebih objektif.
- b) Selain itu, peneliti juga dapat melanjutkan penelitian serupa dengan fokus pada responden yang berbeda, misalnya di ruang rawat jalan atau ruang intensif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 87–100.
- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1).
- Afra, Z., & Putra, A. (2017). Stres Kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 2(4).
- Alimul Hidayat, A Aziz. 2007. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Aziz, A., Mohammad, A., Zururi, I., Keperawatan, J., Kebidanan, D., Kerja, S., Kinerja, D., Dalam Memberikan, P., Keperawatan, A., & Jember, D. I. (2021). No. 1 | *Februari 2021 Medical Journal of Al-Qodiri*. 6(1).
- Dewi R, S. (2013). *Buku Ajar Keperawatan Gerontik*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ede, A. R. La. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Pendokumentasian Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah

- Sakit Setukpa Polri Sukabumi. *Risenologi*, 7(1a), 63–69.
<https://doi.org/10.47028/j.risenologi.2022.71a.334>
- Elizar, e., lubis, n. L., & yuniati, y. (2020). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rsud datu beru takengon. *Jumantik (jurnal ilmiah penelitian kesehatan)*, 5(1), 78.
<https://doi.org/10.30829/jumantik.v5i1.6809>
- Gea, k. N. R. (2020). Penerapan perencanaan keperawatan dan implementasi di rumah sakit.
- Fajrillah, & Nurfitriani. (2016). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2355), 17–24.
- Fithriyani. (2017). Analisis hubungan fungsi manajerial kepala ruangan dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pariaman. Jambi: SI Kperawatan STIKBA Jambi.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Hendarwati.2015. “*Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Marga Husada Wonogiri*”.(online),[http://digilib.STIKkusumahusada.ac.id/files/disk1/23/01-gdl mulathenda- 1110-1-skripsi-a.pdf](http://digilib.STIKkusumahusada.ac.id/files/disk1/23/01-gdl%20mulathenda-1110-1-skripsi-a.pdf))
- Hulu, V. T., & Sinaga, T. R. (2019). Analisis Data Statistik Parametrik Aplikasi SPSS dan Statcal (Sebuah Pengantar Untuk Kesehatan) . Medan: Yayasan Kita Menulis

KepMenKes Indonesia No. 340/Menkes/PER/III/2010 tentang Rumah Sakit

Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres

Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.

<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>

Muhammad, A. M. (2017). Hubungan Faktor Lingkungan Kerja Dengan Stres

Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUP. M. Djamil Padang Tahun 2017. UNIVERSITAS ANDALAS.

Maydinar, D. D., Sasmita, F. N., & Selandio, V. (2020). Hubungan Stres Kerja

Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Melati Dan Seruni Rsud Dr. M. Yunus Bengkulu. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 169–175. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v4i2.974>

Nopa, Ika. 2016. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat

Inap Rsud Tanjung Pura Langkat Tahun 2016”. (online), (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65238/.pdf?sequence=7&isAllowed=y>) (P. P. Lestari, Ed.) (4 ed.). Jakarta: Salemba Medika.

Nursalam. (2020). Metode Penelitian Ilmu Keperawatan. Edisi 5. Jakarta:

Salemba Medika.

Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo:*

Jurnal Ilmiah Psikologi, 8(2), 174.

<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:

PT Alfabet.

Supartiningaih. (2017). Kualitas Pelayanan Pasien Ruamah Sakit. Jurnal

Mecoetocolegal Dan Manajemen Rumah Sakit. Vol 6 No 2.

Wahyu, W., & Anita, D. C. (2015). Hubungan Tingkat Stres Kerja Perawat

terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RS PKU

Muhammadiyah Yogyakarta. STIKES' Aisyiyah Yogyakarta.

Notoatmodjo . 2012. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Studi Pendahuluan Kampus



UNIVERSITAS dr. SOEBANDI
FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Jl. Dr Soebandi No. 99 Jember, Telp/Fax. (0331) 483536,
E_mail : fikes@uds.ac.id Website: <http://www.uds.ac.id>

Nomor : 2005/FIKES-UDS/U/IV/2023
Sifat : Penting
Perihal : Permohonan Studi Pendahuluan

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Direktur Rumah Sakit Baladhika Husada Jember

Di

TEMPAT

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Teriring doa semoga kita sekalian selalu mendapatkan lindungan dari Allah SWT dan sukses dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Aamiin.

Sehubungan dengan adanya kegiatan akademik berupa penyusunan Skripsi sebagai syarat akhir menyelesaikan Pendidikan Tinggi Universitas dr. Soebandi Jember Fakultas Ilmu Kesehatan., dengan ini mohon bantuan untuk melakukan ijin penelitian serta mendapatkan informasi data yang dibutuhkan, adapun nama mahasiswa :

Nama : Fitra Widya Lestari
Nim : 1900060
Program Studi : S1 Keperawatan
Waktu : Mei 2023
Lokasi : RS DKT Jember
Judul : Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit

Untuk dapat melakukan Studi Pendahuluan pada lahan atau tempat penelitian guna penyusunan dari penyelesaian Tugas Akhir.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, disampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Jember, 17 April 2023

Universitas dr. Soebandi
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan,

Hella Mulya Tursina, S.Kep., Ns., M.Kep
NIK-19911006 201509 2 096

Lampiran 2 Surat ijin studi pendahuluan RS

**DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH MALANG
RUMAH SAKIT TINGKAT III BALADHIKA HUSADA**

Jember, 13 April 2023

Nomor : B/ 219 /IV/2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan studi pendahuluan

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu
Kesehatan Universitas
dr. Soebandi Jember

di

Jember

1. Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas dr. Soebandi Jember Nomor 2005/FIKES-UDS/U/IV/2023 tanggal 17 April 2023 tentang Permohonan studi pendahuluan.

2. Sehubungan dasar di atas, diberitahukan bahwa Rumkit Tk. III Baladhika Husada memberikan ijin melaksanakan studi pendahuluan bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas dr. Soebandi Jember atas nama:

- a. Nama : Fitra Widya Lestari
- b. Nim : 1900060
- c. Alamat : Jl.dr.soebandi no: 99
- d. Institusi : Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas dr. Soebandi Jember
- e. Judul : Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Pelayanan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit
- f. Waktu : Mei 2023 - Selesai

3. Demikian mohon dimaklumi.

a.n Karumkit Tk.III Baladhika Husada
Pih. Wakil Kepala

u.p.
Kaur Tuud,

Kapten Ckm NRP 21960276230674

Tembusan :

- 1. Kakesdam V/Brawijaya
- 2. Dandenkesyah 05.04.03 Malang
- 3. Kaur Tuud Rumkit Tk. III Baladhika Husada
- 4. Ka Instaldik Rumkit Tk. III Baladhika Husada

Lampiran 3 Surat ijin penelitian kampus



UNIVERSITAS dr. SOEBANDI FAKULTAS ILMU KESEHATAN

Jl. Dr Soebandi No. 99 Jember, Telp/Fax. (0331) 483536,
E_mail : fikes@uds.ac.id Website: <http://www.uds.ac.id>

Nomor : 7165/FIKES-UDS/U/IX/2023
Sifat : Penting
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Direktur Rumah Sakit Baladhika Husada Jember
Di
TEMPAT

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Teriring doa semoga kita sekalian selalu mendapatkan lindungan dari Allah SWT dan sukses dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Aamiin.

Sehubungan dengan adanya kegiatan akademik berupa penyusunan Skripsi sebagai syarat akhir menyelesaikan Pendidikan Tinggi Universitas dr. Soebandi Jember Fakultas Ilmu Kesehatan., dengan ini mohon bantuan untuk melakukan ijin penelitian serta mendapatkan informasi data yang dibutuhkan, adapun nama mahasiswa :

Nama : Fitra Widya Lestari
Nim : 19010060
Program Studi : S1 Keperawatan
Waktu : September 2023
Lokasi : Rumah Sakit DKT Jember
Judul : Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember

Untuk dapat melakukan Ijin Penelitian pada lahan atau tempat penelitian guna penyusunan dari penyelesaian Tugas Akhir.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, disampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Jember, 08/09/2023

Universitas dr. Soebandi
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan,


api Indawati Setyaningrum., M.Farm
NIK. 19890603 201805 2 148

Lampiran 4 Surat izin penelitian bangkes bangpol

9/11/23, 2:06 PM



J-KREP - JEMBER KESBANGPOL REKOMENDASI PENELITIAN - BAKESBANGPOL - KABUPATEN JEMBER

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Letjen S Parman No. 89 Telp. 337853 Jember

Kepada
Yth. Sdr. Direktur Rumah Sakit Baladhika
Husada Jember.
di -
Jember

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 074/2639/415/2023

Tentang
PENELITIAN

Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember

Memperhatikan : Surat Dekan FIKES Universitas dr. Soebandi Jember, 08 September 2023, Nomor: 7165/FIKES-UDS/U/IX/2023, Perihal: Permohonan ijin Penelitian

MEREKOMENDASIKAN

Nama : Fitra Widya Lestari
NIM : 19010060
Daftar Tim : -
Instansi : Universitas dr. Soebandi Jember / Fakultas Kesehatan / S1 Ilmu Keperawatan
Alamat : Jl Dr Soebandi No 99 Jember
Keperluan : Melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul/terkait Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember
Lokasi : Rumah Sakit Baladhika Husada Jember
Waktu Kegiatan : 11 September 2023 s/d 11 Oktober 2023

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan.
 2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik.
 3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.
- Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Ditetapkan di : Jember
Tanggal : 08 September 2023
**KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER**

Ditandatangani secara elektronik



j-krep.jemberkab.go.id

Drs. SIGIT AKBARI, M.Si.
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19650309 198602 1 002

Tembusan :
Yth. Sdr. 1. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas dr. Soebandi.
2. Yang Bersangkutan.

<https://j-krep.jemberkab.go.id>

1/1

Lampiran 5 Surat uji etik



KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL APPROVAL
"ETHICAL APPROVAL"

No.174/KEPK/UDS/V/2023

Protokol penelitian versi 1 yang diusulkan oleh :

The research protocol proposed by

Peneliti utama : Fitra Widya Lestari
Principal In Investigator

Nama Institusi : Universitas dr Soebandi Jember
Name of the Institution

Dengan judul:
Title

"Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Dkt Jember."

"The Relationship between Job Stress and Nurse Performance in Carrying Out Nursing Services in the Inpatient Room at the Dkt Jember Hospital."

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 08 September 2023 sampai dengan tanggal 08 September 2024.

This declaration of ethics applies during the period September 08, 2023 until September 08, 2024.



September 08, 2023
Professor and Chairperson,



Rizki Fitrianingtyas, SST, MM, M.Keb

Lampiran 6 Surat izin penelitian RS

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH MALANG
RUMAH SAKIT TINGKAT III BALADHIKA HUSADA

Jember, 25 September 2023

Nomor : B/ 428 /IX/2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Ijin penelitian

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu
Kesehatan Universitas
dr. Soebandi Jember

di

Jember

1. Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas dr. Soebandi Jember Nomor 7165/FIKES-UDS/U/IX/2023 tanggal 08 September 2023 tentang Ijin penelitian.
2. Sehubungan dasar di atas, diberitahukan bahwa Rumkit Tk. III 05.06.02 Baladhika Husada memberikan ijin melaksanakan penelitian bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas dr. Soebandi Jember atas nama:
 - a. nama : Fitra Widya Lestari
 - b. nim : 19010060
 - c. alamat : Jl. dr. Soebandi no. 99
 - d. institusi : Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas dr. Soebandi Jember
 - e. judul : Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan rumah sakit rumah sakit Baladhika Husada Jember
 - f. waktu : 11 September 2023 s/d 11 Oktober 2023
3. Demikian mohon dimaklumi.



Rumkit Tk. III Baladhika Husada

Tembusan :

1. Kakesdam V/Brawijaya
2. Dandenkesyah 05.04.03 Malang
3. Kaur Tuud Rumkit Tk. III 05.06.02
Baladhika Husada
4. Ka Instaldik Rumkit Tk. III 05.06.02
Baladhika Husada

Agus Santoso, Sp. PD., M. Kes.
Letnan Kolonel Ckm NRP 11030001780475

Lampiran 7 Lembar Konsul

UNIVERSITAS dr. SOEBANDI
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Dr. Soebandi No. 99 Jember, Telp/Fax: (0331) 438336
Email: info@unsoed.ac.id, library@unsoed.ac.id

LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI: UMIA, KEMUDYASOSIAL
UNIVERSITAS dr. SOEBANDI

Nama Mahasiswa : Fita Widya Istori
NIM : 1910060
Judul : Hubungan stres kerja dengan kinerja personal dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di ruang rawat inap rumah sakit Dik Jember

No	Tanggal	Materi yang Dikomunikasikan dan Masukan Pembimbing	TTD Pembimbing Utama	No	Tanggal	Materi yang Dikomunikasikan dan Masukan Pembimbing	TTD Pembimbing Anggota
1	18/03	- Revisi bab 6.6		1	19/03	- Revisi bab 6.6 - Revisi bab 6.7	
2	19/03	- Revisi bab 6.6 dan bab 6.7		2	19/03	- Revisi bab 6.6 dan bab 6.7	

UNIVERSITAS dr. SOEBANDI
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Dr. Soebandi No. 99 Jember, Telp/Fax: (0331) 438336
Email: info@unsoed.ac.id, library@unsoed.ac.id

LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI: UMIA, KEMUDYASOSIAL
UNIVERSITAS dr. SOEBANDI

Nama Mahasiswa : Fita Widya Istori
NIM : 1910060
Judul : Hubungan stres kerja dengan kinerja personal dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di ruang rawat inap rumah sakit Dik Jember

No	Tanggal	Materi yang Dikomunikasikan dan Masukan Pembimbing	TTD Pembimbing Utama	No	Tanggal	Materi yang Dikomunikasikan dan Masukan Pembimbing	TTD Pembimbing Anggota
3	19/03	- Revisi bab 6.6 dan bab 6.7		3	19/03	- Revisi bab 6.6 dan bab 6.7	
4	19/03	- Revisi bab 6.6 dan bab 6.7		4	19/03	- Revisi bab 6.6 dan bab 6.7	

UNIVERSITAS dr. SOEBANDI
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Dr. Soebandi No. 99 Jember, Telp/Fax: (0331) 438336
Email: info@unsoed.ac.id, library@unsoed.ac.id

LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI: UMIA, KEMUDYASOSIAL
UNIVERSITAS dr. SOEBANDI

Nama Mahasiswa : Fita Widya Istori
NIM : 1910060
Judul : Hubungan stres kerja dengan kinerja personal dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di ruang rawat inap rumah sakit balaadik hinda jember

No	Tanggal	Materi yang Dikomunikasikan dan Masukan Pembimbing	TTD Pembimbing Utama	No	Tanggal	Materi yang Dikomunikasikan dan Masukan Pembimbing	TTD Pembimbing Anggota
7	21/03	- Lanjutkan bab 6.6 dan bab 6.7		7	21/03	- Lanjutkan bab 6.6 dan bab 6.7	
8	21/03	- ACC selesai		8	21/03	- ACC selesai	

UNIVERSITAS dr. SOEBANDI
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Dr. Soebandi No. 99 Jember, Telp/Fax: (0331) 438336
Email: info@unsoed.ac.id, library@unsoed.ac.id

LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI: UMIA, KEMUDYASOSIAL
UNIVERSITAS dr. SOEBANDI

Nama Mahasiswa : Fita Widya Istori
NIM : 1910060
Judul : Hubungan stres kerja dengan kinerja personal dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di ruang rawat inap rumah sakit balaadik hinda jember

No	Tanggal	Materi yang Dikomunikasikan dan Masukan Pembimbing	TTD Pembimbing Utama	No	Tanggal	Materi yang Dikomunikasikan dan Masukan Pembimbing	TTD Pembimbing Anggota
5	21/03	- Revisi bab 6.6		5	21/03	- Revisi bab 6.6	
6	21/03	- Revisi bab 6.6 dan bab 6.7		6	21/03	- Revisi bab 6.6 dan bab 6.7	

Lampiran 8 Kisi – Kisi Kuesioner

KISI-KISI KUESIONER

1. Instrumen A : Identifikasi Responden
2. Instrumen B : Kuesioner Stres Kerja WSQ

Indikator	No. pertanyaan
- Indikator gejala psikologis	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
- Indikator gejala fisik	11,12,13,14,15,16
- Indikator gejala perilaku	17,18,19,20,21

3. Instrumen C : Kuesioner kinerja perawat Six Dimension Scale of Nursing Performance

Indikator	No. pertanyaan
-Caring	1-8
-Kolaborasi	9-15
-Empati	16-23
-Kecepatan Respons	24-30
-Courtesy	31-36
-Sincerity	37-40

**KUESIONER HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
DALAM MELAKSANAKAN PELAYANAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT
INAP RUMAH SAKIT DKT JEMBER**

Oleh : Fitra Widya Lestari

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Institusi : Universitas dr. Soebandi Jember

Sehubungan dengan penelitian ini, maka saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi angket yang terlampir dengan petunjuk berikut:

1. Mohon dibaca terlebih dahulu tiap pertanyaan dalam lembaran angket berikut serta diisi dengan lengkap dan jujur
2. Menjawab dengan jawaban pribadi, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah yang penting jawaban Bapak/Ibu benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan
3. Tiap-tiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada kami merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti. Untuk itu kami mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya
4. Mohon centang (✓) pada jawaban-jawaban dari pertanyaan dibawah ini sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu

Lampiran 10. *Informed Consent*

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
(INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh Fitra Widya Lestari, mahasiswa Universitas dr. Soebandi Jember progran S-I Ilmu Keperawatan yang sedang melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul “Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit DKT Jember”

Saya memahami dan menyadari bahwa penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan saya dan informasi yang sudah saya berikan sepenuhnya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Jember, 30 Mei 2023

Peneliti

Responden

(Fitra Widya Lestari)

(.....)

Lampiran 11. Identifikasi Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Status Perkawinan :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

1. DIII Keperawatan
2. S1 Keperawatan
3. S2 Keperawatan

KUESIONER PENGUKURAN STRES KERJA
WSQ (THE WORK STRESS QUISSIONER)

Kuesioner stres kerja the work stres quisinnare yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan perawat. Kuesioner ini terdiri dari 21 pertanyaan yang di isi oleh responden dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert dengan 4 point yang digunakan antara lain :

1. SL : Selalu
Jawaban selalu apabila bapak/ibu dalam bekerja mengalami/merasakan setiap hari peristiwa seperti dalam pernyataan
2. S : Sering
Jawaban sering apabila bapak/ibu dalam bekerja mengalami/merasakan minimal 1 kali dalam satu minggu peristiwa seperti dalam pernyataan
3. J : Jarang
Jawaban jarang apabila bapak/ibu dalam bekerja mengalami/merasakan minimal 1 kali dalam sebulan peristiwa seperti dalam pernyataan
4. TP : Tidak Pernah
Jawaban tidak pernah apabila bapak/ibu tidak mengalami/merasakan peristiwa seperti dalam pernyataan

No.	Pernyataan	SL	S	J	TP
Indikator Gejala Psikologis					
1.	Apakah anda memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi keputusan di tempat kerja?				
2.	Apakah anda supervisor mempertimbangkan pandangan anda?				
3.	Bisakah anda memutuskan kecepatan kerja anda?				
4.	Apakah beban kerja anda meningkat?				
5.	Apakah tujuan untuk tempat kerja anda jelas?				
6.	Apakah anda tau tugas mana yang termasuk tugas pekerjaan anda?				
7.	Apakah anda tau siapa yang membuat keputusan tentang tempat anda bekerja?				
8.	Apakah ada konflik ditempat kerja?				
9.	Apakah anda terlibat dalam konflik di tempat kerja anda?				
10.	Apakah atasan anda melakukan sesuatu untuk menyelesaikan konflik?				
Indikator gejala fisi					
11.	Apakah anda menempatkan tuntutan tinggi pada diri sendiri ditempat kerja?				
12.	Apakah anda sering terlibat dalam pekerjaan anda?				
13.	Apakah anda memikirkan pekerjaan setelah hari kerja anda?				
14.	Apakah anda merasa sulit untuk menetapkan batas tugas kerja meskipun anda memiliki banyak hal yang harus dilakukan?				
15.	Apakah anda mengambil lebih banyak tanggung jawab ditempat kerja dari pada yang seharusnya?				
16.	Apakah anda bekerja setelah jam kerja biasa untuk menyelesaikan tugas?				
Indikator Gejala Perilaku					
17.	Apakah anda merasa sulit untuk tidur karena pikiran anda sibuk dengan pekerjaan?				
18.	Apakah anda punya waktu untuk menyelesaikan tugas anda?				
19.	Untuk menemukan waktu untuk bersama orang – orang terdekat anda?				

20.	Karena pekerjaan, apakah anda merasa sulit untuk menemukan waktu untuk bersama teman-teman anda?				
21.	Dikarenakan pekerjaan, apakah anda merasa sulit untuk meluangkan waktu untuk kegiatan rekreasi anda?				

(Dila, 2022)

Kategori penilaian stres kerja :

1. Stres kerja ringan : 21 - 41
2. Stres kerja sedang : 42 - 62
3. Stres kerja berat : 63 - 84

Lampiran 13. Kuesioner Kinerja

Kuesioner Kinerja Perawat

Six Dimension Scale Of Nursing Performance

Petunjuk Pengisian :

1. Isikan jawaban yang menurut anda benar
2. Berilah tanda (v) pada kolom angka yang ada pada masing-masing pertanyaan dengan pilihan sesuai yang anda alami

Kode : SS : Sangat Setuju S : Setuju KS : Kurang Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

Nilai : SS : 1 S : 2 KS : 3 STS : 4

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
Caring					
1.	Mengajari keluarga pasien tentang kebutuhan pasien				
2.	Mengkoordinasikan rencana asuhan keperawatan dengan rencana pengobatan				
3.	Memberi pujian dan pengakuan untuk apa yang telah dicapai oleh pasien sesuai dengan perintah kita				
4.	Mengajari pasien dan keluarga tentang pentingnya pencegahan				
5.	Mengidentifikasi dan menggunakan sumberdaya komunikasi dalam mengembangkan rencana perawatan untuk pasien dan keluarganya				
6.	Identifikasi dan ikut serta dalam pemberian asuhan keperawatan untuk mengantisipasi perubahan kondisi pasien				
7.	Evaluasi hasil asuhan keperawatan				
8.	Advokasi pengambilan keputusan klien dan keinginan akan perawatan pasien				
Kolaborasi					
9.	Mengembangkan rencana asuhan keperawatan untuk pasien				
10.	Inisiasi rencana dan evaluasi asuhan keperawatan dengan yang lain				
11.	Mengedepankan metode pendidikan kesehatan dan isi materi sesuai karakteristik pasien agar pasien lebih memahami				
12.	Identifikasi dan ikut serta secara segera akan kebutuhan pasien dalam asuhan keperawatan				

13.	Mengembangkan inovasi dalam metode dan isi materi untuk edukasi pasien				
14.	Mengkomunikasikan perasaan diterima dari setiap pasien dan fokus pada kesejahteraan pasien				
15.	Mencari asisten ketika dibutuhkan				
Empati					
16.	Membantu komunikasi pasien dengan yang lain				
17.	Memberikan support emosi terhadap keluarga pasien yang pasien dalam kondisi terminal				
18.	Komunikasi verbal secara fakta, ide, dan perasaan terhadap anggota tim kesehatan lainnya				
19.	Memfasilitasi privasi pasien				
20.	Kontribusi akan menjaga lingkungan saling percaya, menerima, dan respek antar anggota tim kesehatan				
21.	Mendelegasikan tanggung jawab berdasarkan pengkajian akan kebutuhan asuhan keperawatan dan kemampuan serta keterbatasan pada masing-masing anggota pemberi layanan				
22.	Menejelaskan prosedur keperawatan dan menunjukkan kepada pasien				
23.	Memandu anggota tim kesehatan lainnya dalam perencanaan asuhan keperawatan				
Kecepatan Respons					
24.	Menerima tanggung jawab dalam memberikan perawatan berdasarkan arahan.				
25.	Menunjukkan kemampuan menilai dalam kondisi kritis				
26.	Memfasilitasi dalam penggunaan sumber daya manusia dalam konteks interdisiplin				
27.	Menggunakan sarana dan prasarana dalam edukasi pasien dan keluarga				
28.	Menunjukkan asuhan keperawatan yang dibutuhkan pada pasien dengan kondisi kritis				
29.	Memotivasi keluarga untuk ikut serta dalam perawatan pasien				
30.	Identifikasi dan menggunakan sumberdaya yang ada pada pelayanan kesehatan untuk mengembangkan rencana perawatan pada pasien dan keluarganya				
Courtesy					
31.	Menggunakan prosedur perawatan sebagai kesempatan untuk berinteraksi dengan pasien				
32.	Berkontribusi dalam hubungan kerja yang produktif dengan anggota tim kesehatan lainnya				
33.	Membantu pasien dalam kebutuhan emosional				

34.	Berkontribusi rencana asuhan keperawatan untuk pasien				
35.	Mengenali dan menemukan kebutuhan emosional pada pasien terminal				
36.	Mengkomunikasikan fakta, ide, dan pendapat professional dalam tulisan untuk pasien dan keluarga mereka				
Sincerity					
37.	Merencanakan secara terintegritas akan kebutuhan pasien bersama keluarga				
38.	Selalu dalam keadaan tenang dan kompeten dalam kondisi kritis				
39.	Menerima saran untuk arahan dan menggunakannya saat dibutuhkan				
40.	Menggunakan kesempatan untuk edukasi pasien saat mereka bersedia				

(Fitra Widya, 2023)

Kategori penilaian kinerja perawat :

1. Baik : 40 – 79
2. Cukup : 80 – 119
3. Kurang : 120 - 160

Lampiran 14 bukti foto penelitian



Lampiran 15 Uji Statistik

Statistics

		ruang	usia	jenis kelamin	status pernikahan	tingkat pendidikan	masa kerja
N	Valid	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	2	2	2	3

ruang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	20.0	20.0	20.0
	2	11	20.0	20.0	40.0
	3	11	20.0	20.0	60.0
	4	11	20.0	20.0	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	2	3.6	3.6	3.6
	26-30	21	38.2	38.2	41.8
	31-35	23	41.8	41.8	83.6
	36-40	3	5.5	5.5	89.1

41	6	10.9	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	23	41.8	41.8	41.8
perempuan	32	58.2	58.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

status pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid belum menikah	5	9.1	9.1	9.1
Menikah	50	90.9	90.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	11	20.0	20.0	20.0
S1	44	80.0	80.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	10	18.2	18.2	18.2
	4-6 tahun	23	41.8	41.8	60.0
	lebih 6 tahun	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

stres kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ringan	22	40.0	40.0	40.0
	Sedang	33	60.0	60.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	24	43.6	43.6	43.6
	Cukup	31	56.4	56.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

stres kerja * kinerja Crosstabulation

			Kinerja		Total
			baik	cukup	
stres kerja	ringan	Count	5	17	22
		% within stres kerja	22.7%	77.3%	100.0%
	sedang	Count	19	14	33
		% within stres kerja	57.6%	42.4%	100.0%
Total		Count	24	31	55
		% within stres kerja	43.6%	56.4%	100.0%

Correlations

			stres kerja	Kinerja
Spearman's rho	stres kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.344*
		Sig. (2-tailed)	.	.010
		N	55	55
	Kinerja	Correlation Coefficient	-.344*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.010	.
		N	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 16 Tabulasi Data Umum

No. responden	Ruang	Usia	Jenis kelamin	Status Pernikahan	Tingkat Pendidikan	Masa kerja
1	1	5	1	2	2	3
2	1	2	1	2	2	1
3	1	3	2	2	2	2
4	1	3	2	2	2	2
5	1	2	1	2	2	2
6	1	2	1	1	2	1
7	1	2	1	2	2	1
8	1	2	2	2	2	3
9	1	3	2	2	2	2
10	1	2	2	2	1	3
11	1	5	2	2	1	3
12	2	3	2	2	2	1
13	2	1	1	2	1	3
14	2	3	1	2	2	2
15	2	3	1	1	2	1
16	2	4	1	2	1	2
17	2	2	2	2	1	3
18	2	5	2	2	2	3
19	2	5	1	2	1	1
20	2	2	2	2	1	3
21	2	4	1	2	2	3
22	2	3	1	2	2	2

23	3	3	2	2	2	3
24	3	3	1	2	2	3
25	3	3	2	2	2	3
26	3	2	2	2	2	3
27	3	2	1	2	2	3
28	3	3	2	2	1	2
29	3	2	2	2	1	3
30	3	3	2	2	2	2
31	3	2	2	2	2	3
32	3	3	2	1	2	1
33	3	1	2	2	1	2
34	4	3	2	2	2	2
35	4	2	2	2	2	2
36	4	3	2	2	2	3
37	4	2	1	2	2	2
38	4	3	1	2	2	2
39	4	2	2	2	2	2
40	4	3	2	1	2	2
41	4	2	2	2	1	3
42	4	4	2	2	2	3
43	4	3	2	2	2	2
44	4	3	1	2	2	3
45	5	5	2	2	2	1
46	5	2	1	2	2	2
47	5	3	1	2	2	2
48	5	3	2	2	2	2

49	5	2	2	2	2	1
50	5	2	1	1	2	1
51	5	2	1	2	2	3
52	5	3	1	2	2	2
53	5	2	2	2	2	3
54	5	5	2	2	2	2
55	5	3	1	2	2	2

Lampiran 17 Tabulasi Data Khusus

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AP	AQ
1	KINERJA PERAWAT																																								Total	Kategori
2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40		
3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	62	Baik
4	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	68	Baik
5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	4	4	2	3	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2	2	1	80	Cukup
6	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	4	1	2	4	1	1	4	2	2	2	2	2	4	82	Cukup
7	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	3	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	80	Cukup
8	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	74	Baik
9	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	1	3	2	4	2	1	2	2	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	82	Cukup
10	1	2	2	3	2	4	2	1	1	4	1	2	1	3	4	2	2	4	3	2	2	4	3	1	3	2	1	1	2	1	4	2	2	1	2	4	2	4	3	4	94	Cukup
11	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	4	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	73	Baik
12	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	81	Cukup
13	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	75	Baik
14	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	74	Baik
15	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	81	Cukup
16	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	78	Baik
17	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	83	Cukup
18	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	73	Baik
19	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	70	Baik
20	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	81	Cukup
21	2	1	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	72	Baik
22	1	1	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	83	Cukup
23	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	69	Baik
24	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	4	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	73	Baik
25	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	3	4	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	2	4	2	4	2	3	2	82	Cukup
26	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	1	3	1	1	2	1	2	3	3	3	1	73	Baik
27	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	4	4	3	1	82	Cukup
28	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	3	1	2	1	2	3	2	1	4	2	2	2	2	3	4	2	4	2	3	4	84	Cukup
29	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	1	4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	81	Cukup
30	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	4	2	3	4	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	77	Baik
31	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	3	4	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	80	Cukup
32	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	75	Baik
33	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	4	2	4	2	3	2	2	1	81	Cukup

33	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	1	3	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	81 Cukup			
34	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	3	1	3	2	3	78 Baik	
35	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	79 Baik	
36	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	4	2	1	4	2	4	2	4	2	2	80 Cukup	
37	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	4	2	3	3	3	76 Baik
38	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	1	1	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	81 Cukup	
39	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	1	4	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	82 Cukup	
40	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	1	2	73 Baik	
41	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	3	70 Baik	
42	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	84 Cukup	
43	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	3	83 Cukup
44	2	1	1	1	4	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	2	2	2	75 Baik
45	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	81 Cukup	
46	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	4	3	2	1	2	2	72 Baik	
47	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	85 Cukup
48	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	1	2	4	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	4	3	2	3	1	1	2	2	3	2	85 Cukup	
49	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	4	3	2	3	4	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	76 Baik	
50	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	4	2	2	4	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	81 Cukup	
51	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	4	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	83 Cukup
52	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	4	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	87 Cukup
53	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	71 Baik	
54	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	83 Cukup	
55	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	2	2	3	4	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	4	1	1	1	3	2	3	3	1	85 Cukup	
56	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	4	3	4	2	3	4	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	81 Cukup	
57	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	83 Cukup	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	STRES KERJA																					TOTAL	KATEGORI
2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21		
3	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	44	Sedang
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	Sedang
5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	38	Ringan
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	Sedang
7	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	39	Ringan
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	Sedang
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	Sedang
10	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	38	Ringan
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	Sedang
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	Sedang
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	Sedang
14	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	38	Ringan
15	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	46	Sedang
16	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	50	Sedang
17	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	46	Sedang
18	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	45	Sedang
19	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	30	Ringan
20	2	2	2	1	2	2	3	1	3	2	4	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	44	Sedang
21	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	35	Ringan
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	42	Sedang
23	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	40	Ringan
24	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	32	Ringan
25	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	4	2	3	42	Sedang
26	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	34	Ringan
27	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	42	Sedang
28	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	33	Ringan
29	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	43	Sedang
30	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	38	Ringan
31	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	42	Sedang

32	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	38 Ringan
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42 Sedang
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	42 Sedang
35	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	36 Ringan
36	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	42 Sedang
37	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	35 Ringan
38	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	42 Sedang
39	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	42 Sedang
40	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	38 Ringan
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	42 Sedang
42	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	40 Ringan
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	44 Sedang
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44 Sedang
45	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	39 Ringan
46	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	43 Sedang
47	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	36 Ringan
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	45 Sedang
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42 Sedang
50	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	36 Ringan
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	42 Sedang
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41 Ringan
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42 Sedang
54	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	40 Ringan
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42 Sedang
56	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	38 Ringan
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42 Sedang

Lampiran 18 Uji validitas dan reabilitas kuesioner stress kerja

Correlations																																					
		P1	P2	P3	P4a	P4b	P5a	P5b	P6a	P6b	P7a	P7b	P8a	P8b	P9a	P9b	P10 a	P10 b	P11 a	P11 b	P12 a	P12 b	P13 a	P13 b	P14 a	P14 B	P15 a	P15 b	P16 a	P16 b	P17 a	P17 b	P18	P19	P20	P21	Total
P1	Pearson Correlation	1	.729 ⁺	.610 ⁺	.500 ⁺	.355 ⁺	.558 ⁺	.306 ⁺	.530 ⁺	.471 ⁺	.617 ⁺	.288 ⁺	.261 ⁺	.316 ⁺	.248 ⁺	.166	.444 ⁺	.248 ⁺	.436 ⁺	.290 ⁺	.541 ⁺	.134	.391 ⁺	.217	.280 ⁺	.211	.395 ⁺	.242 ⁺	.377 ⁺	.260 ⁺	.336 ⁺	.222	.684 ⁺	.347 ⁺	.235 ⁺	.467 ⁺	.605 ⁺
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.009	.000	.000	.000	.015	.028	.007	.037	.166	.000	.037	.000	.014	.000	.267	.001	.069	.018	.078	.001	.042	.001	.028	.004	.063	.000	.003	.048	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P2	Pearson Correlation	.729 ⁺	1	.706 ⁺	.619 ⁺	.331 ⁺	.681 ⁺	.255 ⁺	.635 ⁺	.465 ⁺	.676 ⁺	.224	.274 ⁺	.244 ⁺	.159	.070	.545 ⁺	.222	.518 ⁺	.259 ⁺	.617 ⁺	.133	.465 ⁺	.093	.205	.079	.524 ⁺	.170	.420 ⁺	.289 ⁺	.442 ⁺	.076	.560 ⁺	.407 ⁺	.316 ⁺	.439 ⁺	.609 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.032	.000	.000	.000	.061	.021	.040	.187	.564	.000	.063	.000	.029	.000	.270	.000	.439	.086	.513	.000	.156	.000	.015	.000	.527	.000	.000	.007	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P3	Pearson Correlation	.610 ⁺	.706 ⁺	1	.648 ⁺	.208	.690 ⁺	.128	.702 ⁺	.354 ⁺	.687 ⁺	.214	.255 ⁺	.117	-.047	-.117	.535 ⁺	.155	.409 ⁺	.120	.657 ⁺	.112	.262 ⁺	.033	.085	.050	.420 ⁺	.125	.381 ⁺	.158	.275 ⁺	.010	.718 ⁺	.289 ⁺	.256 ⁺	.358 ⁺	.516 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.082	.000	.288	.000	.002	.000	.074	.032	.331	.699	.333	.000	.197	.000	.318	.000	.351	.027	.788	.482	.680	.000	.298	.001	.189	.020	.937	.000	.014	.031	.002	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P4a	Pearson Correlation	.500 ⁺	.619 ⁺	.648 ⁺	1	.524 ⁺	.639 ⁺	.440 ⁺	.741 ⁺	.504 ⁺	.643 ⁺	.358 ⁺	.347 ⁺	.290 ⁺	.103	.054	.462 ⁺	.373 ⁺	.530 ⁺	.376 ⁺	.630 ⁺	.303 ⁺	.451 ⁺	.308 ⁺	.275 ⁺	.260 ⁺	.584 ⁺	.387 ⁺	.525 ⁺	.429 ⁺	.371 ⁺	.184	.595 ⁺	.343 ⁺	.412 ⁺	.485 ⁺	.692 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.003	.014	.393	.654	.000	.001	.000	.001	.000	.010	.000	.009	.020	.028	.000	.001	.000	.000	.001	.125	.000	.003	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P4b	Pearson Correlation	.355 ⁺	.331 ⁺	.208	.524 ⁺	1	.286 ⁺	.702 ⁺	.299 ⁺	.592 ⁺	.262 ⁺	.546 ⁺	.451 ⁺	.600 ⁺	.379 ⁺	.459 ⁺	.264 ⁺	.547 ⁺	.404 ⁺	.479 ⁺	.356 ⁺	.493 ⁺	.466 ⁺	.506 ⁺	.449 ⁺	.434 ⁺	.495 ⁺	.585 ⁺	.499 ⁺	.704 ⁺	.646 ⁺	.541 ⁺	.203	.533 ⁺	.580 ⁺	.457 ⁺	.721 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.082	.000		.016	.000	.011	.000	.027	.000	.000	.000	.001	.000	.026	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.090	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P5a	Pearson Correlation	.558 ⁺	.681 ⁺	.690 ⁺	.639 ⁺	.286 ⁺	1	.179	.839 ⁺	.306 ⁺	.793 ⁺	.168	.255 ⁺	.198	.019	-.044	.406 ⁺	.086	.457 ⁺	.114	.616 ⁺	.101	.376 ⁺	-.049	.182	-.037	.467 ⁺	.058	.329 ⁺	.173	.277 ⁺	-.054	.725 ⁺	.287 ⁺	.162	.300 ⁺	.519 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.016		.136	.000	.009	.000	.161	.032	.099	.875	.715	.000	.474	.000	.344	.000	.400	.001	.686	.128	.758	.000	.633	.005	.150	.020	.658	.000	.015	.177	.011	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P5b	Pearson Correlation	.306 ⁺	.255 ⁺	.128	.440 ⁺	.702 ⁺	.179	1	.205	.666 ⁺	.148	.596 ⁺	.465 ⁺	.684 ⁺	.547 ⁺	.500 ⁺	.222	.622 ⁺	.346 ⁺	.612 ⁺	.256 ⁺	.585 ⁺	.430 ⁺	.557 ⁺	.368 ⁺	.489 ⁺	.521 ⁺	.604 ⁺	.447 ⁺	.735 ⁺	.586 ⁺	.598 ⁺	.129	.427 ⁺	.639 ⁺	.270 ⁺	.703 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.009	.032	.288	.000	.000	.136		.087	.000	.219	.000	.000	.000	.000	.000	.063	.000	.003	.000	.031	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.283	.000	.000	.023	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P6a	Pearson Correlation	.530 ⁺	.635 ⁺	.702 ⁺	.741 ⁺	.299 ⁺	.839 ⁺	.205	1	.320 ⁺	.769 ⁺	.182	.180	.104	-.108	-.180	.406 ⁺	.059	.414 ⁺	.114	.640 ⁺	.129	.286 ⁺	-.009	.115	.019	.407 ⁺	.058	.269 ⁺	.202	.237 ⁺	-.016	.748 ⁺	.213	.236 ⁺	.247 ⁺	.496 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.087		.007	.000	.129	.133	.387	.369	.134	.000	.622	.000	.344	.000	.285	.015	.943	.340	.875	.000	.633	.023	.091	.046	.895	.000	.074	.048	.037	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P6b	Pearson Correlation	.471 ⁺	.465 ⁺	.354 ⁺	.504 ⁺	.592 ⁺	.306 ⁺	.666 ⁺	.320 ⁺	1	.366 ⁺	.739 ⁺	.470 ⁺	.622 ⁺	.420 ⁺	.449 ⁺	.395 ⁺	.571 ⁺	.477 ⁺	.592 ⁺	.423 ⁺	.613 ⁺	.588 ⁺	.582 ⁺	.479 ⁺	.577 ⁺	.453 ⁺	.563 ⁺	.465 ⁺	.665 ⁺	.550 ⁺	.506 ⁺	.235 ⁺	.510 ⁺	.686 ⁺	.404 ⁺	.783 ⁺

P11 b	Pearson Correlation	.290 ⁺	.259 ⁺	.120	.376 ⁺	.479 ⁺	.114	.612 ⁺	.114	.592 ⁺	.052	.577 ⁺	.566 ⁺	.631 ⁺	.585 ⁺	.516 ⁺	.264 ⁺	.656 ⁺	.437 ⁺	1	.231	.809 ⁺	.432 ⁺	.646 ⁺	.386 ⁺	.613 ⁺	.356 ⁺	.635 ⁺	.379 ⁺	.551 ⁺	.357 ⁺	.628 ⁺	.088	.464 ⁺	.512 ⁺	.289 ⁺	.674 ⁺	
	Sig. (2-tailed)	.014	.029	.318	.001	.000	.344	.000	.344	.000	.669	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.000	.000		.053	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.001	.000	.002	.000	.466	.000	.000	.015	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
P12 a	Pearson Correlation	.541 ⁺	.617 ⁺	.657 ⁺	.630 ⁺	.356 ⁺	.616 ⁺	.256 ⁺	.640 ⁺	.423 ⁺	.667 ⁺	.305 ⁺	.228	.221	-.033	.018	.614 ⁺	.260 ⁺	.704 ⁺	.231	1	.293 ⁺	.456 ⁺	.146	.333 ⁺	.123	.647 ⁺	.165	.610 ⁺	.289 ⁺	.276 ⁺	.075	.565 ⁺	.348 ⁺	.371 ⁺	.441 ⁺	.621 ⁺	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.031	.000	.000	.000	.010	.055	.064	.782	.879	.000	.029	.000	.053		.013	.000	.226	.005	.305	.000	.168	.000	.014	.020	.532	.000	.003	.001	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
P12 b	Pearson Correlation	.134	.133	.112	.303 ⁺	.493 ⁺	.101	.585 ⁺	.129	.613 ⁺	.104	.668 ⁺	.542 ⁺	.667 ⁺	.450 ⁺	.462 ⁺	.273 ⁺	.664 ⁺	.390 ⁺	.809 ⁺	.293 ⁺	1	.389 ⁺	.690 ⁺	.413 ⁺	.658 ⁺	.364 ⁺	.662 ⁺	.393 ⁺	.643 ⁺	.469 ⁺	.712 ⁺	-.001	.558 ⁺	.646 ⁺	.323 ⁺	.682 ⁺	
	Sig. (2-tailed)	.267	.270	.351	.010	.000	.400	.000	.285	.000	.388	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.001	.000	.013		.001	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.994	.000	.000	.006	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
P13 a	Pearson Correlation	.391 ⁺	.465 ⁺	.262 ⁺	.451 ⁺	.466 ⁺	.376 ⁺	.430 ⁺	.286 ⁺	.588 ⁺	.463 ⁺	.396 ⁺	.355 ⁺	.512 ⁺	.370 ⁺	.415 ⁺	.275 ⁺	.295 ⁺	.578 ⁺	.432 ⁺	.456 ⁺	.389 ⁺	1	.407 ⁺	.516 ⁺	.319 ⁺	.529 ⁺	.541 ⁺	.477 ⁺	.555 ⁺	.516 ⁺	.408 ⁺	.323 ⁺	.576 ⁺	.474 ⁺	.526 ⁺	.685 ⁺	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.027	.000	.000	.001	.000	.015	.000	.000	.001	.002	.000	.001	.000	.020	.012	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
P13 b	Pearson Correlation	.217	.093	.033	.308 ⁺	.506 ⁺	-.049	.557 ⁺	-.009	.582 ⁺	.054	.618 ⁺	.456 ⁺	.636 ⁺	.470 ⁺	.507 ⁺	.206	.616 ⁺	.277 ⁺	.646 ⁺	.146	.690 ⁺	.407 ⁺	1	.562 ⁺	.870 ⁺	.339 ⁺	.794 ⁺	.417 ⁺	.712 ⁺	.486 ⁺	.783 ⁺	.087	.551 ⁺	.643 ⁺	.466 ⁺	.672 ⁺	
	Sig. (2-tailed)	.069	.439	.788	.009	.000	.686	.000	.943	.000	.653	.000	.000	.000	.000	.000	.086	.000	.019	.000	.226	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.469	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
P14 a	Pearson Correlation	.280 ⁺	.205	.085	.275 ⁺	.449 ⁺	.182	.368 ⁺	.115	.479 ⁺	.266 ⁺	.442 ⁺	.511 ⁺	.583 ⁺	.447 ⁺	.475 ⁺	.197	.407 ⁺	.509 ⁺	.386 ⁺	.333 ⁺	.413 ⁺	.516 ⁺	.562 ⁺	1	.673 ⁺	.485 ⁺	.509 ⁺	.567 ⁺	.572 ⁺	.515 ⁺	.487 ⁺	.144	.513 ⁺	.455 ⁺	.435 ⁺	.639 ⁺	
	Sig. (2-tailed)	.018	.086	.482	.020	.000	.128	.002	.340	.000	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.100	.000	.000	.001	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.231	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
P14 b	Pearson Correlation	.211	.079	.050	.260 ⁺	.434 ⁺	-.037	.489 ⁺	.019	.577 ⁺	.072	.649 ⁺	.463 ⁺	.619 ⁺	.493 ⁺	.503 ⁺	.216	.581 ⁺	.274 ⁺	.613 ⁺	.123	.658 ⁺	.319 ⁺	.870 ⁺	.673 ⁺	1	.264 ⁺	.659 ⁺	.420 ⁺	.676 ⁺	.413 ⁺	.761 ⁺	.051	.452 ⁺	.603 ⁺	.391 ⁺	.640 ⁺	
	Sig. (2-tailed)	.078	.513	.680	.028	.000	.758	.000	.875	.000	.551	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.000	.021	.000	.305	.000	.007	.000	.000		.026	.000	.000	.000	.000	.000	.672	.000	.000	.001	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
P15 a	Pearson Correlation	.395 ⁺	.524 ⁺	.420 ⁺	.584 ⁺	.495 ⁺	.467 ⁺	.521 ⁺	.407 ⁺	.453 ⁺	.497 ⁺	.291 ⁺	.480 ⁺	.467 ⁺	.340 ⁺	.296 ⁺	.480 ⁺	.446 ⁺	.578 ⁺	.356 ⁺	.647 ⁺	.364 ⁺	.529 ⁺	.339 ⁺	.485 ⁺	.264 ⁺	1	.466 ⁺	.662 ⁺	.475 ⁺	.515 ⁺	.290 ⁺	.285 ⁺	.548 ⁺	.500 ⁺	.479 ⁺	.710 ⁺	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.004	.012	.000	.000	.000	.002	.000	.002	.000	.004	.000	.026		.000	.000	.000	.000	.014	.016	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
P15 b	Pearson Correlation	.242 ⁺	.170	.125	.387 ⁺	.585 ⁺	.058	.604 ⁺	.058	.563 ⁺	.130	.603 ⁺	.434 ⁺	.606 ⁺	.495 ⁺	.536 ⁺	.262 ⁺	.634 ⁺	.397 ⁺	.635 ⁺	.165	.662 ⁺	.541 ⁺	.794 ⁺	.509 ⁺	.659 ⁺	.466 ⁺	1	.438 ⁺	.735 ⁺	.562 ⁺	.736 ⁺	.116	.567 ⁺	.570 ⁺	.525 ⁺	.712 ⁺	
	Sig. (2-tailed)	.042	.156	.298	.001	.000	.633	.000	.633	.000	.280	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.000	.001	.000	.168	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.334	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	
P16 a	Pearson Correlation	.377 ⁺	.420 ⁺	.381 ⁺	.525 ⁺	.499 ⁺	.329 ⁺	.447 ⁺	.269 ⁺	.465 ⁺	.362 ⁺	.441 ⁺	.375 ⁺	.426 ⁺	.353 ⁺	.354 ⁺	.441 ⁺	.421 ⁺	.660 ⁺	.379 ⁺	.610 ⁺	.393 ⁺	.477 ⁺	.417 ⁺	.567 ⁺	.420 ⁺	.662 ⁺	.438 ⁺	1	.543 ⁺	.540 ⁺	.397 ⁺	.309 ⁺	.491 ⁺	.488 ⁺	.606 ⁺	.705 ⁺	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.005	.000	.023	.000	.002	.000	.001	.000	.003	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P16 b	Pearson Correlatio n	.260 [*]	.289 [*]	.158	.429 [*]	.704 [*]	.173	.735 [*]	.202	.665 [*]	.240 [*]	.671 [*]	.460 [*]	.757 [*]	.522 [*]	.565 [*]	.315 [*]	.685 [*]	.424 [*]	.551 [*]	.289 [*]	.643 [*]	.555 [*]	.712 [*]	.572 [*]	.676 [*]	.475 [*]	.735 [*]	.543 [*]	1	.796 [*]	.723 [*]	.116	.565 [*]	.718 [*]	.488 [*]	.793 [*]	
	Sig. (2- tailed)	.028	.015	.189	.000	.000	.150	.000	.091	.000	.044	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.335	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P17 a	Pearson Correlatio n	.336 [*]	.442 [*]	.275 [*]	.371 [*]	.646 [*]	.277 [*]	.586 [*]	.237 [*]	.550 [*]	.370 [*]	.525 [*]	.515 [*]	.635 [*]	.544 [*]	.451 [*]	.402 [*]	.600 [*]	.366 [*]	.357 [*]	.276 [*]	.469 [*]	.516 [*]	.486 [*]	.515 [*]	.413 [*]	.515 [*]	.562 [*]	.540 [*]	.796 [*]	1	.606 [*]	.196	.691 [*]	.695 [*]	.575 [*]	.749 [*]	
	Sig. (2- tailed)	.004	.000	.020	.001	.000	.020	.000	.046	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.002	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.102	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P17 b	Pearson Correlatio n	.222	.076	.010	.184	.541 [*]	.054	.598 [*]	.016	.506 [*]	.045	.572 [*]	.460 [*]	.718 [*]	.598 [*]	.589 [*]	.184	.613 [*]	.252 [*]	.628 [*]	.075	.712 [*]	.408 [*]	.783 [*]	.487 [*]	.761 [*]	.290 [*]	.736 [*]	.397 [*]	.723 [*]	.606 [*]	1	.003	.626 [*]	.660 [*]	.488 [*]	.664 [*]	
	Sig. (2- tailed)	.063	.527	.937	.125	.000	.658	.000	.895	.000	.708	.000	.000	.000	.000	.000	.124	.000	.034	.000	.532	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.001	.000	.000		.983	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P18	Pearson Correlatio n	.684 [*]	.560 [*]	.718 [*]	.595 [*]	.203	.725 [*]	.129	.748 [*]	.235 [*]	.732 [*]	.180	.131	.043	.072	.119	.299 [*]	.038	.391 [*]	.088	.565 [*]	.001	.323 [*]	.087	.144	.051	.285 [*]	.116	.309 [*]	.116	.196	.003	1	.179	.104	.345 [*]	.458 [*]	
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.090	.000	.283	.000	.049	.000	.132	.275	.721	.549	.321	.011	.754	.001	.466	.000	.994	.006	.469	.231	.672	.016	.334	.009	.335	.102	.983		.136	.387	.003	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P19	Pearson Correlatio n	.347 [*]	.407 [*]	.289 [*]	.343 [*]	.533 [*]	.287 [*]	.427 [*]	.213	.510 [*]	.343 [*]	.455 [*]	.575 [*]	.697 [*]	.516 [*]	.424 [*]	.470 [*]	.480 [*]	.365 [*]	.464 [*]	.348 [*]	.558 [*]	.576 [*]	.551 [*]	.513 [*]	.452 [*]	.548 [*]	.567 [*]	.491 [*]	.565 [*]	.691 [*]	.626 [*]	.179	1	.724 [*]	.683 [*]	.743 [*]	
	Sig. (2- tailed)	.003	.000	.014	.003	.000	.015	.000	.074	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.136		.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P20	Pearson Correlatio n	.235 [*]	.316 [*]	.256 [*]	.412 [*]	.580 [*]	.162	.639 [*]	.236 [*]	.686 [*]	.285 [*]	.548 [*]	.542 [*]	.642 [*]	.510 [*]	.424 [*]	.499 [*]	.670 [*]	.387 [*]	.512 [*]	.371 [*]	.646 [*]	.474 [*]	.643 [*]	.455 [*]	.603 [*]	.500 [*]	.570 [*]	.488 [*]	.718 [*]	.695 [*]	.660 [*]	.104	.724 [*]	1	.605 [*]	.768 [*]	
	Sig. (2- tailed)	.048	.007	.031	.000	.000	.177	.000	.048	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.387	.000		.000	.000		
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
P21	Pearson Correlatio n	.467 [*]	.439 [*]	.358 [*]	.485 [*]	.457 [*]	.300 [*]	.270 [*]	.247 [*]	.404 [*]	.450 [*]	.331 [*]	.339 [*]	.433 [*]	.307 [*]	.306 [*]	.562 [*]	.473 [*]	.459 [*]	.289 [*]	.441 [*]	.323 [*]	.526 [*]	.466 [*]	.435 [*]	.391 [*]	.479 [*]	.525 [*]	.606 [*]	.488 [*]	.575 [*]	.488 [*]	.345 [*]	.683 [*]	.605 [*]	1	.683 [*]	
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.011	.023	.037	.000	.000	.005	.004	.000	.009	.010	.000	.000	.000	.015	.000	.006	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Total	Pearson Correlatio n	.605 [*]	.609 [*]	.516 [*]	.692 [*]	.721 [*]	.519 [*]	.703 [*]	.496 [*]	.783 [*]	.567 [*]	.702 [*]	.662 [*]	.761 [*]	.570 [*]	.538 [*]	.585 [*]	.701 [*]	.663 [*]	.674 [*]	.621 [*]	.682 [*]	.685 [*]	.672 [*]	.639 [*]	.640 [*]	.710 [*]	.712 [*]	.705 [*]	.793 [*]	.749 [*]	.664 [*]	.458 [*]	.743 [*]	.768 [*]	.683 [*]	1	
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																																						
*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																																						

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	35

Lampiran 19 Uji validitas dan reabilitas kuesioner kinerja

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	40

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas pada pertanyaan Kinerja Perawat sebesar 0,956. Karena reliabilitasnya $> 0,6$, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau anda.

UJI VALIDITAS

Cara pengukurannya menggunakan SPSS, untuk mengetahui setiap butir pertanyaan valid atau tidak valid yaitu dengan syarat: Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0.2940 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.2940 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dari proses uji validitas yang dilakukan terhadap 55 responden tersebut, maka hasil yang diringkas dapat ditunjukkan pada tabel *Corrected Item-Total Correlation* berikut

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	37.4444	25.434	.736	.954
2	37.4000	24.564	.837	.951
3	37.4667	24.527	.788	.953
4	37.4444	24.571	.841	.951
5	37.4889	25.165	.807	.952
6	37.4889	25.346	.593	.959
7	37.5556	24.434	.837	.951
8	37.5111	25.165	.740	.954
9	37.5111	24.937	.866	.951
10	37.4889	24.710	.824	.952

11	37.5111	24.574	.791	.953
12	37.4667	24.391	.813	.952
13	37.4678	24.322	.755	.951
14	37.4507	24.321	.805	.952
15	37.5111	24.532	.566	.931
16	37.3211	24.342	.645	.956
17	37.4211	24.324	.677	.951
18	37.4321	24.543	.555	.955
19	37.3519	24.321	.744	.954
20	37.3421	24.235	.800	.952
21	37.2111	24.222	.803	.951
22	37.2341	24.321	.823	.953
23	37.5212	24.543	.745	.954
24	37.2313	24.345	.811	.953
25	27.5432	24.511	.789	.952
26	37.3212	24.444	.555	.951
27	37.4321	24.231	.678	.954
28	37.4321	24.452	.784	.953
29	37.3211	24.345	.678	.954
30	37.2134	24.555	.555	.952
31	37.2313	24.333	.765	.952
32	37.4326	24.332	.888	.953
33	37.3214	24.324	.578	.953
34	37.5621	24.323	.788	.953
35	37.4326	24.342	.897	.952
36	37.5233	24.234	.888	.952
37	37.2334	24.324	.879	.951
38	37.4355	24.432	.768	.954
39	37.5543	24.323	.678	.953
40	37.4333	24.321	.800	.952

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	.736	0.2940	Valid
2	.837	0.2940	Valid
3	.788	0.2940	Valid
4	.841	0.2940	Valid
5	.807	0.2940	Valid
6	.593	0.2940	Valid
7	.837	0.2940	Valid
8	.740	0.2940	Valid
9	.866	0.2940	Valid
10	.824	0.2940	Valid
11	.791	0.2940	Valid
12	.813	0.2940	Valid
13	.783	0.2940	Valid
14	.841	0.2940	Valid
15	.543	0.2940	Valid
16	.785	0.2940	Valid
17	.754	0.2940	Valid
18	.859	0.2940	Valid
19	.723	0.2940	Valid
20	.754	0.2940	Valid
21	.780	0.2940	Valid
22	.743	0.2940	Valid
23	.711	0.2940	Valid
24	.800	0.2940	Valid
25	.821	0.2940	Valid
26	.833	0.2940	Valid
27	.743	0.2940	Valid
28	.765	0.2940	Valid
29	.832	0.2940	Valid
30	.822	0.2940	Valid
31	.755	0.2940	Valid
32	.711	0.2940	Valid
33	.823	0.2940	Valid
34	.566	0.2940	Valid
35	.743	0.2940	Valid
36	.844	0.2940	Valid
37	.833	0.2940	Valid
38	.765	0.2940	Valid
39	.766	0.2940	Valid
40	.788	0.2940	Valid

Hasil dari uji validitas pada butir-butir pertanyaan Kinerja Perawat semua item valid maka dapat dilanjutkan analisis selanjutnya.