

**PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP STRES KERJA
PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP
(PADA RSUD. PETALA BUMI PEKANBARU)**

Oleh :

M. Hasby

Pembimbing : Susi Hendriani dan Sri Indarti

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : m.hasby212@gmail.com

*The Effect of Work Conflict, Workload and Communication On the Work Stres Of
The Hospital Nurses Part Inpatient (At Hospital. Petala Bumi Pekanbaru)*

ABSTRACT

This research was conducted at Home general hospital area petala bumi pekanbaru. The purpose of this study was to determine the influence of labor conflicts, workload and communication on performance. the study population was 58 nurses and all variables using the census work conflict, workload and communication as independent variables and the stress of nurses as the dependent variable. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis aided by SPSS 20 for windows. This study concluded that labor conflicts, workload and communication positive and significant effect on nurse work stress. The coefficient of determination obtained nurse work stress 0,936, which means that the labor conflict, workload and communication have contributed influence on the dependent variable is equal to 93,6% while the remaining 6,4% is influenced by other variables not included in the regression model and also not inspected in the research results. Research that has been conducted in accordance with the regression test (t test) and (f test) shows the independent variables studied were work conflict, workload and communication have a significant effect on the dependent variable stress of the nurses.

Keywords : Labor conflict, Workload, Communication, Work stres.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang bergerak dalam pemberian pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit termasuk industri jasa yang membutuhkan daya manusia (antara lain tenaga

perawat), sehingga keberadaannya perlu dilindungi diantaranya adalah upaya meminimalkan potensi-potensi terjadinya stres kerja pada perawat agar tenaga kesehatan kerja sehat dan produktif. Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk memberikan

perawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien. Menurut UU RI No. 23 1992 perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan.

Stres merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu (Robbins, 2004 dalam Almasitoh, 2011). hasil temuan data di bawah ini sebagai berikut :

Pada tahun 2011 hanya mencapai 82,5% serta 2014 mencapai 82,4% dan pada tahun 2015 mencapai 28%. Hal ini menunjukkan standar asuhan pola asuhan keperawatan dengan target 100%, belum mencapai target yang diharapkan rumah sakit, karena dari aspek – aspek dokumentasi asuhan keperawatan pada tabel diatas *rata – rata* tidak lengkap dalam memberikan laporan kerja asuhan keperawatan dari tahun 2013 hingga 2015, bahkan kelalaian dalam mengerjakan tugas tersebut cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kedisiplinan dalam mengerjakan tugas peraktek pendokumentasian standar asuhan keperawatan sehingga hal tersebut belum menunjukkan hasil kerja yang optimal. Dengan kelalaian perawat dalam melaksanakan pekerjaan, menunjukkan bahwa produktifitas kerja sebagian perawat mengalami penurunan. Peneliti juga menemukan tingkat absensi yang cenderung meningkat pada tahun 2013 hingga 2015. Pada tahun 2013 ada 10,19% dari 55 perawat yang

bekerja pada tahun 2013, sedangkan 2014 juga meningkat menjadi 13,89% dari 55 perawat dan pada tahun 2015 juga belum menunjukkan perubahan yang tidak menunjukkan perbaikan, yaitu 16,05% dari 58 perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mozhdah. Dkk (2008), bahwa Stres kerja menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakhadiran, rotasi staf di bangsal dan tingginya biaya perawatan kesehatan staf.

Salah satu fenomena yang peneliti temukan serta hasil wawancara dari beberapa perawat Rumah Sakit Umum Petala Bumi, yaitu 1) hubungan yang kurang harmonis antara perawat dengan dokter dan ketua tim. 2) ketika pergantian shift, keluarga pasien kerap komplein dengan pelayanan yang diberikan perawat, karena disebabkan perawat yang bertugas pada jadwal shift sebelumnya tidak melakukan pelayanan dengan semestinya. Hal ini sering memicu perdebatan diantara kedua perawat tersebut. 3) beberapa perawat sering terlihat membentuk kelompok – kelompok diantara perawat junior dan senior, sehingga kerap menimbulkan kesenjangan pada beberapa perawat tersebut. Fenomena yang mendekati permasalahan diatas adalah fenomena konflik kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru memiliki peraturan yang telah dibuat tentang shift kerja para perawat, yaitu pagi, sore dan malam yang masing-masingnya adalah 8 jam perhari. Dari data yang penulis peroleh dalam lima tahun terakhir yaitu, pada tahun 2011 dan 2012, 1 perawat menjaga 3 orang pasien,

sedangkan 2013 yaitu 1 orang perawat menjaga 4 orang pasien dan pada tahun 2014, 1 orang perawat menjaga 6 perawat. Pada tahun 2015 menurun menjadi 1 orang perawat menjaga 4 orang pasien. Hal ini dikarenakan adanya penambahan tenaga keperawatan bagian rawat inap. Hal ini menunjukkan beban kerja yang tanggung perawat bagian rawat inap relatif berat, karena menurut Permenkes 262/VII/1979 dalam (Kuntoro, 2010) idealnya perbandingan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur yaitu 1 (satu) perawat menjaga 1 (satu) tempat tidur hingga 2 (dua) tempat tidur. Oleh karena itu hal ini dapat menimbulkan kekecewaan pada diri pasien, karena tugas perawat semestinya menjaga dan mengontrol kondisi perkembangan kesehatan pasien.

Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi karena didalamnya dapat memperkuat hubungan sesama anggota dan dalam menyampaikan informasi strategi, sasaran, instruksi, kebijakan, masalah dan informasi lain akan lebih baik dan optimal. Namun Pada RSUD Petala Bumi tidak seperti demikian, beberapa perawat merasa kurang akrabnya hubungan pimpinan dengan para perawat, Bahkan beberapa perawat tidak mengetahui nama para pimpinannya. Penyebabnya adalah karena kurang dekatnya hubungan pimpinan dengan perawat, sebagian perawat menginginkan para pemimpinnya agar dapat mengakrapkan diri dengan seluruh perawat dan tidak membeda – bedakan status atau latar belakang pendidikan mereka. komunikasi yang baik antara pimpinan dengan

bawahan akan meningkatkan semangat kerja dan memperkecil stres kerja pada perawat. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik (Endang, 2010).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis merumuskan perumusan masalahnya yaitu sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh konflik kerja, beban kerja dan komunikasi secara simultan terhadap stres kerja perawat rumah sakit umum daerah petala bumi ? 2) Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah petala bumi pekanbaru ? 3) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah petala bumi pekanbaru ? 4) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah petala bumi pekanbaru ?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, beban kerja dan komunikasi secara simultan terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi. 2) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah petala bumi pekanbaru. 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah petala bumi pekanbaru. 4) Untuk mengetahui pengaruh

komunikasi terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah petala bumi pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja Menurut Pandangan Para Ahli

Menurut Robbins (2008), stress kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu diharapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tantangan setiap individu dalam menghadapi dapat berbeda.

Pengertian Konflik Kerja Menurut Pandangan Para Ahli

Menurut Sunyoto (2012:218) menjelaskan bahwa, konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok – kelompok dalam organisasi yang timbul karenamereka harus menggunakan daya yang langka secara bersama – sama atau menjalankan kegiatan bersama – sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan nilai – nilai dan persepsi yang berbeda.

Pengertian Beban Kerja Menurut Pandangan Para Ahli

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014), beban kerja

merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan.

Pengertian Komunikasi Menurut Pandangan Para Ahli

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara di pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Si pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok atau organisasi. Begitu juga halnya dengan si penerima pesan dapat berupa seorang anggota organisasi, seorang kepala bagian, pimpinan, kelompok orang dalam organisasi atau organisasi secara keseluruhan (Muhammad, 2009:5).

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Konflik kerja, beban kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah petala bumi pekanbaru.
2. Hipotesis 2 : Konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah petala bumi pekanbaru.
3. Hipotesis 3 : Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah petala bumi pekanbaru.

4. Hipotesis 4 :
Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit umum daerah petala bumi pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian yang dipilih adalah Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Pekanbaru yang beralamat di jalan Dr. Soetomo.

Populasi dan Sampel

Sampel yang digunakan adalah sampel probabilitas/acak, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara simple random sampling, peneliti menggunakan semua responden, yaitu sebanyak 58 perawat bagian rawat inap.

Identifikasi Variabel

Variabel Bebas (Independent Variabel)

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa:

X_1 = konflik Kerja

X_2 = beban Kerja

X_3 = komunikasi

Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat/Y adalah variable yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable bebas.

Dalam penelitian ini variable terikatnya :

Y = stres kerja

Jenis dan Data

Adapun jenis serta data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari :

- Data primer.
- Data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Ada sejumlah teknik pengumpulan data yang biasa dilakukan dalam penelitian, namun khusus dalam penelitian yang dilakukan ini, penulis menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu :

- Kuesioner.
- Wawancara.
- Studi kepustakaan (library research).

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2012:147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif.

Statistik Deskriptif

Analisis statistik ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi ukuran tendensi sentral seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden. Statistik deskriptif berhubungan dengan metode pengelompokan, peringkasan, dan penyajian data dalam cara yang lebih informatif.

Santosa, 2005 dalam (Muhartika, 2015).

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2007) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan alpha 0,50. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistic Cronbach's Alpha suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha 0,60 (Nunnally, dalam Ghozali 2007).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan uji normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2007).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas (Ghozali,2007).

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas (Ghozali,2007).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dipilih untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Analisis regresi linier berganda tidak hanya mengukur kekuatan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, melainkan juga menunjukkan arah pengaruh tersebut.

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis yang telah digunakan, digunakan uji F untuk menguji regresi secara simultan dan uji t untuk menguji regresi secara parsial, sebagai berikut :

Uji regresi simultan atau serentak (uji F)

Memebandingkan F hitung dengan F tabel;

1. Apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) artinya variabel bebas secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila F hitung lebih kecil daripada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$) artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji egresi secara parsial (Uji t)

Pengujian secara individual (uji-t), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Uji-t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial variabel *independent* (Kinerja) Uji t digunakan untuk mengujihipotesis H_1 , H_2 dan H_3 dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel variabel independen dalam menerangkan varian variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk varian variabel *dependen* (Ghozali,2007).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang dibahas oleh penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Usia dan Masa Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru.

Tabel 1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	Laki-laki	7	12,07
2.	Perempuan	51	87,93
Jumlah		58	100

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa RSUD Petala Bumi Pekanbaru lebih banyak memiliki perawat yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena perawat identik dengan seseorang yang berjenis kelamin perempuan, oleh karena itu di RSUD Petala Bumi Pekanbaru memiliki jumlah perawat wanita yang lebih banyak dibanding perawat laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Klasifikasi tingkat umur responden pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Usia Responden (Tahun)	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	20 – 25 Tahun	12	20,69
2.	26 – 35 Tahun	28	48,28
3.	36 – 45 Tahun	6	10,34
4.	Diatas 46 Tahun	12	20,69

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa RSUD Petala Bumi Pekanbaru lebih banyak mempekerjakan perawat yang masih dalam masa produktif yaitu perawat yang berumur 26-35 Tahun dengan harapan mendapatkan mobilitas dan energi yang kuat.

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui jumlah perawat pada RSUD Petala Bumi berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	
		Jumlah	Persentase %
1.	1 – 5 Tahun	17	29,31
2.	6 – 10 Tahun	19	32,76
3.	11 – 15 Tahun	13	22,41
4.	> 15 tahun	9	15,52
Jumlah		58	100

Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa masa kerja perawat pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru yang terbanyak adalah 1-10 Tahun. Berdasarkan data tersebut dapat kita pahami bahwa masa kerja perawat yang bekerja di RSUD Petala Bumi Pekanbaru merupakan perawat yang

telah memiliki cukup pengalaman untuk melakukan pekerjaannya dengan cukup baik.

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tingkat Pendidikan Memegang Peranan Yang Penting Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Seorang Perawat Serta Menunjukkan Bagaimana Tingkat Intelegualitas Perawat Pada Bagian Rawat Inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Klasifikasi pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Peresentasi %
1	SLTA Sederajat	0	0
2	Diploma 3 (D3)	31	53,45%
3	Diploma 4 (D4)	8	13,79%
4	Strata 1 (S1)	19	32,76%
Jumlah		58	100

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan tabel 4 pada perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru, rumah sakit lebih banyak menerima lulusan D3 karena beberapa faktor dan pertimbangan seperti gaji, skill atau keahlian tidak kalah dengan lulusan strata 1 (S1).

Pengujian Data Uji Validitas

Kriteria suatu alat ukur pada instrumen penelitian (kuesioner) dapat disebut *valid* adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r

dengan persamaan $N-2 = 58-2 = 56 = 0,259$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,259). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data. Sedangkan pada penelitian ini rata-rata item-item dari keempat variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*.

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0,981	Reliabel
Konflik Kerja	0,977	Reliabel
Beban Kerja	0,952	Reliabel
Komunikasi	0,977	Reliabel

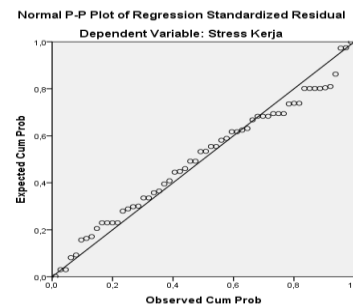
Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan Tabel 5 diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal sehingga dapat kita lihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2016

Dari gambar Normal PP Plot diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel-variabel independen dalam model regresi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 maka dapat dikatakan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinieritas dan sebaliknya. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 6

Hasil Pengujian Multikolinieritas.

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Konflik Kerja	1.102	1.850
	Beban Kerja	1.074	1.564
	Komunikasi	1.062	1.216

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil dari uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu komis independen, komite audit, *leverage*, pergantian auditor dan spesialisasi industri auditor memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual stres kerja yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan

bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	,210	,120		1,749	,086	
1	Konflik Kerja	,248	,103	,250	2,411	,019
	Beban Kerja	,414	,137	,383	3,018	,004
	Komunikasi	,358	,143	,353	2,498	,016

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari Tabel 7 maka dapat di ketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,210 Artinya adalah apabila konflik kerja, beban kerja dan komunikasi diasumsikan nol (0), maka stress kerja bernilai 0,210.
2. Nilai koefisien regresi variable konflik kerja sebesar 0,250. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan konflik kerja sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan nilai stress kerja sebesar 0,250 dengan asumsi

variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,383. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan nilai stres kerja sebesar 0,383 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,353. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan nilai stres kerja sebesar 0,353 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

1. **Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Mempunyai Pengaruh Secara Simultan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru.**

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 8
Uji Hipotesis Secara Simultan.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38,735	3	12,912	261,687	,000 ^b
Residual	2,664	54	,049		
Total	41,399	57			

- a. Dependent Variable: Stress Kerja
- b. Predictors: (Constant), konflik kerja, beban kerja, komunikasi.

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Diketahui F hitung (261,687) > F tabel (2,69) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Stres Kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. **Konflik Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru (Uji t).**

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed). Program konflik kerja diketahui t hitung (2,411) > t tabel (2,005) dan Sig. (0,019) < 0,05. Artinya variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

3. **Beban Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru (Uji t).**

Beban Kerja. Di ketahui t hitung (3,018) > t tabel (2,005) dan Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variable Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

3. Komunikasi Mempunyai Pengaruh Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru (Uji t).

Komunikasi. Di ketahui t hitung (2,498) > t tabel (2,005) dan Sig. (0,016) < 0,05. Artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 9
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,936	,932	,22213

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Konflik Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Berdasarkan Table 9 diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,936. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi) terhadap variabel dependen (Stres Kerja) adalah sebesar 93,6%, sedangkan sisanya sebesar 6,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Yukl (Alfiah,2013) konflik adalah suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka yang akan mengganggu pencapaian tujuan yang menjadi lawannya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhartika (2015), menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap terjadinya stres kerja.

2. Pengaruh Baban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryaningrum (2015) menunjukkan bahwa beban kerja memperlihatkan kontribusi paling besar terhadap terhadinya stres kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara di pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah

tingkah laku. Si pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok atau organisasi (Muhammad, 2009:5).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rodrigues dan Ferreira (2011) menunjukkan bahwa semakin buruk hubungan interpersonal baik dengan atasan maupun dengan sesama perawat, maka akan semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh perawat.

4. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru

Dari hasil pengolahan data kuesioner diketahui F hitung (261,687) > F tabel (2,69) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Stres Kerja). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data yang peneliti temukan, secara keseluruhan penyebab stres kerja perawat dipengaruhi oleh Konflik kerja, beban kerja, dan komunikasi. Hal ini memicu secara simultan terdapat pengaruh konflik kerja, beban kerja dan

komunikasi terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru sebesar 93,6%.

2. Secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Berdasarkan total rata - rata gambaran konflik kerja perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi tergolong tidak begitu baik. Karena apabila konflik kerja perawat meningkat sebesar 1 poin secara konstan, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,250.
3. Secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Berdasarkan total rata - rata gambaran beban kerja perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi tergolong juga tidak begitu baik. karena apabila beban kerja perawat meningkat sebesar 1 poin secara konstan, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,383.
4. Secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Berdasarkan total rata - rata gambaran komunikasi perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi tergolong tidak begitu baik. Karena apabila komunikasi perawat meningkat sebesar 1 poin secara konstan, maka akan

meningkatkan stres kerja sebesar 0,353.

5. Pada penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja mempunyai nilai paling besar berpengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi dan komunikasi memiliki nilai ke 2 terbesar pada penelitian ini. Sedangkan konflik kerja juga cukup besar berpengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penulis sebagai berikut :

1. Dalam hal ini, Pihak RSUD Petala Bumi Pekanbaru hendaknya lebih fokus lagi dalam mengatasi stres kerja perawat, karena peneliti menemukan beberapa tingkat kelalaian yang mengakibatkan menurunnya produktifitas kerja perawat, salah satu contohnya yaitu dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Jika hal ini tidak segera dilakukan penanganan yang cepat, tentu perawat akan terus melakukan kesalahan yang sama. Namun jika penanganan ini dilakukan dengan cepat dan tepat, RSUD Petala Bumi dalam segi pelayanan keperawatan akan menjadi lebih baik. Pihak RSUD Petala Bumi Pekanbaru dapat memakai beberapa variabel penyebab stres kerja yang peneliti teliti

pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

2. RSUD Petala Bumi Pekanbaru dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam memperbaiki performa kinerja perawat, dari segi beban kerja yang diterima perawat dapat diukur sebagai alat untuk memperkecil stres pada perawat dan dapat memperkuat produktifitas atau kinerja perawat.
3. Sesama perawat hendaknya harus saling mendukung dan saling membantu sesama rekan kerja diluar maupun didalam melakukan aktifitas pekerjaan. karena hal ini dapat menghindari terjadinya konflik kerja antar sesama perawat.
4. Komunikasi didalam RSUD Petala Bumi Pekanbaru harus diperkuat, dengan kejelasan dan etika dalam berkomunikasi dan komunikasi antar atasan dan bawahan serta komunikasi sesama rekan kerja harus dibangun dengan baik, karena hal ini akan membuat hubungan semua karyawan dan suasana RSUD Petala Bumi Pekanbaru menjadi lebih harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, Janefi. 2013. *Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan*. Jurnal Ilmu Manajemen. 2013.

- Almasitoh, U. H. 2011. *Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. Psikoislamika - Jurnal Psikologi Islam : Universitas Widya Dharma.*
- Kuntoro, Agus. 2010. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Yogyakarta : Nuha Medika.*
- Endang, Dwiningsih, 2010. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia.*
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. BPUntersitas Diponogoro, Semarang.*
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.*
- Muhartikasari, Wulan. 2015. *Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis. Universitas Riau. Pekanbaru.*
- Mozhdeh, Soheila. dkk. 2008. *Relationship Between Nurse's Stress And Environmental - Occupational Factors. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research Winter 2008; Vol 13, No 1*
- Robbins, Stephen, P. 2008. *Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Ahli Bahasa Drs. Beyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.*
- Rodrigue, Ferreira. 2011. *Stressor in Nurses Working in Intensive Care Units. Rev.Latino Am.Emfermagem, (online), vol 19(4) : 1025-32.*
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology Work Today (9 Edition). New Jersey : Pearson Education, Inc.*
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS.*
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.*
- Suryaningrum, Tri. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.*