

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
STRES KERJA PERAWAT RSUD dr. RASIDIN
PADANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Strata Satu (S1) Jurusan Bimbingan dan Konseling



Oleh:

EZIL RAHMA SINTA

1300358/2013

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

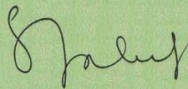
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PERAWAT RSUD dr. RASIDIN PADANG

Nama : Ezil Rahma Sinta
NIM / BP : 1300358/ 2013
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2018

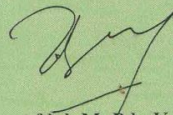
Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I



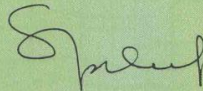
Dr. Syahniar, M. Pd., Kons.
NIP. 19601103 198503 2 001

Dosen Pembimbing II



Dr. Afdal, M. Pd., Kons.
NIP. 19850505 200812 1 002

An. Ketua Jurusan,
Sekretaris,



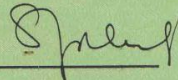
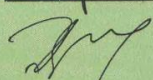
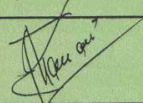
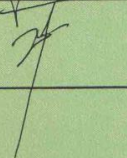
Dr. Syahniar, M. Pd., Kons.
NIP. 19601103 198503 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

*Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Bimbingan dan Konseling
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang*

Judul : Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja
Perawat RSUD dr. Rasidin Padang
Nama : Ezil Rahma Sinta
NIM / BP : 1300358 / 2013
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Dr. Syahniar, M. Pd., Kons.	1. 
2. Sekretaris : Dr. Afdal, M. Pd., Kons.	2. 
3. Anggota : Dra. Khairani, M. Pd., Kons.	3. 
4. Anggota : Dr. Yarmis, M. Pd., Kons.	4. 
5. Anggota : Zadrian Ardi, S.Pd, M. Pd., Kons.	5. 

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bukanlah suatu aib jika kamu gagal dalam suatu usaha, yang merupakan aib adalah jika kamu tidak bangkit dari kegagalan itu. Orang yang paling menyakitkan siksaanya di hari kiamat adalah orang yang punya ilmu tapi tidak memanfaatkan ilmunya (AL-Hadist).

Allah senang kepada hamba-hamba Nya yang tidak pernah putus asa untuk memperoleh rahmat dan hidayahnya.

Ya Allah...

terima kasih banyak atas keajaiban yang Engkau berikan kepadaku. Perulangan yang selama ini aku lakukan sekarang telah Engkau tunjukkan hasilnya. Ampuni aku yang kurang mempunyai sikap sabar dan tak jarang mengeluh ketika mengalami kesulitan. Sesungguhnya dibalik kesulitan yang Engkau berikan ada yang terbaik Engkaurencanakan untukku

Ibu dan Ayahku tercinta...

Kini ku persembahkan karya kecil ini untukmu walaupun itu belum seberapa dibandingkan dengan apa yang kau berikan selama ini untukku. Aku hanya bisa berdoa dan berusaha semampu untuk menciptakan kebahagiaan di hari tuamu.

Buat kakak dan adikku (Indah Oktavia, Rahmat Ikhvandi)....

terima kasih atas semua yang diberikan kepadaku selama ini, perhatian dan kasih sayang yang membuatku terasa selalu ada dalam hari-hari kalian, motivasi agar aku selalu melangkah kedepan dan bantuan yang tak dapat terhitung baik itu berupa moril maupun materil yang sangat berarti buat aku dalam menyelesaikan semua ini.

Terimakasih kepada Ibu Dr. Syahniar, M.Pd., Kons, Bapak Afdal, M.Pd., Kons, Ibu Dra. Khairani, M.Pd., Kons, Ibu Dr. Yarmis, M.Pd., Kons, Bapak Zaqrian Ardi, S.Pd, M.Pd., Kons dan Al. Bapak Drs. Erlamsyah, M.Pd., Kons yang telah memberikan bimbingan dan arahan, meskipun disela-sela kesibukan. Terimakasih juga buat seluruh dosen beserta staf jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah

banyak membantu. Semoga Allah memberikan kebaikan dan kemudahan kepada kita semua di dunia dan akhirat. Aamiin.....

Kemudian buat sahabat-sahabat ku Widya Ackles, Welda Wulandari, Marzuki Nimat, Siska Maryomi, dan tim Alpa fc....begitu banyak hal-hal yang kita lewati bersama baik itu suka maupun duka. Semoga selalu jadi kenangan terindah untuk kita nantinya. Kalian semua bukan hanya sekedar teman bagiku tapi sebagai saudara dan sebagai orang yang selalu aku sayangi serta orang yang selalu menyayangiku. Umumnya kepadateman BK13 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu,yang penuh dengan canda dan tawa, mudah-mudahan kita semua selalu diberikan kemudahan dalam mencapai kesuksesanbersama-sama.

Amin ya robbal'amin

(Ezil Rahma Sinta)

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi Saya yang berjudul Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Perawat RSUD dr. Rasidin Padang ini adalah benar dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan ke dalam kepustakaan.
3. Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, atau sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2018



Ezil Rahma Sinta
1300358/2013

ABSTRAK

Ezil Rahma Sinta. 2018. “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Perawat RSUD dr. Rasidin Padang”. Skripsi. Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat, membantu, serta mengupayakan agar sakit yang diderita pasien cepat sembuh dan tidak terjadi komplikasi terhadap penyakit yang dideritanya. Pada saat menjalankan tugasnya, manusia memiliki keterbatasan seperti kelelahan, kejenuhan, dan bahkan stres. Stres kerja merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupainteraksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberitekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Perawat yang sedang mengalami stres akan kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, dan sulit membuat keputusan. Kenyataan yang ditemukan yaitu masih adanya perawat yang memiliki stres kerja tinggi. Salah satu faktor yang memengaruhi stres kerja adalah kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan tingkat stres kerja perawat, (2) mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja perawat, dan (3) menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja perawat.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis deskriptif korelasional. Populasi penelitian ini berjumlah 72 orang perawat di RSUD dr. Rasidin Padang. Penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah Skala Kepuasan Kerja dan Skala Stres Kerja. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan teknik *Pearson Product Moment Correlation* dengan bantuan program *SPSS for windows 20*.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa: (1) kepuasan kerja perawat berada pada kategori kurang puas (persentase rata-rata 65%), (2) stres kerja perawat berada pada kategori tinggi (persentase rata-rata 53%), (3) dan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja perawat dengan koefisien korelasi $-0,627$ dan taraf signifikansi $0,000$. Dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi kepuasan kerja perawat maka semakin rendah stres kerja perawat.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Perawat.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Perawat RSUD dr. Rasidin Padang”. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Syahniar, M.Pd., Kons sebagai pembimbing I sekaligus Pembimbing Akademik penulis, yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bantuan dan bimbingan berupa ilmu, gagasan, saran serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Afdal, M.Pd., Kons. sebagaipembimbing II penulis, yang dengan penuh kesabaran serta kesediaan meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukan beliau, untuk membimbing, mengarahkan dan memberi dukungan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Dr. Yarmis, M. Pd., Kons, Ibu Dra. Khairani, M. Pd., Kons, Bapak Zadrian Ardi, S.Pd, M. Pd., Kons. selaku dosen penguji yang telah bersedia memberikan saran dan kritikan untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Marjohan, M.Pd., Kons selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling FIP UNP dan Ibu Dr. Syahniar, M.Pd., Kons selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling FIP UNP dan segenap karyawan Jurusan

Bimbingan dan Konseling FIP UNP yang telah memberikan pelayanan terbaik pada peneliti dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

5. Kepada Bapak dan Ibu dosen beserta Staf Administrasi yang telah mendidik dan membantu serta memberikan kemudahan kepada peneliti dalam rangka kelancaran penyelesaian skripsi.
6. Ibu Alimarni, S.Kep. MARS selaku Kabag Tata Usaha RSUD dr. Rasidin Padang yang telah memberi izin untuk dapat melakukan penelitian.
7. Orangtua saya dan saudara saya yang senantiasa memberikan motivasi, cinta dan kasih sayang yang telah diberikan kepada saya serta semangat dan bantuan secara moril dan materil sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan menjadi sarjana.
8. Pihak-pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu demi satu, yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan peneliti ucapkan terima kasih, semoga apa yang telah diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang setimpal. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi bahan kajian dalam bidang terkait.

Padang, Agustus 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Pertanyaan Penelitian.....	6
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Stres Kerja	9
1. Pengertian Stres Kerja.....	9
2. Aspek-aspek Stres Kerja	10
3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	11
B. Kepuasan Kerja.....	16
1. Pengertian Kepuasan Kerja	16

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	17
3. Faktor-faktor yang ikut Menentukan Kepuasan Kerja.....	21
4. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	24
C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja	25
D. Tugas Perawat	26
E. Peluang Konselor dalam Memberikan Layanan di Rumah Sakit ..	29
F. Kerangka Konseptual	34
G. Hipotesis Penelitian.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Sampel Penelitian.....	35
C. Jenis Data dan Sumber Data	37
1. Jenis Data.....	37
2. Sumber Data	37
3. Lokasi Penelitian	37
D. Definisi Operasional	37
E. Instrumen Penelitian.....	38
F. Prosedur Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data.....	41
1. Deskripsi Data	41
2. Analisis Korelasional.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
---------------------------	----

1. Kepuasan Kerja.....	46
2. Stres Kerja.....	49
3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja	52
B. Pembahasan.....	53
1. Kepuasan Kerja.....	53
2. Stres Kerja	56
3. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja	57
C. Peluang Konselor di Rumah Sakit dalam Memberikan Layanan	58
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	65
KEPUSTAKAAN	67
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penetapan Skor Pilihan Jawaban Kepuasan Kerja dan Stres Kerja	39
2. Kriteria Pengolahan Data Hasil Penelitian Kepuasan Kerja dan Stres Kerja.....	43
3. Kriteria Pengolahan Data Hasil Penelitian Kepuasan Kerja	44
4. Kriteria Pengolahan Data Hasil Penelitian Stres Kerja.....	44
5. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat	46
6. Gaji atau Upah	47
7. Kondisi Sosial dalam Bekerja.....	48
8. Kondisi Fisik Tempat Bekerja	48
9. Kondisi Psikologis dalam Bekerja	49
10. Distribusi Frekuensi Kepuasan Stres Perawat	49
11. Gangguan Fisik	50
12. Gangguan Emosional	51
13. Gangguan Intelektual	52
14. Gangguan Interpersonal	52
15. Korelasi Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Perawat	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja dan stres Kerja	71
2. Hasil Judge Instrumen.....	72
3. Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja dan Stres Kerja	85
4. Data Uji Validitas Kepuasan Kerja dan Stres Kerja	93
5. Data Hasil Penelitian Kepuasan Kerja Keseluruhan.....	95
6. Kriteria Hasil Penelitian Kepuasan Kerja Keseluruhan	100
7. Data Hasil Penelitian Stres Kerja Keseluruhan	101
8. Kriteria Hasil Penelitian Stres Kerja Keseluruhan.....	104
9. Data Hasil Penelitian Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Per Sub Variabel	105
10. Uji Korelasi.....	113
11. Surat Izin Penelitian.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Perawat RSUD dr. Rasidin Padang	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi atau instansi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan, agar dapat meningkatkan produktifitas baik dibidang barang maupun pelayanan dibidang jasa. Banyak bentuk pelayanan jasa yang ada di Indonesia salah satu yang menjadi sorotan adalah pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Sukma Noor Akbar (2013:38) menjelaskan bahwa pelayanan kesehatan pada masa kini sudah merupakan industri jasa kesehatan utama, disetiap rumah sakit bertanggung jawab terhadap penerima jasa layanan kesehatan. Keberadaan dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan ditentukan oleh nilai-nilai dan harapan dari penerima pelayanan jasa tersebut. Selayaknya industri jasa pelayanan menaruh perhatian besar dan menyadari bahwa kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan ditentukan pula oleh kualitas berbagai komponen pelayanan termasuk keperawatan dan sumber daya manusianya.

Menurut Chriestien dan Eka (2012:655) perawat dapat dikatakan merupakan tulang punggung pelayanan dan hadir 24 jam sehari yang terbagi dalam tiga shift (pagi, siang, malam) untuk merawat dan menjaga pasien. Tanpa perawat tugas dokter akan semakin berat dalam menangani pasien, kesejahteraan pasien juga terabaikan karena perawat adalah penjalin kontak pertama dan terlama dengan pasien mengingat pelayanan keperawatan berlangsung terus menerus. Perawat

harus selalu siaga untuk melakukan tugas-tugas rutin, dan menghadapi berbagai situasi darurat seperti kondisi kesehatan pasien yang kritis, keluarga pasien dan sebagainya. Tuntutan yang tinggi dalam pekerjaannya tentu saja semakin menambah berat beban kerja perawat. Mereka diharuskan patuh pada standar keperawatan yang telah ditetapkan oleh institusi rumah sakit tempatnya bekerja.

Pada saat menjalankan tugasnya seorang perawat tidak terlepas dari stres, stres kerja merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu (Sutarto, 2011:122)

Berdasarkan ciri-ciri, stress dapat dikategorikan seperti: perasaan bingung, gelisah, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, serta hilangnya gairah dalam penampilan karena begitu besarnya tuntutan yang harus dipenuhi dalam bekerja.

Hasil wawancara penulis dengan 5 orang perawat di RSUD dr. Rasidin Padang pada tanggal 8 Maret 2017 adalah rata-rata dari perawat yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka sering mengalami stress kerja seperti: perasaan bingung, gelisah, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, serta hilangnya gairah dalam penampilan dan hubungan sesama karyawan kurang baik.

Stres yang dialami oleh seorang perawat ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Peni Tunjung Sari (2001:2) mengemukakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan

cenderung mengurangi kepuasan kerja. Meskipun tingkat stres yang dirasakan rendah hingga sedang namun para perawat merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja adalah suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, sehingga menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik, dan kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, serta prestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutarto, 2009:98).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 8 orang perawat di RSUD dr. Rasidin Padang pada tanggal 8 Maret 2017 adalah rata-rata perawat mendapatkan kepuasan kerja sedikit dikarenakan hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis, serta kurangnya motivasi dalam bekerja.

Anwar (2013:120) mengelompokkan dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat menimbulkan stres kerja, yaitu: (1) faktor yang ada pada diri pegawai (kondisi fisik, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, persepsi, cara berfikir, dan sikap kerja), (2) faktor pekerjaannya (jenis pekerjaan, interaksi sosial, dan hubungan kerja).

Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan stress kerja perawat dimana menurut Sutarto (2011:145),

bahwa hubungan kepuasan kerja dapat diklasifikasikan sebagai hubungan reflektif (*reflektif effect*) dari pengalaman individu dan persepsinya terhadap tempat kerja yang dapat menimbulkan stres kerja. Ada tiga komponen kunci yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai, kepentingan, dan persepsi (Sutarto, 2009:98).

Pada dasarnya ketika seorang perawat dihadapkan pada sebuah situasi yang berpotensi menimbulkan stres, seperti: beban kerja berlebih, deadline dan teman kerja yang tidak menyenangkan, reaksi stres akan terjadi. Namun, semua stresor akan berpengaruh atau tidak pada diri seorang perawat adalah sangat tergantung pada faktor internal yang menjadi aspek dari kepuasan kerja perawat itu sendiri, yaitu sejauhmana individu memandang sebuah situasi sebagai stresor.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Luthfan Atmaji (2011) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan Christian & Eka Afnan (2012:655) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu kecerdasan emosional dan stress kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut diketahui bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan stress kerja sehingga perawat bertanggung jawab untuk merawat dan menjaga pasien. Dalam hal ini peranan konselor sangat penting dalam membantu perawat agar dapat mengurangi stress kerja sehingga dapat

menimbulkan kepuasan kerja. Implikasinya terhadap layanan Bimbingan dan Konseling di rumah sakit adalah memberikan layanan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perawat, dalam hal ini layanan yang dapat diberikan seperti layanan informasi, layanan konseling perorangan, layanan penguasaan konten dan layanan bimbingan kelompok, (Prayitno & Erman Amti, 2004:2) dalam menyelenggarakan layanan-layanan tersebut, konselor memberikan materi terkait dengan mengurangi stress kerja dan juga materi tentang bagaimana mendapatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah dan beberapa fenomena yang terjadi di lapangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengungkap kepuasan kerja dan stress kerja. Dengan demikian, inti dari permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini ataupun judul penelitian ini adalah **“Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Perawat RSUD dr. Rasidin Padang.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya yaitu:

1. Beberapa perawat mengalami stress kerja yakni hilangnya gairah dalam penampilan karena kurangnya insentif atau tunjangan yang didapatkan.
2. Beberapa perawat mengalami stress kerja yakni, sulit untuk berkonsentrasi, karena kurang baiknya kondisi kesehatan fisik perawat.
3. Beberapa perawat merasa kurang mendapat kepuasan dalam bekerja karena memiliki hubungan yang kurang baik dengan antar sesama perawat atau atasan.
4. Beberapa perawat sulit untuk berkonsentrasi sehingga kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

5. Beberapa perawat bernada keras saat berbicara dengan keluarga pasien.
6. Beberapa perawat kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja pada perawat di RSUD dr.Rasidin Padang?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada perawat di RSUD dr.Rasidin Padang?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD dr.Rasidin Padang?

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat stres kerja pada perawat di RSUD dr.Rasidin Padang?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada perawat di RSUD dr.Rasidin Padang?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD dr.Rasidin Padang?

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang akan dijawab adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja perawat di RSUD dr.Rasidin Padang?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr.Rasidin Padang?
3. Apakah tingkat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja perawat di RSUD dr.Rasidin Padang?

F. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian ini adalah untuk melihat beberapa hal sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan tingkat stres kerja perawat pada RSUD dr.Rasidin Padang.
2. Mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja perawat pada RSUD dr.Rasidin Padang.
3. Mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja perawat pada RSUD dr.Rasidin Padang.

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu Bimbingan dan Konseling khususnya layanan yang dapat diberikan untuk mencegah dan menghilangkan stress kerja pada perawat.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada rumah sakit tentang pengaruh kepuasan kerja dalam menghadapi stres kerja para perawat. Sehingga dapat memantau perawat yang mengalami stres kerja.

- b. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perawat dalam memahami dirinya mengenai stres kerja dengan kepuasan kerja.

c. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian berikutnya, dapat lebih memperdalam dan memperluas batasan masalah yang akan diteliti sehingga memperoleh hasil yang lebih lengkap.

d. Bagi Konselor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi konselor untuk memberikan layanan jika mendapatkan peluang memberikan layanan di rumah sakit untuk mengurangi stress kerja sehingga mendapatkan kepuasan kerja pada perawat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dibahas pada bab terdahulu tentang hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja perawat, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja perawat secara umum berada pada kategori kurang puas, yakni dilihat dari aspek gaji atau upah, kondisi sosial dalam bekerja, serta kondisi psikologis dalam bekerja.
2. Stres kerja perawat secara umum berada pada kategori tinggi, dimana stres kerja yang dirasakan perawat dilihat pada aspek gangguan interpersonal. Sementara pada aspek gangguan intelektual, tingkat stres kerja perawat berada pada kategori sangat tinggi.
3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja perawat. Artinya jika kepuasan kerja tinggi maka stres kerja cenderung rendah, begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka stres kerja akan cenderung tinggi. Oleh karena itu ada peluang untuk mengurangi stres kerja perawat melalui meningkatkan kepuasan kerja terlebih dulu.

B. Saran

Adanya korelasi antara kepuasan kerja dengan stres kerja berarti ada peluang untuk mengurangi stres kerja perawat dengan cara meningkatkan kepuasan kerja perawat.

a. Perawat

Untuk menghindari stres kerja, perawat dapat memahami dirinya terlebih dahulu seperti, bagaimana perawat menganggap dirinya di dalam organisasi tersebut sehingga perawat tidak merasa tersisihkan, dan hubungan

sesama rekan kerjapun menjadi baik yang berujung pada kepuasan seseorang dalam bekerja. Karena kepuasan kerja bukan hanya disebabkan oleh faktor lingkungan saja, tetapi juga berasal dari dalam dari individu.

b. Pimpinan Rumah Sakit

Pihak rumah sakit dapat memantau perawat yang sedang mengalami stres kerja sehingga nantinya pihak rumah sakit dapat memberikan bantuan untuk mencegah serta mengurangi stres pada perawat misalnya dengan cara mendatangkan seorang ahli seperti Konselor.

c. Konselor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi konselor jika mendapatkan peluang memberikan layanan di rumah sakit untuk mengurangi stress kerja sehingga mendapatkan kepuasan kerja pada perawat. Materi yang dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat yaitu: (a) motivasi kerja, (b) management waktu, (c) pengelolaan emosi yang cerdas, (d) manajemen stress, (e) membina hubungan yang baik dengan rekan kerja. Melalui beberapa layanan seperti, layanan informasi, layanan bimbingan kelompok dan, layanan penguasaan konten.

KEPUSTAKAAN

- A. Muri Yusuf. (2005). *Metodologi Penelitian*. Padang: FIP UNP.
- A. Muri Yusuf. (2014). *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Anas Sudijono. (2011). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ashar Sunyoto Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Christian & Eka. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal*. Brijijaya: FEB Universitas Brijijaya. Vol. 10. No.3.
- Irianto, A. (2010). *Statistik: Konsep dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Luthfan Atmaji. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Skripsi*. Semarang: FE: Universitas Diponegoro.
- Malayu Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong Lexy J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Momon Sudarma. (2009). *Sosiologi kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nana Sudjana. (2001). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Pandji Anaroga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peni Tunjung Sari. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) .*Jurnal*. Bandung: FE Universitas Komputer Indonesia. Vol. 1 No.1.
- Prayitno. (2012). *Jenis Layanan dan Kegiatan Pendukung Konseling*. Padang: FIP UNP.