

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PARAMEDIS WANITA MENIKAH DI RUMAH SAKIT
BHAYANGKARA TK. III PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

NURUL ANNISA

NIM: 12070122422

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nurul Annisa
 Nim : 12070122422
 Program Studi : S1 Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING



Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si.
 NIP. 19760910 200901 2 003

Mengetahui

DEKAN
 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial




Dr. H. Mahyarni, S.E., M.M.
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI
 Manajemen


Astuti Meflinda, S.E., M.M.
 NIP. 19720513 200701 2 018

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Nurul Annisa
Nim : 12070122422
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III
Pekanbaru
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M.

NIP. 19700826 199903 2 001

Sekretaris

Fitri Hidayati, S.E., M.M.

NIP. 130 411 018

Penguji 1

Dr. Sabarno Dwirianto, S.E., M.Si.

NIP. 19720315 200012 1 002

Penguji 2

Endrianto Ustha, S.T., M.M.

NIK. 130 712 069



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurul Annisa

NIM : 12070122422

Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 21 September 2001

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara
TK III Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis Skripsi (Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Oktober 2024
Yang membuat pernyataan



Nurul Annisa

NIM : 12070122422

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PARAMEDIS WANITA MENIKAH DI RUMAH SAKIT

BHAYANGKARA TK. III PEKANBARU

Oleh

NURUL ANNISA
NIM: 12070122422

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Apabila permasalahan kepuasan tidak diatasi dengan baik maka akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja paramedis wanita menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 56 responden dengan Teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Sehingga dapat diketahui hasil penelitian ini bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja sedangkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja paramedis wanita menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru. Sementara R Square sebesar 0,172. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 17,2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON JOB
SATISFACTION OF MARRIED FEMALE PARAMEDICS AT BHAYANGKARA**

TK. III PEKANBARU HOSPITAL

By

NURUL ANNISA
NIM: 12070122422

Job satisfaction is a positive feeling which is the result of an evaluation of the results obtained with the expected results. If the problem of satisfaction is not addressed properly, it will disrupt the achievement of organizational goals. This study aims to examine and analyze the influence of workload and work stress on the job satisfaction of married female paramedics at Bhayangkara TK Hospital. III Pekanbaru The number of samples in this study was 56 respondents using purposive sampling technique. The results of this research were collected through questionnaires which were processed and analyzed using Multiple Linear Regression Analysis and using the SPSS 25 program. So it can be seen from the results of this research that partially there is a negative influence of workload on job satisfaction while work stress has no effect on job satisfaction. Simultaneously, it is known that there is an influence of workload and work stress on the job satisfaction of married female paramedics at Bhayangkara TK Hospital. III Pekanbaru. Meanwhile R Square is 0.172. This shows that the overall workload and work stress variables have an influence of 17.2% on job satisfaction, while the remaining 82.2% is influenced by other variables not discussed in this research.

Keywords : Workload, Work Stress and Job Satisfaction



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur bagi Allah Subhanahu wa ta'ala Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat kesehatan dan rezeki sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya, Sholwat serta salam “Allahumma Sholli Ala Muhammad” penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wasallam, Rasul yang menjadi panutan sampai akhir masa.

Alhamdulillah, atas izin Allah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru”**, ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Jadi, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan penuh hormat ucapan terimakasih kepada :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

- Yang teramat kucintai, kusayangi dan kuhormati kedua orang tua yang paling berjasa dalam hidup saya, Bapak Andi Amin dan Ibu Wiwik Eryanti. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan kuliah, yang susah payah tanpa mengenal lelah senantiasa memberikan semangat, dukungan, kehangatan dan do'a yang tidak ada hentinya diberikan kepada penulis sampai saat ini.
- Bapak Prof. Dr. Khairunas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Dr. Mahyarni, S.E, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, Ibu Dr. Julina, M.Si selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M dan Bapak Fakhrurrozi, S.E, M.M selaku ketua dan sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Dr. Hariza Hasyim, S.E, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi hingga selesai.
- Bapak Alm. Riki Hanri Malau, S.E.,M.M dan Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M, selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru yang telah memberikan bantuan, kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat terselesaikan penelitian ini.
11. Kepada kedua adikku tersayang, Fahri Syafiq dan Ferdi Syafiq, terima kasih atas segala do'a, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada sahabat seperjuangan sekaligus *support system* ku yang tak kalah penting kehadirannya, Ok Hamdani Syahputra, S.P, Cici Apriola, Amiroh Ulfa, Ayunda Lutfi Maharani, Dona Monica, Paulika Pebraezen, Gita Sonia, dan Ayuni Intan Maharany. Terima kasih telah menjadi bagian terpenting dari perjalanan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Selalu mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah serta memberikan semangat untuk pantang menyerah. Terima kasih atas kerja sama dan kontribusi selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada teman-teman KKN Desa Indrapuri 2023, yang telah menemani dan bekerjasama selama berKKN.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

14. Kepada teman-teman penulis sejak SMA, Dwi Riana Hijrayati, Indah Alisyah Putri, Reza Amanda Yusera, Sonya Anugrah Utami dan Fatiya Qurrotu Aini. Terimakasih telah selalu bersama dan menjadi pendengar yang baik untuk penulis.

15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini terutama teman-teman satu bimbingan dan angkatan 2020.

16. Terakhir, terima kasih untuk diri saya sendiri, Nurul Annisa atas segala kerja keras, semangat dan kekuatan dalam menghadapi tantangan sehingga tidak pernah menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata yang pantas penulis ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas-Nya dengan balasan pahala dan kebaikan, *Aamiin ya rabbal'amin*.
Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Pekanbaru, 3 September 2024
Penulis,

NURUL ANNISA
NIM.12070122422

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Rencana Sitematika	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2. Kepuasan Kerja	19
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.2.3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.3. Beban Kerja	24
2.3.1. Pengertian Beban Kerja.....	24
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	25
2.3.3. Indikator-indikator Beban Kerja	26
2.4. Stres Kerja	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.1.	Pengertian Stres Kerja.....	26
2.4.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	27
2.4.1.	Indikator-indikator Stres Kerja	29
2.5.	Pengaruh Antar Variabel	30
2.5.1.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	30
2.5.2.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.6.	Pandangan Islam Terkait Variabel	32
2.6.1.	Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam	32
2.6.2.	Beban Kerja Menurut Pandangan Islam	33
2.6.3.	Stres Kerja Menurut Pandangan Islam.....	34
2.7.	Penelitian Terdahulu.....	34
2.8.	Kerangka Pemikiran	38
2.9.	Hipotesis	39
2.10.	Konsep Operasional Variabel	41
BAB III METODE PENELITIAN		42
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.2.	Jenis dan Sumber Data	42
3.2.1.	Data Kuantitatif.....	42
3.2.2.	Data Primer	42
3.2.3.	Data Sekunder	43
3.3.	Populasi Dan Sampel.....	43
3.3.1.	Populasi	43
3.3.2.	Sampel	43
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1.	Observasi.....	44
3.4.2.	Wawancara	45
3.4.3.	Kuesioner	45
3.5.	Teknik Analisis Data	46
3.6.	Uji Kualitas Data	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.6.1.	Uji Validitas Data.....	47
3.6.2.	Uji Reliabilitas Data.....	47
3.7.	Uji Asumsi Klasik	48
3.7.1.	Uji Normalitas	48
3.7.2.	Uji Multikolineritas	48
3.7.3.	Uji Heterokedastisitas	49
3.7.4.	Uji Autokorelasi	50
3.8.	Analisis Linear Regresi Berganda	50
3.9.	Uji Hipotesis.....	51
3.9.1.	Uji Parsial (Uji T)	51
3.9.2.	Uji Simultan (Uji F)	52
3.9.3.	Uji Koefisien Determinan (R^2)	52
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		53
4.1.	Sejarah Singkat Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.....	53
4.2.	Kondisi Geografis dan Demografis	54
4.3.	Moto dan Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru	54
4.4.	Visi Misi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru	55
4.5.	Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru	56
4.6.	Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru	57
4.7.	Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.....	59
4.8.	Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru	61
4.9.	Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.....	62
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		67
5.1.	Deskripsi Karakteristik Responden	67
5.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	67
5.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
5.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
5.2.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	69

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.1.	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	70
5.2.2.	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	73
5.2.3.	Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	75
5.3.	Hasil Pengujian Kualitas Data.....	77
5.3.1.	Uji Validitas	77
5.3.2.	Uji Reliabilitas	78
5.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik	79
5.4.1.	Uji Normalitas	79
5.4.2.	Uji Multikolinieritas.....	80
5.4.3.	Uji Heterokedastisitas	81
5.4.4.	Uji Autokorelasi.....	82
5.5.	Hasil Analisis Linear Berganda.....	83
5.6.	Hasil Uji Hipotesis	85
5.6.1.	Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)	85
5.6.3.	Uji Koefisien Determinan (R^2)	88
7.1.	Pembahasan Hasil Analisis	89
5.7.1.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	89
5.7.2.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	90
5.7.3.	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	91
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		92
6.1.	Kesimpulan.....	92
6.2.	Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....		95
LAMPIRAN.....		99

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2023-2024.....	6
Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Berdasarkan Gender Tahun 2024	7
Tabel 1.3 Tingkat Turnover Paramedis di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2020-2023	8
Tabel 1.4 Rekap Laporan Rawat Inap Berdasarkan Status Pasien Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru	9
Tabel 1.5 Jumlah Absensi Paramedis RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian	40
Tabel 3.1 Skala Data	45
Tabel 4.1 Keadaan Kamar/Ruang Instalasi Rawat Inap.....	59
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur.....	67
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	70
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja	73
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja	76
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas.....	77
Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

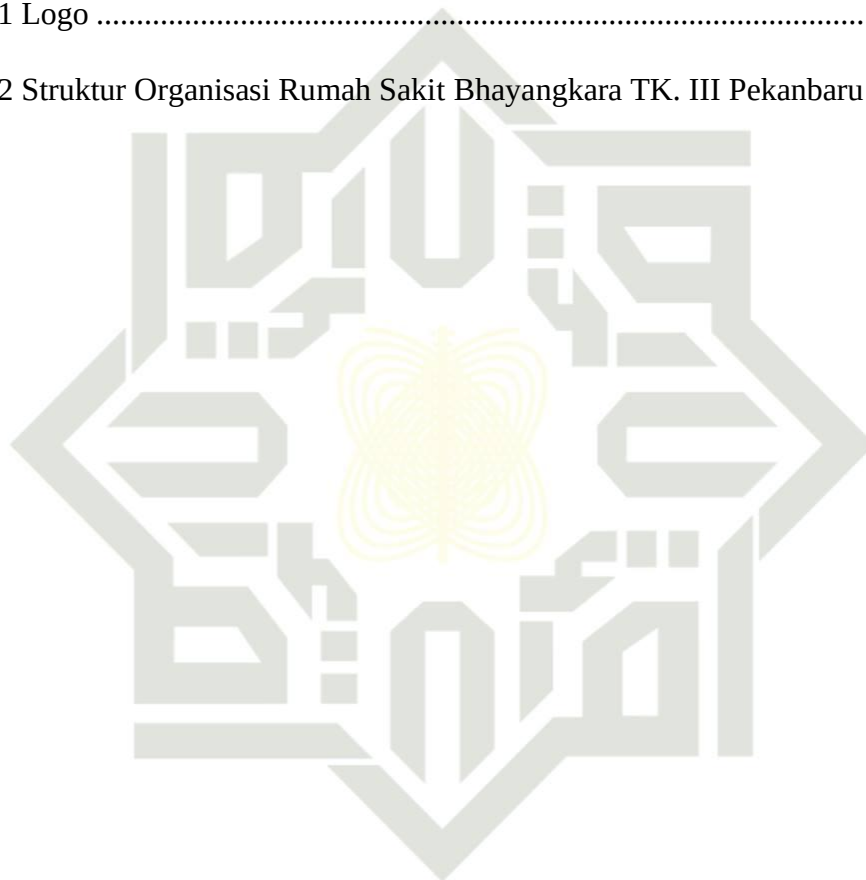
UIN Ri

Tabel 5.9 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 5.12 Hasil Uji Autokorelasi	83
Tabel 5.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
Tabel 5.14 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	85
Tabel 5.15 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)	87
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Logo	55
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.....	61



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, ketersediaan tenaga kerja tidak hanya didominasi oleh tenaga kerja pria saja, namun juga oleh tenaga kerja wanita dimana persentasenya terus bertambah setiap tahunnya. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan akan sandang, pangan dan papan mendorong wanita untuk dapat berperan aktif dalam sektor publik. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Berdasarkan data BPS, jumlah penduduk wanita mencapai 135,75 juta jiwa pada 2022, 69,08% diantaranya adalah wanita berumur produktif dan sekitar 52,74 juta jiwa atau setara dengan 38,98% adalah wanita bekerja (Badan Pusat Statistik, 2022). Sedangkan berdasarkan data BPS Kota Pekanbaru, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita mengalami peningkatan dari tahun 2021 sebesar 48,54% menjadi 48,81% pada 2022.

Partisipasi wanita dalam bekerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga menyatakan aktualisasi dirinya sebagai manusia yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja telah menjadi fenomena yang menarik untuk dicermati, karena masuknya wanita ke dunia kerja akan memunculkan banyak konsekuensi bagi masyarakat, khususnya dalam kehidupan keluarga dan individu yang bersangkutan. Beberapa dorongan yang menyebabkan masuknya wanita ke dunia kerja salah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

satunya adalah faktor ekonomi, misalnya kebutuhan untuk *self supporting*, karena suami yang tidak bekerja, adanya efek inflasi terhadap budget rumah tangga, perubahan pandangan tentang standar hidup yang layak serta adanya peningkatan permintaan tenaga kerja wanita lewat pertumbuhan sektor jasa dan pekerjaan teknis yang biasa dikerjakan wanita yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja (Saputra, 2019).

Salah satu pekerjaan yang didominasi oleh wanita adalah di bidang kesehatan. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2019), sekitar 70% dari 1,2 juta jumlah tenaga kesehatan di Indonesia adalah wanita. Tenaga kesehatan sendiri terdiri dari berbagai bidang, yaitu medis (dokter, dokter spesialis dan dokter gigi), paramedis yang diantaranya mencakup beberapa bidang lainnya seperti keperawatan, kebidanan, analis kesehatan, rekam medis, fisioterapis, apoteker, nutrisisionis dan nonmedis. Pekerjaan menjadi seorang tenaga kesehatan tidak dapat dilakukan oleh semua orang karena harus didasari dengan ilmu-ilmu dan memiliki izin praktek.

Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah karena menyangkut banyak faktor penting yang harus diperhatikan, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Herzberg yang dikutip dalam (Sesotya & Helmi, 2022), *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan, yaitu hygiene factors dan motivation factors. Hygiene factors ialah faktor pekerjaan untuk adanya motivasi di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1 Ri

tempat kerja dibentuk oleh elemen-elemen: kompensasi, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal diantara rekan kerja, hubungan dengan atasan. Motivation factors ialah faktor yang melekat dalam pekerjaan yang dapat memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang lebih baik dibentuk oleh elemen-elemen: prestasi kerja, pengakuan orang lain (rekan kerja maupun atasan), kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi diri. Untuk menghindari ketidakpuasan karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan dengan menjamin kecukupan dari hygiene factors.

Untuk menciptakan SDM yang berkualitas, maka pihak rumah sakit harus memperhatikan kepuasan kerja tenaga kesehatannya yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tangkap, kualitas dan layanan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat (**Putri, 2019**). Sehingga apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan dapat dikelola dengan baik oleh atasan serta mendapatkan penghasilan yang sesuai maka akan membuat paramedis wanita yang sudah menikah akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Dalam menjalankan pekerjaannya, tenaga paramedis wanita akan menghadapi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasannya. Salah satunya yaitu beban kerja. Menurut **Hariyati (2011)**, beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

antara kapasitas dan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas akan melebihi kapasitasnya maka kegiatan tersebut menjadi suatu beban pekerja.

Sebagai seorang tenaga paramedis dituntut untuk selalu profesional dan berkualitas dalam memberikan layanan kepada pasien. Setiap hari, dalam menjalankan tugasnya seorang paramedis tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama paramedis, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada ditempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Hidayati, 2018). Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi maka dapat meningkatkan stres kerja.

Menurut Handoko (2008), stres kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Fenomena yang ditemukan peneliti pada beberapa paramedis wanita yang sudah menikah, menunjukkan bahwa mereka mengalami ketegangan emosional. Ketika berhadapan dengan tuntutan tugas yang mendesak dan tuntutan antar pribadi. Tuntutan peran inilah yang akan menyebabkan stres kerja pada tenaga paramedis wanita yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Perwitasari, 2015)** di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura Pontianak, dilihat dari status pernikahan responden terbanyak yang mengalami stres berat adalah yang sudah menikah. Pekerja yang sudah menikah memiliki lebih banyak masalah yang dihadapi di rumah tangga terutama pada keluarga muda yang masih memiliki anak balita dimana kondisi keluarga yang membutuhkan perhatian khusus seperti pada saat anak atau pasangan sakit sementara mereka harus tetap bekerja sehingga dapat menjadi stres tersendiri bagi tenaga kesehatan yang sudah berkeluarga dibandingkan dengan yang belum menikah, sehingga pada waktu melaksanakan pekerjaan sering terganggu akan pikiran-pikiran diluar dari pekerjaan sehingga membuatnya kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya dapat menimbulkan stres.

Stres tidak selalu memiliki dampak negatif, apabila gejala stres dapat dikelola dengan baik oleh pihak manajemen maka stres juga memiliki dampak positif (*eustress*), karena stres tersebut dapat memberikan suatu input yang memiliki potensi seperti pada motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres terhadap kepuasan kerja, maka pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen rumah sakit agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru yang merupakan rumah sakit umum tipe C milik POLDA RIAU. Dengan visi menjadi rumah sakit yang memiliki daya saing, kualitas, kemampuan dan menjadi salah satu rumah sakit pilihan dalam hal pelayanan kesehatan di Provinsi Riau. Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru memiliki ruang rawat keperawatan, Unit Gawat Darurat, ruang kebidanan, ruang intensif, laboratorium, radiologi, gudang obat, ruang rekam medis, ruang ICU, ruang fisioterapi, ruangan isolasi, ruang gizi, ruang tahanan, ruang RO dan ruangan OK, serta memiliki lebih dari 100 tenaga medis dan non medis termasuk Polri, PNS maupun tenaga kerja Mitra atau BLU.

Tabel 1.1 : Jumlah Tenaga Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2023-2024

Keterangan	POLRI	PNS	MITRA&BLU
Perawat Umum	8	12	39
Perawat Gigi	0	1	1
Bidan	2	5	8
Apoteker	0	0	2
Asisten Apoteker	0	3	9
Analisis Kesehatan	0	2	8
Nakes Lainnya SIM RM	0	0	11
Nakes Lainnya Gizi	0	1	2
Nakes Lainnya Rotgen	0	1	4
Nakes Lainnya Fisioterapi	0	0	2
Jumlah	10	25	86

Sumber: SDM RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah paramedis di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru pada tahun 2024 sebanyak 121 pegawai dengan masing-masing bidang dan status yang berbeda yang terdiri dari keperawatan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kebidanan, apoteker dan asisten apoteker, analis kesehatan, rekam medis, nutrisisionis, fisioterapi dan rotgen.

Tabel 1.2 : Jumlah Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Berdasarkan Gender Tahun 2024

Jenis Kelamin	Sudah Menikah	Belum Menikah	Jumlah
Laki-laki	38	14	52
Perempuan	56	13	69

Sumber : Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan jumlah paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru pada tahun 2024 berdasarkan jenis gender dengan jumlah pegawai wanita yang sudah menikah sebanyak 56 orang dan belum menikah 13 orang, menunjukkan bahwa rasio paramedis wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru yang sudah menikah lebih banyak daripada laki-laki yaitu hanya 38 orang.

Seorang tenaga paramedis yang sudah menikah tentunya merupakan peran yang sangat berat, karena membutuhkan konsentrasi serta tingkat emosi yang tinggi. Hal tersebut dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan karena wanita bertanggung jawab mengurus dan membina keluarga secara baik dan sebagai seorang pekerja wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar rumah sakit. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dibutuhkan rasa kepuasan kerja pada pegawai, karena melemahnya kepuasan kerja paramedis dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi turnover intention, yaitu niat karyawan untuk berpindah perusahaan.

Menurut **Hellman (1997)**, perputaran karyawan dapat dipicu oleh banyak faktor, tetapi kepuasan kerja telah konsisten diidentifikasi sebagai prediktor utama. Sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik (Yuda & Ardana, 2017). Seorang tenaga paramedis yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memiliki dedikasi yang tinggi dan mampu memberikan pelayanan yang optimal serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari rumah sakit.

Tabel 1.3 Tingkat Turnover Paramedis di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Paramedis Awal Tahun	Jumlah Paramedis		Jumlah Paramedis Akhir Tahun	LTO (%)
		Masuk	Keluar		
2020	114	-	-	114	-
2021	114	5	2	117	1,73%
2022	117	1	3	115	2,58%
2023	115	8	2	121	1,69%

Sumber : RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Dari tabel 1.2 diatas dari data turnover berdasarkan perhitungan LTO (Labour Turn over) presentase mengalami fluktuasi (naik turun). Keluarnya pegawai disebabkan oleh permintaan pegawai sendiri dengan alasan berpikir pada masa depan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

atau ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Hal ini akan mengganggu kestabilan Rumah Sakit seperti ketika keluarnya seseorang, Rumah Sakit harus segera mencari pengisi kekosongan tempat yang ditinggalkan dan akan menambah biaya serta adaptasi kembali bagi pegawai baru. Dari hasil pra riset yang dilakukan diketahui bahwa sebagian besar paramedis yang mengundurkan diri adalah wanita yang sudah menikah.

Fenomena menurunnya kepuasan kerja paramedis wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru ini diduga disebabkan oleh beban kerja. Hal tersebut berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa paramedis wanita yang sudah menikah, yaitu dengan kasubbag keperawatan dan kepala ICU yang sedang bertugas saat itu. Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa memang terjadi ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh tingginya beban kerja yang mereka miliki.

Tabel 1.4 : Rekap Laporan Rawat Inap Berdasarkan Status Pasien Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

No	Tahun	Status Pasien			Jumlah
		Anggota	Umum dan Jasaraharja	BPJS	
1	2018	234	224	831	1289
2	2019	175	190	797	1162
3	2020	198	286	566	1050
4	2021	360	362	331	1017
5	2022	315	172	678	1165

Sumber : Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru, 2023

Dari tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah pasien mengalami fluktuasi. Pada setiap tahun mengalami kenaikan dan penurunan yang tidak stabil. Hal tersebut tentu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dapat mempengaruhi kepuasan tenaga paramedis karena banyaknya jumlah pasien membuat para tenaga paramedis kerepotan sehingga pelayanan yang diberikan tidak maksimal. Terlebih lagi karena tidak seimbangnnya pembagian shift antara jumlah tenaga paramedis dengan jumlah pasien.

Shift kerja di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru terdiri dari 3 pembagian shift, yaitu pagi (jam 08:00-15:00), sore (jam 14:00- 20:00) dan malam (jam 19:30-08:00). Beban kerja yang tinggi dirasakan oleh jadwal shift sore (2-3 orang) dan malam hari (1-2 orang) pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru. Setiap minggu tenaga paramedis mendapatkan 2 shift malam secara berturut-turut dalam satu minggu tanpa mendapatkan reward atau perlakuan khusus dari manajemen, dan hal ini menimbulkan keluhan yang dirasakan tenaga paramedis. Beberapa tenaga paramedis juga masih sering terlambat saat pergantian shift.

Selain itu mereka juga merasa banyaknya tugas tambahan seperti menggantikan rekan kerja yang sedang berhalangan hadir atau cuti yang berdampak pada bertambahnya waktu kerja dan tentunya menambah beban kerja mereka. Terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan, mereka mengatakan bahwa beban kerja yang dimiliki cukup berat dan merasa sulit dalam membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Mereka harus dapat melakukan pekerjaan yang merangkap, bahkan saat ada kegiatan seperti bakti sosial, bagi tenaga kerja yang memiliki jadwal shift setelah selesai kegiatan mereka tetap harus kembali bekerja tanpa adanya dispensasi waktu, sedangkan bagi mereka yang tidak ada jadwal shift pada hari itu artinya mereka harus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

mengikuti kegiatan tersebut diluar jam kerja mereka dan harus merelakan jatah liburnya. Mereka harus bisa mengesampingkan urusan pribadi dan tetap fokus pada pekerjaan.

Kekurangan sumber daya manusia yang terjadi dalam perusahaan mengakibatkan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi kemampuannya. Dengan demikian dapat terjadi kesenjangan antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan harapan perusahaan. Kekurangsesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cenderung tidak disampaikan oleh karyawan kepada perusahaan untuk menyesuaikan kembali beban kerja dengan job descriptions sesuai perjanjian kontrak kerja.

Fenomena lain yang terjadi yaitu dimana karyawan mengalami peningkatan stres kerja dengan semakin meningkatnya beban kerja yang terjadi. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kualitas pelayanan rumah sakit. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal.. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja pada perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.5 Data Jumlah Absensi Paramedis RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Bulan	Jumlah Absensi Tenaga Kerja Paramedis	Presentase %
2019	223	2,23%
2020	231	2,31%
2021	215	2,15%
2022	232	2,32%
2023	245	2,45%

Sumber : *Urusan Administrasi dan Tata Usaha RS Bhayangkara*

Dari data tersebut didapati bahwa tingkat absensi dalam waktu 5 tahun terakhir mengalami peningkatan dan penurunan yang tidak stabil. Hal ini disebabkan karena tenaga paramedis wanita yang sudah menikah. Beberapa dari mereka sering mengambil cuti atau izin dikarenakan berbagai hal, diantaranya mengalami penurunan kesehatan karena kelelahan atau sedang hamil, dan karena merawat anak yang masih kecil sehingga mengganggu kehadiran mereka di tempat kerja. Selain itu mereka juga sering terlambat datang dikarenakan melakukan tugasnya sebagai ibu rumah tangga yaitu mengurus anak dan suami terlebih dahulu sebelum bekerja.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan peneliti mendapati gejala-gejala stres kerja yang terjadi pada paramedis wanita seperti mengalami sakit kepala, mudah panik, cemas dan merasa sangat kelelahan saat bekerja, sulit berkonsentrasi, tidak bersemangat dan mengalami kesulitan saat berkomunikasi dengan rekan kerja maupun keluarga pasien. Adapun dari hasil observasi yang dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru, menemukan masih banyak dijumpai tenaga paramedis yang meninggalkan rumah sakit pada saat jam kerja untuk menjemput anak atau mengurus keluarga, bahkan terdapat beberapa tenaga paramedis turut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

membawa serta anaknya ke tempat bekerja. Hal-hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi bekerja.

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kesejahteraan tenaga paramedis karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Paramedis yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih empatik dan efektif dalam memberikan pelayanan. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi di latar belakang masalah tersebut, dan adanya hasil penelitian yang inkonsistensi, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah judul penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PARAMEDIS WANITA MENIKAH DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK. III PEKANBARU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja paramedis wanita menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja paramedis wanita menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja paramedis wanita menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja paramedis wanita menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja paramedis wanita menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja paramedis wanita menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah di kemukakan diatas, maka penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis bagi para akademisi dalam menambah literatur dari berbagai jurnal yang telah ada mengenai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru bagi pihak yang terlibat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis melalui pemahaman tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru dan semoga bisa dimanfaatkan sebagai sarana pemanfaatan informasi yang telah didapat saat di perkuliahan.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, ide, dan solusi kepada kampus untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja setelah lulus.

c. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru, khususnya bagi sumber daya manusia wanita yang ada di rumah sakit. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan baru di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan permasalahan khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja paramedis wanita menikah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dengan variabel pendukung lainnya.

1.5 Rencana Sitematika

Dalam penelitian skripsi ini untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis menyusun sistematika yang terdiri dari enam bab yang didalamnya membahas sub bab tentang uraian penjelasan masing-masing. Sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bagian ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini berisi tentang deskripsi kerangka teori tentang beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritik dan hipotesis yang berhubungan dengan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ri Ri

BAB III : Metode Penelitian

Pada bagian ini dijelaskan tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Bab ini menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian, yang meliputi sejarah singkat lokasi penelitian, visi dan misi, fasilitas dan layanan, kondisi geografis dan demografis, sarana dan prasarana serta struktur organisasi.

BAB V : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pengolahan data penelitian serta menjelaskan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB VI : Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya, saran sebagai masukan bagi pihak rumah sakit dan pihak lain yang berkepentingan serta keterbatasan penulisan.

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting, dalam menjalankan kegiatan perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka hal tersebut membutuhkan proses manajemen yang baik dan benar agar keseluruhan aspek-aspek berjalan dengan baik.

Menurut **Veithzal Rivai dalam (Pratama, 2019)** menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut **Hasibuan (2010:34)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan

definisi diatas manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan diperusahan agar perusahaan bisa terus berkembang karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung kepada karyawan pada perusahaan tersebut.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **(Hasibuan, 2010:36)** fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Priansa (2016:292)**, menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut **Herzberg (2008)** yang dikutip dalam **Busro (2018:110)**, mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

Menurut **Sutrisno (2009)** yang dikutip dalam **(Erianto & Mahanani, 2022)** mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut **Rivai dan Sagala (2010)** mendefinisikan kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (**Fhadilla, 2021**).

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Roelen (2008) yang dilansir dari (Sriwulandari, 2020), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. *Workload* (beban kerja), tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu serta banyaknya tugas yang dimiliki oleh karyawan.
2. *Work Content*, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan atau tugas tersebut. Pekerjaan yang berulang dapat membuat tidak ada beragam yang mengasah keterampilan dan monoton.
3. *Autonomy*, merupakan sejauh mana pekerjaan memberikan substansial, kebebasan, kemandirian terhadap seseorang.
4. *Growth/development*, memberikan kesempatan pada karyawan untuk tumbuh serta berkembang seperti memberikan pelatihan, beasiswa dan melanjutkan pendidikan.
5. *Financial Reward*, faktor finansial yang dapat berupa upah, gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, tunjangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

6. *Promotion*, merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya.
7. *Supervisor*, merupakan suatu kegiatan profesional dalam pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh kepala ruangan yang meliputi fungsi formatif, restorative dan normative, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
8. *Co-worker*, rekan kerja secara sosial dapat mendukung rekan kerja lainnya yang merupakan faktor dari kepuasan kerja.
9. *Work Demand* (tuntutan usaha), merupakan sumber penyebab terjadinya stress yang berkaitan terhadap jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang menjadi beban kerja yang harus diterima oleh karyawan.

2.2.3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dengan demikian diketahui indikator kepuasan kerja menurut **Priansa (2016:292)**, yaitu:

1. Upah

Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya dengan tingkat yang dianggap sepadan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

Promosi

Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, dimana setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.

3. *Supervise* (hubungan dengan atasan)

Mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih suka bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

4. Tunjangan Tambahan

Mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Mengukur sejauh mana pegawai merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

7. Prosedur dan Peraturan Kerja

Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti birokrasi dan beban kerja.

8. Rekan Kerja

Mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

9. Pekerjaan itu Sendiri

Mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugas dan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

10. Komunikasi

Komunikasi yang lancar dalam organisasi akan membuat pegawai menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi.

2.3. Beban Kerja

2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja sering ditafsirkan sebagai sesuatu yang membebankan atau memaksa dalam kaitannya dengan aktivitas seseorang. Pengertian beban kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki.

Menurut **Tarwaka (2011)** mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (**Sugiharjo & Aldata, 2018**).

Menurut **Hariyati (2011)** beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas dan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi (**Safitri & Astutik, 2019**).

Menurut **Koesomowidjojo, (2017)**, beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut **Munandar (2010)**, Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Soleman (2011)**, menyatakan bahwa secara umum beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, yaitu:

1. Faktor Eksternal, merupakan beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
 - a. Tugas (*task*), meliputi tugas bersifat fisik seperti, ruangan kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan Kerja, meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, yaitu:
 - a. Faktor somatic, meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya
 - b. Faktor psikis, meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

2.3.3. Indikator-indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011) yang dikutip dalam (Safitri & Astutik, 2019),

indikator beban kerja antara lain :

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja yang meliputi standar waktu pelaksanaan kerja, dan waktu istirahat.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), banyaknya usaha mental atau tugas-tugas yang harus dikerjakan, volume (ukuran) pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan yang besar, tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi, dan tingkat resiko pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*), yang menunjukkan kebingungan, frustrasi dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan (fokus/tidak fokus).

2.4. Stres Kerja

2.4.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017:429), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu ditempat kerja (**Siagian, 2018**).

Menurut **Veithzal & Sagala (2009)** stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (**Rizaldi, 2021**).

Menurut **Mangkunegara (2017)** berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari gejala, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, tegang, gugup, tidak bisa rileks, tekanan darah meningkat (**Kolilah dkk., 2022**).

Adapun menurut **Munandar (2008)** menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Sedangkan menurut **Vanchapo (2020)** adalah keadaan emosi yang muncul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan beban kerja terhadap kemampuan individu untuk mengatasi tekanan yang dihadapinya.

2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut **Stavroula Leka dkk (2003)** pada jurnal (**Suryani & Yoga, 2018**) dalam kontek pekerjaan sehari-hari, karyawan yang mengalami stres banyak disebabkan oleh faktor-faktor antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Jenis pekerjaan seperti tugas yang monoton, kurang tantangan, kurangnya variasi, tugas yang tidak menyenangkan.
2. Beban kerja dan kecepatan kerja seperti terlalu sedikit waktu untuk dilakukan, pekerjaan di bawah tekanan waktu, jadwal kerja yang ketat dan tidak fleksibel, jam kerja tak terduga, jadwal shift yang dirancang buruk.
3. Partisipasi dan control seperti kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol (misalnya, atas metode kerja, bekerja dengan kecepatan tinggi).
4. Pengembangan karier, status dan kompensasi seperti keamanan pekerjaan, kurangnya prospek promosi, skema pembayaran yang lemah, besaran pembayaran yang minim, sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas, hubungan interpersonal.
5. Hubungan kerja seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, penindasan, pelecehan, dan kekerasan, tidak ada prosedur kerja.
6. Budaya Organisasi seperti komunikasi yang buruk, system kepemimpinan yang buruk, kurangnya kejelasan tentang tujuan organisasi.
7. Masalah pribadi seperti konflik tuntutan pekerjaan dan rumah, kurangnya dukungan di tempat kerja, kurangnya dukungan untuk masalah pekerjaan di rumah.

2.4.1. Indikator-indikator Stres Kerja

Stres merupakan suatu reaksi yang timbul akibat keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhannya. Indikator stres kerja menurut Veithzal & Sagala (2009) dalam (Gaffar, 2018) yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
 - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
 - b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif
 - c. Jadwal bekerja
2. Stres karena peran
 - Ketidak jelasan peran
3. Faktor interpersonal
 - a. Hasil kerja dan system dukungan social yang buruk
 - b. Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
4. Perkembangan karir
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Struktur organisasi

- a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
- b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
- c. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan

6. Konflik rumah-pekerjaan

- a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
- b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
- c. Konflik pernikahan
- d. Stres karena memiliki dua pekerjaan

2.5. Pengaruh Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendekati permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila beban kerja yang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

2.5.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja terletak pada sumber stres itu sendiri. Artinya stres kerja merupakan *stressor* dari kepuasan kerja, dengan kata lain kepuasan atau ketidakpuasan kerja adalah dampak dari stres yang dialami seorang individu. Dampak stres negatif (*distress*) diantaranya adalah menurunnya kepuasan kerja (*low job satisfaction*) (Sain, 2017). Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan stres kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu cermin diri atas pekerjaan yang dilakukan karyawan yang berkaitan erat dengan kondisi emosional dan psikologis karyawan atas pekerjaannya.

Apabila suatu pekerjaan dilakukan dengan kondisi yang jauh dari ketegangan, maka tentu saja karyawan akan bekerja dengan senang hati dan hal ini dapat menciptakan suatu kepuasan kerja yang tinggi. Namun apabila kondisi dalam pekerjaan banyak memperoleh tekanan atau tuntutan maka pekerjaan karyawan akan terhambat dan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang menurun. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung akan menurun gairah kerjanya, kurang konsentrasi pada pekerjaan dan merasa tidak puas terhadap hal-hal yang berkaitan

dengan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan tersebut (Nuraida, 2012).

2.6. Pandangan Islam Terkait Variabel

2.6.1. Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam

Kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan bersyukur. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan bersyukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan rasa sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Ibrahim ayat 7, yaitu:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ
كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya : “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat". (Q.S Ibrahim 7).

Untuk bekerja secara ikhlas dan sabar diperlukan sikap menerima apa adanya. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya bisa menerima kesuksesan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

kegagalan serta dan tidak pernah membandingkan dengan orang lain. Selalu husnuzhan kepada Allah, jangan berputus asa dari rahmat-Nya.

2.6.2. Beban Kerja Menurut Pandangan Islam

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, setiap orang ingin mendapatkan penghasilan yang besar dan kehidupan yang lebih baik, oleh karena itu haruslah kita siap dan bersedia untuk bekerja keras dan setiap pekerja pasti memiliki tantangan dan tuntutan tersendiri. Hal ini sesuai dengan apa yang diperintahkan Allah SWT pada Q.S Al-Baqarah ayat 286 dalam firman-Nya sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya : “Allah tidak membenani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S Al-Baqarah 286).

Dalam mencapai tujuan hidup itu, manusia diberi beban oleh Allah sesuai kesanggupannya. Adanya keinginan yang tertanam pada diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang baik, akan memberikan kemungkinan baginya untuk mendapat jalan yang mudah dalam mengerjakan pekerjaan itu. Apalagi bila dia berhasil dan dapat menikmati usahanya, maka dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan baik yang lain semakin bertambah pada dirinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

2.6.3. Stres Kerja Menurut Pandangan Islam

Melalui segala kesempurnaannya, islam datang membawa risalah yang mengatur seluruh kehidupan insan di dunia. Stres menurut Islam bukanlah sesuatu yang harus dihindari atau ditakuti. Tetapi Islam mengajarkan pada seluruh manusia bahwa ujian serta tuntutan ialah sesuatu yang sudah semestinya menjadi bagian dalam proses kehidupan. Dalam surah Al-Insyirah 6-8, Allah SWT berfirman:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya : “Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (mengerjakan sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhanmu lah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah : 6-8).

Seorang muslim yang menaati agama, hendaknya melihat stres kerja bukanlah masalah yang besar yang dapat menjadi masalah hidup yang berkepanjangan. Akan tetapi, stres yang dialami dalam dunia kerja hendaknya dijadikan sarana guna mendekatkan diri kepada sang pencipta Allah SWT karena setiap kesulitan yang sedang dihadapi akan ketemunjalan keluaranya dengan cara selalu berusaha dan tawakal.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun & Publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Yolanda Yosephine Irawan dan Mori Agustina br Perangin-angin (2022) Publikasi: Jurnal Keperawatan Malang	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat	Peneliti menambahkan variabel beban kerja sebagai X1
2	Umrotus Febriansari, Rois Arifin dan Arini Fitria Mustapita (2022) Publikasi: Jurnal Ilmiah Riset Manajemen	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , <i>Social Support</i> dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Kasus Pada Perawat Wanita RSUD Tongas Probolinggo)	1. <i>Work Family Conflict</i> , <i>Social Support</i> dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo. 2. <i>Work Family Conflict</i> , <i>Social Support</i> dan Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat wanita RSUD Tongas Probolinggo.	1. Peneliti menambah beban kerja sebagai X1 2. Peneliti melakukan penelitian di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru
3	Nathasya Stefhany dan Mentiana Sibarani (2022)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	1. <i>Work Family Conflict</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	1. Peneliti menambah beban kerja sebagai X1 2. Peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4	Publikasi: Eqien: Journal of Economics and Business Sinta 5	Wanita Menikah	2. Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. <i>Work family conflict</i> dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja	melakukan penelitian di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru
	Dhini Rama Dhanian (2010)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus)	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja	Peneliti melakukan penelitian di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru dengan sampel paramedis wanita yang sudah menikah.
	Femy Melia Rahmawati (2022) Publikasi: Jurnal Health Society	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat	1. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. 4. Terdapat pengaruh simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat.	1. Pada penelitian ini tidak menambahkan variabel lingkungan kerja. 2. Dilakukan di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru. 3. Reponden penelitian ini tidak hanya perawat tetapi paramedis wanita yang sudah menikah.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6	Malasari, Budi Rismayadi dan Wike Pertiwi (2023) Publikasi: Management Studies and Entrepreneurship Journal Sinta 4	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kotabaru Karawang	1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	1. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru. 2. Responden pada penelitian khusus paramedis wanita yang sudah menikah.
7	I Putu Suartana, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020) Publikasi: E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel	1. Stres kerja, beban kerja dan konflik pekerjaan rumah berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian.	1. pada penelitian ini paramedis khususnya wanita yang sudah menikah.
8	Lamees Aldaiji, Ahmed Al-Jedai, Abdulrahman Alamri, Ahmed M. Alshehri, Nouf Alqazlan, dan Yasser Almogbel (2022) Publikasi: Healthcare Journal	<i>Effect of Occupational Stress on Pharmacists' Job Satisfaction in Saudi Arabia</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap apoteker. Selain itu, apoteker rumah sakit memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah.	1. Menambahkan beban kerja sebagai variabel bebas. 2. Responden tidak hanya apoteker saja, melainkan paramedis khususnya wanita yang sudah menikah.
9	Omar Ghazi Baker & andar Dhafer Alshehri	<i>The Relationship between Job Stress and Job</i>	Menunjukan adanya hubungan antara stres terkait pekerjaan dan	1. Penelitian dilakukan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

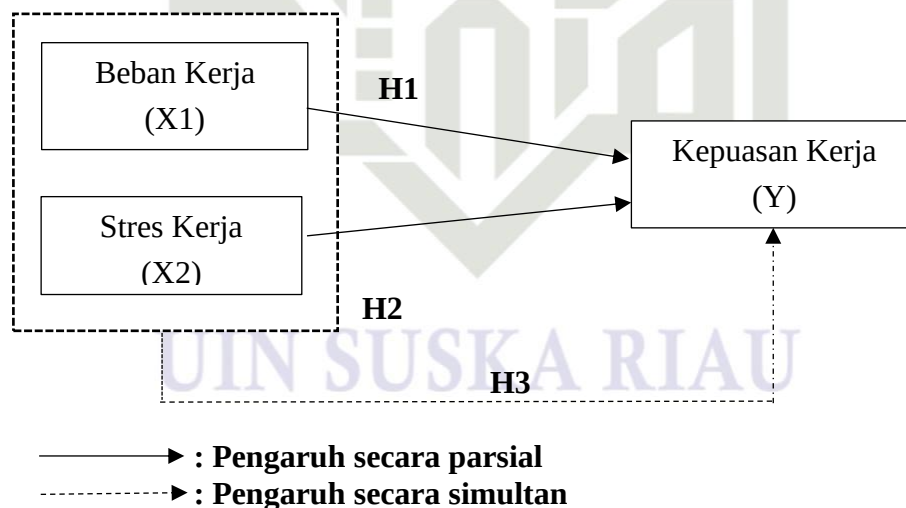
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2020)	<i>Satisfaction among Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study</i>	kepuasan kerja di antara perawat Saudi yang terlibat dalam penelitian ini.	mengetahui pengaruh antar variabel X dan Y.
Publikasi:	Nurse Media Journal of Nurse		

2.8 Kerangka Pemikiran

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu jumlah tugas yang dirasa berada diluar kemampuan pekerja dalam menyelesaikannya dengan jumlah waktu tertentu. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami tenaga kerja dalam menghadapi pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu:

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



2.8. Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2016:108)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasari fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

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

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Rahmawati, 2022)** di RSUD Sampang Kulon Provinsi Jawa Barat terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja parawat. Hal ini sejalan dengan **(Yulistiana & Sutraya, 2022)** di Kantor Cabang PT. Bintang Sidoraya bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh **(Arisanti & Kusumayadi, 2023)** di PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP WOHA beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dari hasil penelitian penelitian yang dilakukan oleh **(Irawan & Perangin-Angin, 2020)** di Rumah Sakit Advent Bandung bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh **(Arisanti & Kusumayadi, 2023)** di PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (Persero) ULP WOHA bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Diduga Stres Kerja Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

Dari hasil penelitian yang dilakukan **(Malasari dkk, 2023)** di UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan pada penelitian yang dilakukan oleh **(Arisanti & Kusumayadi, 2023)** stres kerja dan beban kerja secara simultan ada pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Medical Representatif di Kota Kudus.

H3: Diduga Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

UIN SUSKA RIAU

2.9. Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Priansa (2016)	1. Upah 2. Promosi 3. <i>Supervise</i> 4. Tunjangan Tambahan 5. Penghargaan 6. Peraturan Kerja 7. Rekan Kerja 8. Pekerjaan 9. Komunikasi Priansa (2016)	<i>Likert</i>
Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja Tarwaka (2011)	1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban Tekanan Psikologis Tarwaka (2011)	<i>Likert</i>
Stres Kerja (X2)	Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Veithzal & Sagala (2009)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Stres karena peran 3. Faktor interpersonal 4. Perkembangan karir 5. Struktur organisasi 6. Konflik rumah-pekerjaan Veithzal & Sagala (2009)	<i>Likert</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru yang beralamat di Jl. RA Kartini No. 14, Simpang Empat, kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan paramedis wanita yang sudah menikah yang ada di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 sampai bulan Juni 2024.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2016:117)**, data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2016:134)** data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan Kerja yang didapat langsung dari perusahaan melalui kuesioner, wawancara dan observasi kepada karyawan.

3.2.3. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2016:136)** data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder bersumber dari perusahaan atau pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian dan juga *website* serta jurnal. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh berasal dari dokumen-dokumen perusahaan.

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2016:148)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan paramedis di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru, yaitu sebanyak 121 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2016:149)** sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampling *purposive*. Menurut **Sugiyono (2016:156)** *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan atau kriteria yang di syaratkan yaitu tenaga paramedis wanita yang sudah menikah dengan masa kerja minimal 2 tahun. Jadi, sampel pada penelitian ini adalah seluruh tenaga paramedis wanita yang sudah menikah di RS Bhayangkara TK. III Pekanbaru sebanyak 56 pegawai.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.4.1. Observasi

Menurut **Sugiyono (2016:231)** observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, observasi tidak hanya terbatas pada orang saja tetapi juga objek-objek yang lainnya.

Observasi dalam penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena-fenomena yang terjadi pada beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja paramedis wanita di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

3.4.2. Wawancara

Menurut **Sugiyono (2016:224)** wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

3.4.3. Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2016:227)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja paramedis wanita. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang objektif.

Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala *likert*. Menurut **Sugiyono (2016:237)**, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu:

Tabel 3.1 Skala Data

No.	Keterangan	Nilai Bobot Positif	Nilai Bobot Negatif
1.	Sangat setuju	5	1
2.	Setuju	4	2

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.	Netral	3	3
4.	Tidak setuju	2	4
5.	Sangat tidak setuju	1	5

Sumber: Sugiyono, 2015

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian ini.

Dalam hal ini dikemukakan mengenai deskripsi jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan dapat diketahui intensitas kondisi masing-masing variabel. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel.

3.6. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden.

3.6.1. Uji Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut **Sugiyono (2016:117)** untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Jika koefisien antara item dengan total item $\geq 0,3$ maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya $\leq 0,3$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki.

Untuk menguji korelasi, maka peneliti melakukan perhitungan teknik analisa data dengan menggunakan uji korelasi *product moment (pearson)* dengan menggunakan *software SPSS*.

3.6.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut **Sugiyono (2016:118)** reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto (2011:69)** uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal atau hampir normal merupakan ciri model regresi yang berhasil, sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian statistik.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji non parametik *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika $K \text{ hitung} < K \text{ tabel}$ atau nilai $\text{Sig} > \alpha$ dengan signifikansi besar dari 0,05 ($> 0,05$) dan data yang tidak berdistribusi normal yaitu jika signifikansi kecil dari 0,05 ($< 0,05$).

3.7.2. Uji Multikolineritas

Menurut **Suliyanto (2011:81)** uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi ata sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolineritas.

Dalam penelitian ini uji multikolineritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

- a) Jika $VIF > 10$, atau $tolerance < 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- b) Jika $VIF > 10$, atau $tolerance > 0.10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3. Uji Heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:97)** bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Dalam penelitian ini untuk menentukan heteroskedastisitas menggunakan Metode Glejser, yaitu dilakukan dengan meregresi semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas atau sebagai berikut:

- a. Jika nilai $Sig > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika nilai $Sig < 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas.

3.7.4. Uji Autokorelasi

Suatu model regresi dapat dikatakan baik ketika terbebas dari autokorelasi. Menurut **Suliyanto (2011:165)** autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*time-series*) atau ruang (*cross-section*).

Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin-Watson. Pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi menggunakan kriteria Durbin-Watson, yaitu sebagai berikut :

- a) Jika $dW < dL$ atau $d > 4-dL$ maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi.
- b) Jika $dU < dW < 4-dU$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.
- c) Jika $dL < dW < dU$ atau $4-dU < 4-dL$, artinya tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3.8. Analisis Linear Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan program SPSS. Model regresi digunakan adalah sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
X_1	= Beban Kerja
X_2	= Stres Kerja
b_1	= Koefisien regresi untuk X_1
b_2	= Koefisien regresi untuk X_2
e	= Tingkat Kesalahan (error)

3.9. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan prosedur yang digunakan untuk memverifikasi hipotesis yang telah dibentuk sebelumnya dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Analisis regresi berganda dan analisis jalur digunakan dalam pengujian ini menggunakan SPSS. Secara statistik uji regresi berganda ini dapat diukur dengan melihat nilai statistik T, nilai statistik F dan koefisien determinasi.

3.9.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan, dengan tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5%. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $\alpha \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.9.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, dengan kriteria, apabila f hitung $> f$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas (x) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (y).

3.9.3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut **Suliyanto (2011)**, Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa persen (%) variasi variabel dependen (y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (x). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

- a) Jika nilai R^2 mendekati 0 berarti sedikit variasi variabel dependen (y) yang diterangkan oleh variabel independen (x).
- b) Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen (y) yang dapat diterangkan oleh variabel independen (x).
- c) Jika dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan nilai 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen (y) tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen (x).
- d) Semakin kecil R^2 berarti kemampuan variabel-variabel independen (x) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (y) amat terbatas. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Untuk legalitas penyelenggaraan Rumah Sakit maka departemen kesehatan Republik Indonesia memberikan izin penyelenggaraan berdasarkan keputusan Menteri Tahun 1969 Seksi Kesehatan Komdak IV Riau yang berlokasi di Jalan Teratai. Sesuai dengan perkembangan zaman, maka pada tahun 1975 Rumah Sakit KOMDAK IV Riau menjadi Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru TK.IV, maka pada tanggal 12 bulan Desember tahun 2013 Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Kelas C.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia Nomor: YM.0204.3.1.1080 tentang pemberian izin penyelenggaraan kepada markas besar Kepolisian Negara Republik Indonesia Jl. Trunojoyo No.3 Kebayoran Baru Jakarta Selatan DKI Jakarta. Untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Provinsi Riau dan telah diperpanjang melalui Surat Keputusan Dinas Kesehatan Kota Nomor: 710/441/IV/2013 tanggal 5 April 2013 tentang pemberian izin Operasional Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

Untuk meningkatkan mutu Rumah Sakit Dalam memberikan Pelayanan Kesehatan terhadap Anggota Polri, PNS Polri, dan Keluarga serta masyarakat secara umum, dan adanya program dari Departemen Kesehatan RI untuk mewajibkan setiap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Rumah Sakit menerapkan Standar Pelayanan Rumah Sakit maka Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru berusaha untuk memenuhinya dan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: YM.01.10/III/4685/09 Tanggal 12 November 2009 telah ditetapkan status Akreditasi penuh tingkat dasar kepada Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

4.2. Kondisi Geografis dan Demografis Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

1. Lokasi bangunan Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru berada di Jalan RA Kartini No. 14 Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru dengan luas tanah 5.880 M2 dan luas bangunan 5.800 M2.
2. Batasan – batasan Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru yaitu: Sebelah Utara berbatasan dengan Masjid Muthmainnah, sebelah Timur berbatasan dengan Asrama Polisi, sebelah Selatan berbatasan dengan Jalan RA Kartini, dan sebelah Barat berbatasan dengan Asrama Polisi.
3. Saat ini Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru memiliki tempat tidur sebanyak 100 tempat tidur dan personil sebanyak 121 orang.

4.3. Moto dan Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

4.3.1. Moto

“MELAYANI DAN MENOLONG SEPENUH HATI”

4.3.2. Logo

Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru



4.4. Visi Misi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

4.4.1. Visi

Menjadikan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru sebagai Rumah Sakit Bhayangkara yang memiliki daya saing, kualitas, kemampuan dan menjadi salah satu Rumah Sakit pilihan dalam hal pelayanan kesehatan di Provinsi Riau.

4.4.2. Misi

1. Memberi dukungan operasional Polri.
2. Menyelenggarakan Kedokteran Kepolisian meliputi Rawat Tahanan, Institusi Penerima Wajib Lapor dan Rehabilitasi Narkoba, melaksanakan Kedokteran Forensik (VER dan Otopsi).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Memberikan Pelayanan kesehatan bagi anggota Polri, PNS Polri, keluarga Polri dan Masyarakat Umum, dalam kerangka sistem Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS).
4. Menjadi RS Rujukan pasien Kecelakaan lalu lintas melalui Mou dengan petugas Lalu lintas Polda Riau dan Jasa Raharja.
5. Meningkatkan kemampuan serta keterampilan pegawai melalui pelatihan-pelatihan baik melalui pelatihan internal, maupun eksternal Polri untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit.
6. Meningkatkan dan melengkapi fasilitas kesehatan meliputi sarana dan prasarana dan memberdayakan sarana dan prasarana yang sudah di miliki seperti CT Scan, USG 4D dan Fisioterapi.
7. Menyelenggarakan kerja sama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan pelayanan kesehatan.
8. Mewujudkan pengelolaan anggaran secara transparan, akuntabel, efektif dan lancar.

4.5. Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

4.5.1. Tugas Pokok

Rumah sakit Bhayangkara bertugas menyelenggarakan kegiatan pelayanan kedokteran kepolisian untuk mendukung tugas Operasional Polri dan Pelayanan Kesehatan Kepolisian bagi Pegawai Negri pada Polri dan keluarganya serta masyarakat umum secara prima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

4.5.2. Fungsi

Dalam melaksanakan Tugas Rumkit Bhayangkara menyelenggarakan fungsi:

- a. Pembinaan pengawasan dan pengendalian kegiatan secara internal pada bidang pengelolaan sumber daya dan operasional pelayanan sesuai dengan standar pelayanan Rumkit Bhayangkara.
- b. Pembinaan perencanaan dan administrasi Rumkit Bhayangkara meliputi bidang personel ,materiil, Logistik dan keuangan.
- c. Pembinaan fungsi pelayanan kesehatan yang meliputi Sistem Informasi Manajemen (SIM),Rekam Medik (RM) dan pendidikan pelatihan serta penelitian pengembangan.
- d. Pelayanan medik dan keperawatan untuk mewujudkan pelayanan prima dan paripurna.
- e. Pelayanan Kedokteran Kepolisian yang meliputi kegiatan Kedokteran Forensik ,Disaster Victim Identification (DVI) dan Kesehatan Kamtibmas.
- f. Pelayanan penunjang medik dan penunjang umum untuk mewujudkan pelayanan prima dan priipurna.
- g. Penatausahaan dan urusan dala kegiatan Rumkit Bhayangkara.

4.6. Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru memiliki pelayanan dan fasilitas penunjang lainnya berupa:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Rawat Jalan
 - a. Poli Umum, Gigi, KIA/KB, Poli DOT'S.
 - b. Pelayanan Spesialis 4 Dasar (Bedah, Penyakit Dalam, Kandungan, dan Anak).
 - c. Pelayanan Spesialis Lainnya (Bedah Mulut, Bedah Tulang, Bedah Urologi, Bedah Anak, Saraf, THT, Paru, Kesehatan Jiwa).
2. Gawat Darurat
Tersedianya Pelayanan 24 Jam dan Alat *Emergency* yang Mendukung.
3. Rawat Inap
Ruang VIP, Klas I, Klas II, Klas III, Ruang Tahanan, Ruang Isolasi dan Ruang Rehab Narkoba.
4. Kamar Operasi (Efektif)
5. Intensif Care Unit (ICU)
Tersedianya 3 Tempat Tidur.
6. Pelayanan Pengunjung
Patologi Klinik, Patologi Anatomi, Radiologi, Farmasi (Apotik Dinas dan Apotik Penunjang), Gizi, Rehabilitasi Medik, Rekam Medik.
7. Kompartemen Kedokteran dan Kepolisian (Dokpol):
Perawatan Pasien Tahanan, Pusat Pelayanan Terpadu (PPT) korban kekerasan terhadap perempuan dan anak-anak, Pembuatan Visum Et Repertum, IPWL.
8. Klinik VCT
9. TB DOT'S
10. Jasa *Ambulance* dan Kereta Jenazah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tersedianya 4 Unit *Ambulance*.

1. Pelayanan Pasien BPJS Kesehatan, Jamkesda dan Umum
2. Laundry
3. Pemulasaran Jenazah
4. Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana (IPRS)

Adapun ruang instalasi rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru dan untuk lebih jelasnya akan dijelaskan melalui tabel seperti dibawah ini:

Tabel 4.1 Keadaan Kamar/Ruang Instalasi Rawat Inap

No.	Kelas	Jumlah	Fasilitas
1.	VIP	4	1 tempat tidur, extra bed, ruang tamu, kamar mandi, wastafel, kulkas, AC, telepon, TV, lemari pakaian, lemari pasien.
2.	I	5	1 tempat tidur, 1 extra bed, kamar mandi, wastafel, 1 lemari pasien, AC, TV.
3.	II	5	3 tempat tidur, lemari pasien, kipas angin, AC.
4.	III	6	8 tempat tidur, 8 lemari, kipas angin, AC.
5.	R. Isolasi	2	2 tempat tidur, lemari, kipas angin.
6.	R. Tahanan	2	3 tempat tidur, 3 lemari, kamar mandi, kipas angin.
7.	ICU	1	3 elektrik bed, AC, bed side monitor, ventilator, portable ventilator, defibrilator.
8.	Rehap Narkoba	1	3 tempat tidur, 3 lemari, 1 AC.

Sumber Data : Arsip Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

4.7. Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Adapun fasilitas yang dimiliki oleh Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

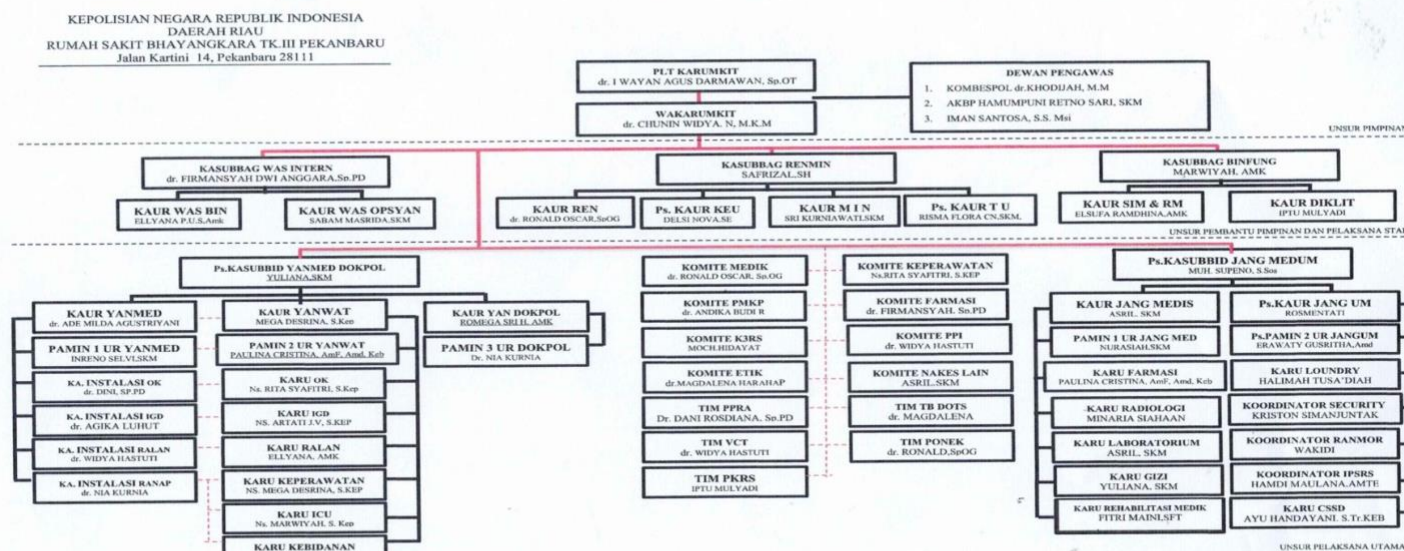
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Perawatan di Instalasi Rawat Jalan (umum, KIA/KB, Gigi, dan Spesialis 4 Dasar).
2. Peralatan di Instalasi Rawat Inap dan Gawat Daurat.
3. Peralatan di Kamar Operasi.
4. Peralatan di ICU/CCU.
5. Peralatan di Instalasi Kebidanan / Kamar Bersalin.
6. Peralatan di Instalasi Radiologi.
7. Peralatan di Instalasi Laboratorium.
8. Peralatan di Instalasi Farmasi.
9. Peralatan di Instalasi Gizi.
10. Peralatan di Instalasi Rehabilitasi Medik (Alat Fisioterapi).
11. Peralatan di kamar jenazah

UIN SUSKA RIAU

4.8. Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru



Ditetapkan di: Pekanbaru
 pada tanggal: 02 Januari 2023
 KEPALA KEPOLISIAN DAERAH RIAU

 MOHAMMAD IQBAL S.I.K., M.H.
 INSPEKTUR JENDERAL POLISI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

4.9. Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru

1. Karumkit

Karumkit mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian serta perencanaan administrasi sumber daya Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 2) Menyelenggarakan pembinaan fungsi pelayanan kesehatan prima dan paripurna Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 3) Menyelenggarakan pelayanan kedokteran kepolisian yang didukung Penunjang medik dan penunjang umum untuk mewujudkan pelayanan Prima Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 4) Menjalin kerjasama dengan instansi luar dalam rangka meningkatkan Pelayanan prima Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 5) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dibidang kesehatan Polri Dan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK .III Pekanbaru.

2. Wakarumkit

Wakarumkit mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Mengendalikan pelaksanaan tugas staf seluruh satuan organisasi dalam jajaran Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 2) Membantu Karumkit menyelenggarakan pembinaan fungsi layanan kesehatan prima dan paripurna Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 3) Membantu Karumkit menyelenggarakan pelayanan kedokteran kepolisian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang didukung penunjang medik dan penunjang umum untuk mewujudkan pelayanan Prima Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

- 4) Membantu Karumkit menjalin kerjasama dengan instansi luar dalam rangka meningkatkan pelayanan prima Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 5) Membantu Karumkit menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dibidang kesehatan dan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

3. Was Intern

Was Intern mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pengawasan dan pembinaan kegiatan Rumkit Bhayngkara secara internal pada bidang pengelolaan sumber daya Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 2) Menyelenggarakan pengawasan operasional pelayanan sesuai dengan standar pelayanan Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kasubag was intern Bertanggung jawab kepada Karumkit, Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

4. Subbag Renmin

Subbag Renmin mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pembinaan dan perencanaan serta administrasi pelayanan kesehatan di lingkungan Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Menyelenggarakan perencanaan kerja dan anggaran Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

3) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kaur Wasbin Subbag Wasintern Bertanggung jawab kepada Kasubbag Wasintern, Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

5. Kasubbag Binfung

Kasubbag Binfung mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

1) Menyelenggarakan perencanaan dan penatalaksanaan kegiatan SIM dan RM Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

2) Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian SIM dan RM Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

3) Menyelenggarakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

4) Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

5) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dibidang kesehatan polri dan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

6. Kasubbid Yanmed Dokpol

Kasubbid Yanmed Dokpol mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

1) Menyelenggarakan kegiatan pelayanan medik Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

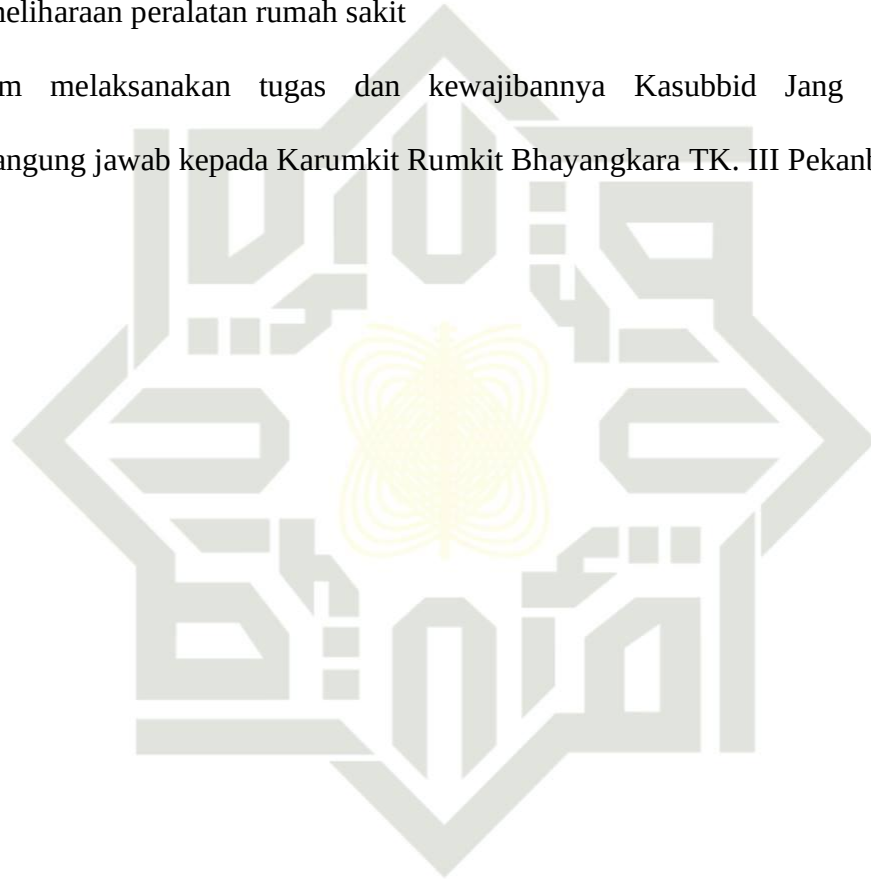
- 2) Menyelenggarakan kegiatan pelayanan perawatan Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 3) Menyelenggarakan pelayanan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
- 4) Menyelenggarakan pelayanan instalasi Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru meliputi :
 - a. Instalasi gawat darurat (IGD)
 - b. Intensive care unit (ICU)
 - c. Instalasi bedah sentral (IBS)
 - d. Instalasi rawat inap (IRNA)
 - e. Instalasi rawat jalan (IRJA)
 - f. Perawatan tahanan (WATTAH)
 - g. Pusat pelayanan terpadu (PPT)
- 5) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kasubbid yanmed dokpol Bertanggung jawab kepada Karumkit, Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.
7. Kasubbid Jang Medum
Kasubbid Jang Medum mempunyai tugas pokok sebagai berikut:
 - 1) Menyelenggarakan pelayanan penunjang medik Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru meliputi, Instalasi laboratorium patalogi klinik, Instalasi radiologi, Instalasi farmasi dan Instalasi gizi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

- 2) Menyelenggarakan pelayanan penunjang umum Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru meliputi:
 - a. Pengelolaan kebersihan dan limbah
 - b. Pemeliharaan peralatan rumah sakit
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kasubbid Jang medum Bertanggung jawab kepada Karumkit Rumkit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru. Apabila seseorang mendapatkan pekerjaan yang terlalu berat akibat lembur, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan tidak seimbangnya antara beban dan jumlah tenaga kerja dapat mengakibatkan karyawan tidak menikmati pekerjaannya dan berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, proporsi alokasi beban kerja harus disesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Secara parsial variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Hal ini dikarenakan ada banyak hal yang dapat menjadi pendorong untuk dapat merasakan kepuasan kerja, misalnya saja karena adanya hubungan baik dan dukungan antar sesama rekan kerja sehingga meskipun tuntutan dan tanggung jawab yang dijalani berat, tetapi hal tersebut sudah di pahami dan menjadi konsekuensi pekerjaan mereka sehari-hari sehingga stres yang dirasakan tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi kepuasan kerjanya. Selain itu mereka sangat mengharapkan mendapatkan insentif guna untuk menambah kebutuhan keluarga.

3. Secara simultan variabel Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru. Tenaga kesehatan seringkali menghadapi jam kerja yang panjang dan jumlah pasien yang banyak. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang mengakibatkan terjadinya stres kerja. Ketika tenaga kesehatan merasa tertekan atau kelelahan, kualitas pelayanan yang mereka berikan mungkin menurun, yang dapat menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaannya.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinansi (R^2) diketahui nilai R Square sebesar 0,178 atau 17,8% yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan stres kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 17,8%. Sedangkan sisanya 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis akan mengusulkan saran-saran yang relevan sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan, sebagai berikut:

1. Pihak Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang terjadi terkait beban kerja dan stress kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja tenaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

paramedis. Sebaiknya rumah sakit dapat memberikan jumlah gaji yang sesuai. Serta menambah anggota tenaga paramedis dikarenakan tingginya beban kerja yang tidak sebanding antara jumlah tenaga paramedis disetiap shift dengan jumlah pasien dan membuat stress kerja meningkat. Selain itu agar semua pekerja memiliki *jobdesk* masing-masing dan terhindar dari *double job*. Pihak rumah sakit juga perlu memberikan apresiasi berupa *reward* atau promosi jabatan bagi tenaga paramedis yang memiliki prestasi selama bekerja, sehingga hal tersebut akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pekerja.

pihak manajemen

2. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi melakukan penelitian tentang kepuasan kerja terutama bagi wanita yang sudah menikah dan disarankan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan menambah variabel lain dan analisis data yang berbeda untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan Tafsiran Ringkas Kementrian Agama RI

Adila, N., & Yunus, M. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Pamenang. *Jurnal Ekopendia*, 8(2).

Arisanti, D., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Tarakan Mitra PT. PLN (PERSERO) ULP WOH. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2),

Badan Pusat Statistik. (2022). *Perempuan dan Laki-laki di Indonesia 2022* (A. Chamami, I. Sahara, & M. I. Khoer, Eds.). Badan Pusat Statistik, Jakarta Indonesia.

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. Fahmi, Ed.; Edisi Pertama). Prenamedia Group.

Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.

Eno, F. M., & Wijono, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Sky Investment Indonesia. *Jurnal Talenta Psikologi*, 12(1), 30–37.

Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 96–107.

Gaffar, M. A. (2018). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Gorontalo*. 1–24.

Hasbuan, H. M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi revisi* (Cetakan keenam). Bumi Aksara.

Hidayati, N. K. (2018). *Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018* [Skripsi]. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019* (B. Hardhana, F. Sibuea, & W. Widiyanti, Eds.). Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Kolalah, Karomah, S., Liswani, E., & Fitantina. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-Pom Sei Selabu (Wilmar Plantation). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 88–87.

Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 212–222.

Malasari, Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 7338–7348.

Nuraida, S. (2012). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (PERSERO) di Jakarta* [Skripsi]. Universitas Negeri Jakarta.

Pervitasari, D. T. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015*.

Pratama, R. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya*.

Priatna, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (4th ed.). Alfabeta.

Putri, S. B. (2019). *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo* [Skripsi]. Universitas Lampung.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society*, 11(2), 88–96.
- Rizaldi, A. (2021). Pengelolaan Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja. *Journal of Applied Business Administration*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Akliia Suslia, Ed.; Edisi 16). Salemba Empat.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019a). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019b). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Sain, Z. (2017). *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Saputra, A. (2019). *Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work-Family Conflict) dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Wanita Ruang Rawat Inap Pelayanan Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung* [Skripsi]. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
- Sesetya Wedadjati, R., & Helmi, S. (n.d.). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *Journal Management*, 21(3), 2022.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1 Cetakan 26). Bumi Aksara.
- Solomon, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Agustus*, 05(2), 83–98.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1 Ri

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sriwulandari, M. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Kabupaten Madiun* [Skripsi]. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863.
- Sugharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, IV(01), 132–141.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami, Ed.; Edisi Kelima). Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS* (S. Suyantoro, Ed.). Penerbit ANDI.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan Stres Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Kencana PrenadamediaGroup.
- Wijono, S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Pertama). Kencana Prenada Media Group.
- Yulstiana, D., & Sutraya, I. G. B. H. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Cabang PT. Bintang Sidoraya. *E Jurnal Manajemen*, 11(1), 62–81.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Kepada Yth:

Paramedis Wanita Menikah Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Saya Nurul Annisa, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang ***“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru”***.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan anda dalam menjawab kuesioner penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan data bersifat rahasia serta tidak untuk disebarluaskan.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah anda berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Nurul Annisa

12070122422

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang anda anggap tepat dengan memberi tanda checklist (☐) pada masing-masing pernyataan :

Dimana :

- SS = Sangat Setuju : 5
 S = Setuju : 4
 N = Netral : 3
 TS = Tidak Setuju : 2
 STS = Sangat Tidak Setuju : 1

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Umur : ☐ 21 – 30 Tahun ☐ 21 – 30 Tahun
☐ 21 – 30 Tahun ☐ 21 – 30 Tahun
4. Lama Bekerja : ☐ 21 – 30 Tahun ☐ 21 – 30 Tahun
☐ 21 – 30 Tahun ☐ 21 – 30 Tahun
5. Pendidikan : ☐ SMA / SLTA ☐ S1
☐ DIII ☐ S2/S3
6. Jabatan : _____

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

III. KUESIONER

Berikanlah tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda anggap benar.

A. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi yang saya berikan kepada rumah sakit.					
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan atas prestasi kerja yang saya miliki.					
3	Atasan saya sangat bijaksana dalam memimpin rumah sakit.					
4	Tunjangan tambahan yang diterapkan rumah sakit diberikan secara adil dan sebanding kepada seluruh pegawai.					
5	Penghargaan yang diberikan rumah sakit sudah sesuai dengan hasil kerja serta prestasi saya selama ini.					
6	Prosedur dan peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit tidak memberatkan saya dalam bekerja.					
7	Sesama rekan kerja kami selalu memberikan dukungan atas setiap pekerjaan yang kami lakukan.					
8	Saya merasa puas dengan tugas yang diberikan, karena itu saya sangat bertanggung jawab atas tugas yang saya terima.					
9	Sesama karyawan kami sering bertukar pikiran dan saling komunikasi terhadap tugas yang di berikan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering mendapatkan pekerjaan yang banyak dengan waktu menyelesaikan yang singkat.					
2	Saya memiliki sedikit waktu luang untuk beristirahat.					
3	Saya sering mendapatkan tekanan secara mental dalam melaksanakan pekerjaan karena tingkat kesulitan dan resiko pekerjaan yang besar.					
4	Saya sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.					
5	Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan pekerjaan.					
6	Saya sering mendapatkan pekerjaan lebih sehingga membuat konsentrasi saya menurun.					
7	Saya sering mendapatkan pekerjaan yang berat sehingga menyebabkan kelelahan dan frustrasi.					

C. Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan.					
2	Jabatan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Kurangnya perhatian manajemen dalam menyelesaikan masalah karyawan.					
4	Saya tidak diberikan kesempatan promosi jabatan oleh rumah sakit.					
5	Struktur di rumah sakit bersifat kaku.					
6	Saya membawa masalah keluarga kedalam pekerjaan.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 Tabulasi

Kepuasan Kerja (Y)

NO		Kepuasan Kerja									
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y	
UIN Suska Riau	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	24
	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
	6	4	4	4	2	5	4	4	4	4	35
	7	4	4	4	2	4	4	4	5	5	36
	8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
	9	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
	10	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
	11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
	12	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
	13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
	14	4	3	4	3	4	4	4	4	5	35
State Islamic University of Sultan Syarif Kasi	15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
	17	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
	18	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
	19	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
	20	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
	21	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
	22	4	4	4	2	4	4	5	4	5	36
	23	4	4	4	2	4	4	5	5	4	36
	24	5	4	4	4	4	5	5	3	5	39
	25	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
	26	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41
	27	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
	28	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
	29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
	30	4	3	4	3	4	4	4	4	5	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of

Syarif Kasim Riau

1 Ri

31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
33	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
34	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
35	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
36	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
37	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41
38	4	5	4	4	4	3	4	4	5	37
39	4	5	4	5	4	4	5	5	4	40
40	5	4	4	4	5	5	3	3	4	37
41	3	4	5	5	4	5	3	5	5	39
42	2	4	4	4	2	4	5	4	5	34
43	5	3	2	3	5	4	4	4	4	34
44	4	5	4	5	5	4	4	5	3	39
45	4	4	4	2	4	4	5	4	5	36
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
47	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
48	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
49	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
50	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
51	4	5	4	5	4	4	5	5	4	40
52	5	4	4	4	4	3	4	5	4	37
53	4	3	4	3	4	3	4	4	5	34
54	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
55	4	3	4	4	4	4	4	5	4	36
56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37

Beban Kerja (X1)

NO	Beban Kerja							
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
1	4	3	5	5	3	4	4	28
2	5	4	5	5	3	1	5	28
3	4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	3	4	4	4	4	3	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ri Ri

5	3	3	3	3	3	3	3	21
6	3	4	4	4	4	3	3	25
7	4	3	3	3	4	3	4	24
8	3	3	4	4	4	4	3	25
9	2	2	4	4	2	3	2	19
10	4	4	4	4	4	4	5	29
11	3	3	4	4	3	4	4	25
12	2	2	4	4	1	1	2	16
13	3	3	4	4	4	2	3	23
14	2	1	4	2	1	1	1	12
15	5	3	5	5	3	3	5	29
16	4	4	4	2	4	3	3	24
17	3	3	4	4	4	4	3	25
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	3	4	3	4	4	26
20	3	4	4	4	3	4	4	26
21	3	4	3	3	4	4	3	24
22	2	4	2	3	3	4	3	21
23	5	4	5	5	3	3	3	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	4	4	4	32
26	4	4	3	4	4	4	4	27
27	4	3	3	5	5	4	4	28
28	5	4	4	5	3	4	5	30
29	3	2	3	3	3	4	2	20
30	4	4	4	4	2	2	5	25
31	3	3	3	3	4	4	3	23
32	4	3	4	3	3	3	4	24
33	4	4	4	4	3	3	3	25
34	4	3	3	4	3	4	3	24
35	2	4	3	3	4	4	4	24
36	4	4	3	4	2	3	3	23
37	4	4	3	4	3	4	4	26
38	4	3	3	4	4	3	3	24
39	4	3	3	4	3	3	4	24
40	4	4	4	5	4	4	4	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

41	4	4	4	5	4	4	4	29
42	5	4	4	5	4	4	4	30
43	4	3	3	4	4	4	4	26
44	5	5	4	5	3	4	4	30
45	4	5	4	4	4	4	5	30
46	4	5	4	4	2	2	2	23
47	2	5	3	3	4	3	4	24
48	4	5	4	4	3	2	2	24
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	4	5	5	4	4	4	31
51	4	4	3	3	5	5	5	29
52	4	5	4	5	5	2	3	28
53	4	3	3	4	5	4	4	27
54	4	4	4	4	3	4	4	27
55	4	3	3	4	4	5	5	28
56	4	3	3	3	4	4	4	25

Stres Kerja (X2)

NO	Stres Kerja						
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	3	3	4	4	4	4	22
2	3	4	4	4	3	3	21
3	5	4	5	4	5	5	28
4	3	4	3	3	3	3	19
5	3	3	5	5	3	5	24
6	3	4	5	5	4	5	26
7	3	4	4	5	4	5	25
8	4	4	4	4	4	5	25
9	4	5	5	5	4	5	28
10	4	5	4	3	4	4	24
11	4	3	3	4	3	3	20
12	4	5	5	5	4	4	27
13	4	2	2	4	2	1	15
14	3	3	4	4	4	3	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

15	5	5	3	4	5	5	27
16	3	4	4	4	3	3	21
17	5	5	5	4	4	4	27
18	3	4	3	4	4	4	22
19	4	4	3	4	4	4	23
20	4	5	5	5	5	3	27
21	5	3	5	5	5	5	28
22	3	3	5	5	5	3	24
23	3	4	4	5	5	4	25
24	4	5	5	5	5	4	28
25	5	4	5	5	5	4	28
26	5	4	5	5	5	4	28
27	2	4	2	2	2	4	16
28	2	4	2	3	3	3	17
29	3	4	4	4	4	3	22
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	3	3	3	3	20
32	5	2	4	4	4	2	21
33	5	4	3	3	3	4	22
34	5	2	3	2	2	2	16
35	3	3	2	2	4	2	16
36	4	4	4	5	4	3	24
37	4	4	3	3	4	4	22
38	3	3	4	4	4	3	21
39	3	3	3	3	3	4	19
40	4	4	4	3	3	4	22
41	4	4	4	3	3	4	22
42	3	3	4	3	3	4	20
43	3	3	4	4	5	3	22
44	5	5	4	4	5	5	28
45	4	3	3	4	5	4	23
46	3	4	3	3	4	4	21
47	4	3	5	3	3	3	21
48	3	4	5	4	4	4	24
49	3	4	5	5	3	3	23
50	4	3	5	3	3	3	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

51	5	3	4	4	3	4	23
52	4	5	5	4	4	4	26
53	5	4	3	3	3	3	21
54	5	3	3	3	3	3	20
55	3	4	3	3	3	4	20
56	4	3	4	4	4	4	23

Lampiran 3 Uji Validitas

Uji Validitas Y

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.063	.154	.285*	.588**	.540**	.367**	.066	.163	.658**
	Sig. (2-tailed)		.644	.257	.033	<.001	<.001	.005	.628	.230	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	.063	1	.289*	.394**	.195	.141	.148	.278*	.023	.505**
	Sig. (2-tailed)	.644		.031	.003	.150	.300	.277	.038	.865	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	.154	.289*	1	.298*	.252	.449**	.187	.201	.251	.571**
	Sig. (2-tailed)	.257	.031		.026	.061	<.001	.169	.138	.063	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.4	Pearson Correlation	.285*	.394**	.298*	1	.072	.400**	.081	.394**	-.040	.626**
	Sig. (2-tailed)	.033	.003	.026		.596	.002	.553	.003	.770	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.5	Pearson Correlation	.588**	.195	.252	.072	1	.409**	.040	.025	.048	.493**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.150	.061	.596		.002	.769	.857	.727	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H&C

Y.6	Pearson Correlation	.540**	.141	.449**	.400**	.409**	1	.286*	.054	.184	.689**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.300	<.001	.002	.002		.032	.692	.175	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.7	Pearson Correlation	.367**	.148	.187	.081	.040	.286*	1	.199	.308*	.523**
	Sig. (2-tailed)	.005	.277	.169	.553	.769	.032		.142	.021	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.8	Pearson Correlation	.066	.278*	.201	.394**	.025	.054	.199	1	.076	.464**
	Sig. (2-tailed)	.628	.038	.138	.003	.857	.692	.142		.577	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.9	Pearson Correlation	.163	.023	.251	-.040	.048	.184	.308*	.076	1	.422**
	Sig. (2-tailed)	.230	.865	.063	.770	.727	.175	.021	.577		.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y	Pearson Correlation	.658**	.505**	.571**	.626**	.493**	.689**	.523**	.464**	.422**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c Unive

Uji Validitas X1

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.406**	.415**	.613**	.243	.178	.518**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	<.001	.072	.188	<.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.406**	1	.159	.318*	.299*	.136	.362**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.002		.243	.017	.025	.319	.006	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

m Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H&A

X1.3	Pearson Correlation	.415**	.159	1	.541**	-.162	-.280*	.095	.348**
	Sig. (2-tailed)	.001	.243		<.001	.234	.037	.485	.009
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.613**	.318*	.541**	1	.108	.076	.343**	.659**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.017	<.001		.427	.575	.010	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.243	.299*	-.162	.108	1	.557**	.420**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.072	.025	.234	.427		<.001	.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.178	.136	-.280*	.076	.557**	1	.459**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.188	.319	.037	.575	<.001		<.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.518**	.362**	.095	.343**	.420**	.459**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.006	.485	.010	.001	<.001		<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X1	Pearson Correlation	.766**	.621**	.348**	.659**	.606**	.539**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.009	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

ic Univ

Uji Validitas X2

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.054	.202	.082	.207	.102	.414**
	Sig. (2-tailed)		.691	.136	.549	.126	.456	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.054	1	.260	.240	.343**	.511**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.691		.053	.075	.010	<.001	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.202	.260	1	.663**	.451**	.359**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.136	.053		<.001	<.001	.007	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56

Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.4	Pearson Correlation	.082	.240	.663**	1	.597**	.323*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.549	.075	<.001		<.001	.015	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.207	.343**	.451**	.597**	1	.409**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.126	.010	<.001	<.001		.002	<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	.102	.511**	.359**	.323*	.409**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.456	<.001	.007	.015	.002		<.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	.414**	.594**	.755**	.742**	.760**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	9

Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	7

Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10326091
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.076
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	41.385	3.635		11.385	<.001		
X1	-.310	.101	-.382	-3.061	.003	.998	1.002
X2	.181	.115	.195	1.566	.123	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.658	2.314		1.581	.120
X1	.008	.064	.017	.126	.900
X2	-.075	.073	-.138	-1.014	.315

a. Dependent Variable: RES2

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.421 ^a	.178	.147	2.916	1.725

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	41.385	3.635		11.385	<.001
	X1	-.310	.101	-.382	-3.061	.003
	X2	.181	.115	.195	1.566	.123

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	41.385	3.635		11.385	<.001
	X1	-.310	.101	-.382	-3.061	.003
	X2	.181	.115	.195	1.566	.123

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.320	2	48.660	5.724	.006 ^b
	Residual	450.519	53	8.500		
	Total	547.839	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 9 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 ^a	.178	.147	2.916

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 10 Tabel Durbin-Watson

Tabel DW (1-60) dengan $\alpha = 5\%$ & (0,05)

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671

Lampiran 11 Tabel T

Titik Presentase Distribusi T Df (51-70)

Df	2,5%	5%	10%
51	2,0076	1,6753	1,298
52	2,0066	1,6747	1,2980
53	2,0057	1,6741	1,298

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

54	2,0049	1,6736	1,297
55	2,0040	1,6730	1,297
56	2,0032	1,6725	1,297
57	2,0025	1,6720	1,297
58	2,0017	1,6716	1,296
59	2,0010	1,6711	1,296
60	2,0003	1,6706	1,296
61	1,9996	1,6702	1,296
62	1,9990	1,6698	1,295
63	1,9983	1,6694	1,295
64	1,9977	1,6690	1,295
65	1,9971	1,6686	1,295
66	1,9966	1,6683	1,295
67	1,9960	1,6679	1,294
68	1,9955	1,6676	1,294
69	1,9949	1,6672	1,294
70	1,9944	1,6669	1,294

Lampiran 12 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

Lampiran 13 Surat Izin Riset



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2952/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 06 Mei 2024 M
27 Syawwal 1445 H

Kepada
Yth. Direktur
Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

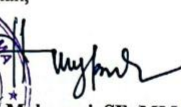
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nurul Annisa
NIM. : 12070122422
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Paramedis Wanita Menikah di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru"
Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang
diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001



Lampiran 14 Surat Selesai Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

1 Ri



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH RIAU
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.III PEKANBARU
Jl. Kartini no. 14 Pekanbaru Telp. 0761 47691

Pekanbaru, 24 Juni 2024

Nomor : B/ 675 /VI/DIK.9.1./2024/Rs.Bhy
Klasifikasi : Biasa
Lamp :
Hal : selesai penelitian

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU
SOSIAL UIN SUSKA RIAU

di

Pekanbaru

1. Rujukan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Nomor: B/-2982/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024 tanggal 6 Mei 2024 tentang izin riset.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas diberitahukan kepada Dekan, telah selesai melaksanakan riset di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Pekanbaru Polda Riau a.n. :

Nama : NURUL ANNISA
NIM : 12070122422
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PARAMEDIS WANITA MENIKAH DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III PEKANBARU.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

Plt KARUMKIT, BHAYANGKARA TK.III
PEKANBARU POLDA RIAU

dr. I WAYAN AGUS DARMAWAN, Sp.OT
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 76010890

Lampiran 15 Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Nurul Annisa, lahir di kota Pekanbaru, Provinsi Riau pada tanggal 21 September 2001. Penulis lahir dari pasangan Bapak Andi Amin dan Ibu Wiwik Eryanti dan anak pertama dari tiga bersaudara yakni Fahri Syafiq dan Ferdi Syafiq.

Mengawali pendidikan sekolah dasar pada tahun 2008 di SDN 20 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan sekolah tingkat pertama pada tahun yang sama di SMP Muhammadiyah 1 Pekanbaru dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2017. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah akhir di SMAN 7 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2020.

Pada tahun yang sama penulis diterima menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Di tahun 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Indrapuri, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

Seiring dengan berjalannya waktu pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis dinyatakan lulus serta berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui ujian Munaqasyah Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.