

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

RSUD Kabupaten Temanggung sebagai Rumah Sakit Pemerintah di Kabupaten Temanggung memiliki peran dan tugas penting dalam menjamin kelangsungan dan mutu pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat Temanggung. Selaku penyelenggara pelayanan kesehatan dalam mendukung tugas Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, saat ini dituntut untuk lebih terbuka dan dapat memberikan transparansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya (RSUD Kabupaten Temanggung, 2019)

Sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 setiap instansi pemerintah diharuskan menyelenggarakan suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yaitu rangkaian sistematis dan berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah (RSUD Kabupaten Temanggung, 2019)

Berdasarkan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja RSUD Kabupaten Temanggung, maka RSUD Kabupaten Temanggung mempunyai tugas menyelenggarakan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat (RSUD Kabupaten Temanggung, 2019)

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

“ Memberikan Pelayanan Prima Sebagai Pusat Rujukan”

1.1.2.2 Misi

1. Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan
2. Meningkatkan Mutu dan Kerja sama Pendidikan Kesehatan
3. Meningkatkan Pengelolaan Keuangan yang Efektif dan Efisien
4. Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai

1.1.2.3 Motto

Kesembuhan dan Kepuasan Pasien Merupakan Kebahagiaan Kami.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo adalah lambang dari sebuah perusahaan atau produk dan logo juga merupakan simbol yang memberi penjelasan tentang citra dari perusahaan dan produk atau yang lebih dikenal dengan sebutan *branding* atau *corporate identity*. Dengan memiliki logo perusahaan menempatkan dirinya secara berbeda dalam masyarakat dan konsumen. Pada gambar 1.1 terdapat logo RSUD Kabupaten Temanggung yang dimana secara prinsip dapat menerima semua golongan masyarakat yang memerlukan pelayanan kesehatan. Sebagai institusi pemerintah tentunya RSUD harus memenuhi ketentuan dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

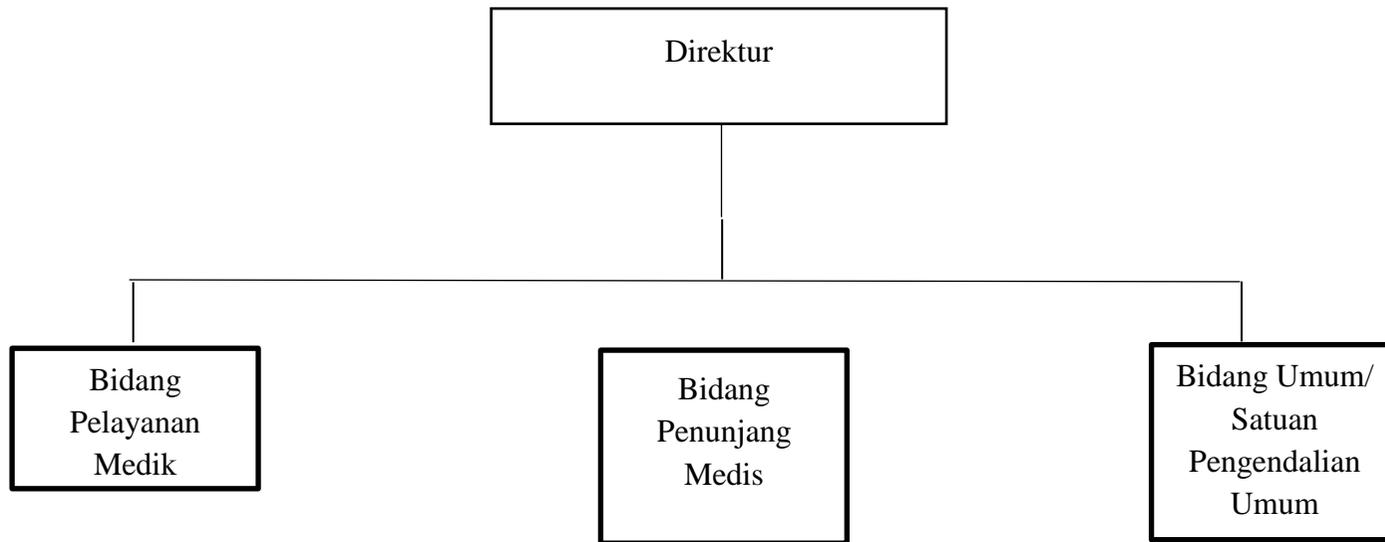


Gambar 1.1 Logo RSUD Kabupaten Temanggung

Sumber: RSUD Kabupaten Temanggung, 2018

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sebuah susunan pembagian pekerjaan sesuai dengan porsi yang dibutuhkan dalam menjalankan sebuah organisasi dengan tujuan agar dalam mencapai tujuan yang diharapkan lebih optimal. Pada Gambar 1.2 mengenai struktur organisasi yang dimiliki oleh RSUD Kabupaten Temanggung. Dalam satu perusahaan memiliki 3 divisi dan 1 divisi direktur dengan masing-masing sub divisi di dalamnya. Seperti Fungsional (6 sub divisi), Penunjang Medis (3 sub divisi), Serta Satuan Pengendalian Internal (5 sub divisi) yang dipimpin oleh seorang Direktur Utama (RSUD Kabupaten Temanggung, 2018).



Gambar 1.2 Struktur Organisasi RSUD Kabupaten Temanggung

Sumber: RSUD Kabupaten Temanggung, 2018

1.2 Latar Belakang

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada jasa pelayanan kesehatan (Rumah Sakit). Hal ini merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi. Untuk mampu bersaing pada jasa pelayanan kesehatan (Rumah Sakit), organisasi atau instansi harus mampu meningkatkan kualitas pelayanannya demi tercapainya tujuan organisasi atau institusi. Sedangkan menurut Assauri (2018) menyatakan kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Bagi perusahaan yang bergerak di sektor jasa, pemberian pelayanan yang berkualitas pada pelanggan merupakan hal mutlak yang harus dilakukan apabila perusahaan ingin mencapai keberhasilan.

Untuk mengetahui tingkat kualitas pelayanannya, Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) mengadakan akreditasi terbaik atau bintang 5 atas pelayanan kesehatan yang telah disediakan setiap Rumah Sakit. RSUD Kabupaten Temanggung mendapat akreditasi pada tanggal 17 Januari 2017 hingga 16 Januari 2020. Syarat sebagai pelayanan kesehatan yang baik harus memenuhi standar pelayanan kesehatan nasional yang terdapat pada peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia nomor 71 tahun 2013 tentang pelayanan kesehatan pada jaminan kesehatan nasional. Hal yang pokok terkait syarat pelayanan kesehatan yang berstandar akreditasi diantaranya kelompok standar pelayanan berfokus pada pasien, kelompok standar manajemen rumah sakit, sasaran keselamatan pasien rumah sakit, dan sasaran *millenium development goals* (RSUD Kabupaten Temanggung, 2018).

Hal tersebut dikarenakan tidak semua layanan kesehatan (Rumah Sakit) mendapatkan penghargaan yang serupa dan karena tidak terpenuhinya syarat serta standar pelayanan kesehatan nasional. Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Bupati Temanggung saat menghadiri kegiatan akreditasi RSUD Kabupaten Temanggung oleh tim KARS bahwa demi memaksimalkan pelayanan kesehatan, layanan kesehatan RSUD Kabupaten Temanggung sedang dibangun Rumah Sakit gedung tujuh lantai tahap dua selesai. Untuk ketersediaannya kamar rawat inap yang memiliki 305 tempat tidur akan ditambah 80 untuk sementara sehingga total

menjadi 385 tempat tidur. Hal tersebut bertujuan untuk memaksimalkan pelayanan kesehatan (Artiyono, 2018). Pelayanan merupakan salah satu unsur dari manajemen sumber daya manusia.

Menurut Difayoga dan Yuniawan (2015) sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaannya, visi dan misi tersebut dikelola oleh manusia. Dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. Maka dari itu, dalam penentu baik dan buruknya suatu organisasi atau instansi dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya. Salah satu contoh kualitas sumber daya manusia ialah kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan).

Sesuai dengan ungkapan Pratama dan Sriathi (2015) bahwa pentingnya memperhatikan sumber daya manusianya karena hal tersebut merupakan suatu aset yang penting pada instansi, oleh sebab itu tanpa adanya sumber daya yang baik, suatu bisnis khususnya pada bidang apapun tidak akan berjalan dengan efektif. Namun dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia tersebut tidaklah mudah, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi dan mempertahankan kualitas sumber dayanya ialah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh Gunawan dan Sriathi (2019) mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja.

Salah satu cara untuk mencapai keberhasilan organisasi yaitu dengan mempertahankan karyawan dengan cara memperhatikan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja adalah reaksi emosional kompleks akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan- harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas- realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu

bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Sasuwe, *et.al*, 2018).

Untuk membuktikan fenomena yang ada pada RSUD Kabupaten Temanggung, maka dilakukan *pilot study* yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja setiap karyawan. *Pilot Study* ini menggunakan metode kuesioner yang ditujukan langsung kepada karyawan RSUD Kabupaten Temanggung dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Berikut adalah hasil *pilot study* pada tabel 1.2 mengenai kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Temanggung :

Tabel 1.2 *Pilot Study* Kepuasan Kerja RSUD Kabupaten Temanggung

NO	Pernyataan	%
1	Saya merasa senang dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan saya	83%
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	88%
3	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	83%
4	Monitoring pimpinan secara berkala sehingga memacu pekerjaan saya	77%
5	Pimpinan tegas dalam menegakkan disiplin	73%
6	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian pada pekerjaan saya	83%
7	Saya dapat mengatasi masalah sesama rekan kerja	84%
8	Rekan saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	83%
9	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif	81%
10.	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir dan dipromosikan	81%
11.	Perusahaan memberikan pelatihan untuk menunjang pengembangan karir karyawan	81%
12.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena adanya peluang untuk maju	89%
13.	Adanya penghargaan atau intensif atas prestasi kerja yang tercapai	69%
14.	Suhu ruang kerja sangat menunjang aktivitas	89%

15.	Fasilitas yang ada di kantor memadai untuk kelangsungan pekerjaan saya	84%
16.	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati	84%
Rata-rata		82%

Sumber: Pilot Study yang telah diolah

Rata-rata keseluruhan tingkat kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Temanggung dari 16 item pernyataan adalah sebesar 82% dengan kategori tinggi berdasarkan hasil *pilot study* yang telah dilakukan sebagaimana dijelaskan pada Tabel 1.1. Tingkat kepuasan kerja tertinggi ada pada item yang menyatakan bahwa saya merasa nyaman bekerja disini karena adanya peluang untuk maju dan suhu ruang kerja sangat menunjang aktivitas sebesar 89%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan senang dengan adanya peluang yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan serta suhu yang diciptakan dalam ruangan bekerja yang mendukung. Sementara tingkat kepuasan kerja terendah ada pada item yang menyatakan bahwa adanya penghargaan atau intensif atas prestasi kerja yang tercapai yaitu sebesar 69%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa belum mendapat intensif yang diberikan oleh perusahaan ketika adanya prestasi karyawan dari segi pekerjaan atau sosial.

Saputra & Adnyani (2019) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah memberi pelatihan dan pengawasan guna menciptakan karyawan yang berkualitas. Peningkatan kualitas yang dimiliki karyawan salah satunya adalah dengan mengurangi tekanan dan tingkat stres karyawan. Berdasarkan pendapat Hakim & Hidayat (2018) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan bagi karyawan apabila terdapat persaingan dalam kompetisi antar perusahaan. Akibat negatif dari stres pada persaingan antar perusahaan adalah orang merasa terlalu banyak beban pekerjaan yang diterima, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, serta beban informasi yang terlalu berat untuk mengikuti perkembangan zaman.

Pace & Faules (2015) mendefinisikan stres sebagai penderitaan jasmani, mental, atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agneda pribadi seorang individu.

Menurut Abdullah dan Ampauleng (2018) stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu.

Berdasarkan survei wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala bagian kepegawaian RSUD Kabupaten Temanggung, adanya beban kerja yang diberikan diluar pekerjaannya, seperti membantu pembuatan proposal pendanaan kepada pemerintah dan membantu pekerjaan lainnya. Perawat dengan status tidak tetap lebih sering mendapat beban pekerjaan tersebut. Tuntutan yang besar membuat perusahaan harus bekerja lebih keras, serta perusahaan tetap mengelola keseimbangan sumber daya manusia nya agar sesuai antara tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sehingga tidak memicu timbulnya stres pada karyawan.

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menentukan arah dan hubungan yang selaras dalam penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Hanafi, *et al.* (2018) dengan judul *The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dimana ketika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2014 disebutkan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau ketrampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Peran ini disebabkan karena tugas karyawan medis mengharuskan interaksi intens dalam waktu lama dengan pasien. Dalam menjalankan tugasnya tenaga kerja kesehatan melaksanakan pengabdianya kepada masyarakat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga berhubungan dengan rekan kerja, berhubungan dengan pimpinan dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik dan emosionalnya.

Hasil wawancara peneliti bagian riset RSUD Kabupaten Temanggung bahwa selain permasalahan diatas, permasalahan lain yang terjadi adalah banyaknya tugas yang harus dikerjakan sehingga banyak karyawan yang bekerja hingga larut dan membantu karyawan yang lain saat mereka mengajukan cuti. Karyawan akan satu sama lain membantu pekerjaan, namun terkadang jika tidak sama dengan bidang yang dilakukan akan menimbulkan stres pada setiap karyawan. Tuntutan tugas dari pemerintah akan rumah sakit dapat menambah respon tersendiri sehingga mampu meningkatkan stres yang dialami pada karyawan tersebut.

Fenomena tersebut dapat menjadi tantangan bagi organisasi khususnya untuk RSUD Kabupaten Temanggung agar bisa memaksimalkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam merencanakan, mengelola, dan memanfaatkan karyawan agar dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan yang dapat menimbulkan kesejahteraan bagi pegawainya. Salah satu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan maka semakin tinggi pula tingkat tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan data perusahaan yang diberikan kepada kepala subag kepegawaian pada 6 Oktober 2018 tentang kinerja karyawan RSUD Kabupaten Temanggung, bahwa kinerja karyawan dinilai baik. Dilihat dari kedisiplinan, pegawai menggunakan waktu kerjanya secara optimal dan pelayanan yang diberikan kepada pasien dinilai sesuai cepat tanggap. Hal yang perlu diperhatikan adalah sikap karyawan terhadap pasien, khusus nya karyawan pada bidang medis yang sering berinteraksi terhadap pasien. Bagaimana seorang medis harus menyampaikan konsultasi dan menangani masalah setiap hari nya. Dengan pelayanan yang baik dapat menilai sebuah perusahaan itu sendiri sehingga dapat meningkatkan loyalitas pasien terhadap RSUD Kabupaten Temanggung

Untuk mendapatkan data terbaru maka dilakukan *pilot study* terkait tingkat stres kerja pada karyawan RSUD Kabupaten Temanggung seperti pada Tabel 1.2 dibawah ini,

Tabel 1.1 *Pilot study* stres kerja RSUD Kabupaten Temanggung (2018)

NO	Pernyataan	%
1.	Beban pekerjaan tidak sebanding dengan gaji yang saya terima	48%
2.	Kurangnya jumlah karyawan pada perusahaan ini	53%
3.	Mengalami komunikasi yang sulit karyawan dengan pihak manajemen	47%
4.	Ada desakan waktu saat saya mengerjakan pekerjaan	50%
5.	Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat saya atasi	52%
6.	Kurang jelasnya pekerjaan yang diberikan kepada saya	51%
7.	Tidak ada dukungan atasan dalam pekerjaan saya	46%
8.	Kurangnya interaksi baik antar karyawan	51%
9.	Lingkungan kerja saya kurang nyaman	47%
10.	Pencahayaan di lingkungan tempat saya bekerja kurang dan menjadi hambatan	49%
11.	Lingkungan kerja saya kurang aman	51%
	Rata-rata	50%

Sumber: Pilot Study test yang telah diolah

Pada Tabel 1.2 berdasarkan hasil olah data dari *pilot study* yang dilakukan pada RSUD Kabupaten Temanggung diketahui dari 30 orang sampel responden rata-rata tingkat stres kerja secara keseluruhan dari 11 item pernyataan adalah sebesar 50% dengan kategori sedang. Persentase tingkat stres kerja yang tertinggi sebesar 53% pada pernyataan Kurangnya jumlah karyawan pada perusahaan ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada RSUD Kabupaten Temanggung merasa banyak tugas lain diluar pekerjaan yang diberikan dan kurangnya tenaga kerja pada bidang tertentu. Sementara, tingkat stres terendah terdapat pada dukungan yang

diberikan oleh atasan sudah baik sebesar 46%. Hal ini menunjukkan karyawan sudah merasakan ketelibatan dan dukungan atasan baik secara langsung maupun tidak saat melaksanakan tugas yang diberikan.

Kondisi yang dihadapi perusahaan terkait kepuasan kerja dan stres kerja yang ditemukan oleh penulis melalui *pilot study* adalah pada RSUD Kabupaten Temanggung dimana rata-rata tingkat kepuasan kerja sebesar 82%. Sementara rata-rata tingkat stres kerja pada RSUD Kabupaten Temanggung sebesar 50%. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang telah dilakukan dan data yang telah diperoleh, maka dalam penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Kabupaten Temanggung.

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menentukan arah hubungan dalam penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan antara lain penelitian yang telah dilakukan oleh Ehsan dan Ali (2019) dengan judul *The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dimana ketika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun.

Penelitian selanjutnya yang memiliki kemiripan hasil dengan peneliti sebelumnya yaitu Hoboubi *et al.* (2016) dengan judul *The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pada karyawan industri perhotelan menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dimana stres kerja yang rendah memiliki kepuasan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan olahan data *pilot study*, fenomena dan penelitian terdahulu yang telah dibahas diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan mengambil RSUD Kabupaten Temanggung sebagai objek yang akan diteliti. Adapun judul yang akan diangkat pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan RSUD Kabupaten Temanggung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Sumberdaya manusia merupakan asset terpenting bagi perusahaan. Dengan begitu perlunya pengelolaan sumberdaya manusia yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan pengelolaan stres. Menurut Abdullah dan Ampuleng (2018) mengidentifikasi bahwa kurangnya kepuasan dapat menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi bisa mengurangi efek stres.

Penulis menggunakan *pilot study* untuk mendapatkan data kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil dari *pilot study* tingkat kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Temanggung sebesar 84% dengan kategori tinggi dan tingkat stres kerja sebesar 50% dengan kategori sedang, serta didukung dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dimana ketika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun begitu pula sebaliknya ketika stress kerja menurun maka kepuasan kerja meningkat. Penelitian pada industri kesehatan sudah pernah dilakukan terkait pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja namun sebagai rumah sakit rujukan pertama menjadi daya tarik bagi penulis untuk meneliti lebih dalam mengenai tingkat stress kerja, tingkat kepuasan kerja, serta pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan RSUD Kabupaten Temanggung.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, para peneliti sebelumnya melakukan penelitian pada sektor kesehatan menyimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif stres terhadap kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Temanggung . Maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat stres kerja pada RSUD Kabupaten Temanggung?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Temanggung?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Temanggung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat stres kerja pada RSUD Kabupaten Temanggung.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pada RSUD Kabupaten Temanggung.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Kabupaten Temanggung.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1.6.1 Aspek Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai acuan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

1.6.2 Aspek Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan tentang sumber daya manusia yang terjadi pada karyawan rumah sakit dan dapat memberikan saran terhadap fenomena yang terjadi

b. Bagi Perguruan Tinggi dan Dosen

Penelitian ini diharapkan dapat memberi suatu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang terkait dengan masalah – masalah kepuasan kerja yang terjadi pada suatu organisasi dan dapat mengetahui keterkaitan stres dengan kepuasan kerja pada karyawan rumah sakit.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian : Adapun lokasi penelitian diadakan di wilayah kerja RSUD Kabupaten Temanggung yang berlokasi di Jl. Dr. Sutomo No. 67 Temanggung Jawa Tengah.

Objek Penelitian : Karyawan RSUD Kabupaten Temanggung Jawa Tengah

Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan Rumah Sakit yang sedang bertugas di RSUD Kabupaten Temanggung Jawa Tengah yang direncanakan pada bulan September 2018 hingga bulan Juli 2019.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan. Dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian mengenai informasi umum tentang organisasi yang akan menjadi objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi uraian umum tentang teori – teori yang mendukung tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja serta kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi data – data yang telah dikumpulkan dan diolah, kemudian dianalisis untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan akhir dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, serta saran – saran yang dapat diberikan oleh penulis