

Draft Kuesioner

Kuesioner ini dibuat sebagai alat pengumpulan data penelitian tesis yang berjudul **“Analisa Pengaruh Beban Kerja dan Kecemasan di Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Nakes dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening di RS THB Bekasi”**. Atas partisipasi Bpk/Ibu/Sdr(i), saya ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

BAGIAN I

Demografi responden

No

- | | | |
|---|------------------|---|
| 1 | Umur | a. 20 – 30 tahun
b. 31 – 40 tahun
c. 41 – 50 tahun
d. > 50 tahun |
| 2 | Jabatan (Bagian) | a. Perawat
b. Medis
c. Dokter
d. Administrasi
e. Teknisi
f. Lainnya..... |
| 3 | Masa kerja | a. < 5 tahun
b. 5 – 7 tahun
c. 8 – 10 tahun
d. > 10 tahun |

BAGIAN II

Beban Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
1	Selama pandemi saya banyak menangani pekerjaan yang sulit saya selesaikan	STS	TS	S	SS
2	Selama pandemi pekerjaan yang saya tangani terlalu banyak dibandingkan masa-masa normal.	STS	TS	S	SS
3	Selama pandemi saya harus melakukan pekerjaan yang bukan spesifikasi saya	STS	TS	S	SS
4	Tidak ada tuntutan kreatifitas dalam pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS

BAGIAN III

Kecemasan

No	Pertanyaan	Jawaban			
1	Saya takut merawat pasien yang terdiagnosa covid-19	STS	TS	S	SS
2	Selama pandemi saya suka merasa gugup saat bertemu dengan orang di tempat kerja	STS	TS	S	SS
3	Saya merasa khawatir saat berdekatan dengan orang atau keluarga karena berpotensi menularkan covid-19	STS	TS	S	SS

BAGIAN IV

Stres Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
1	Saya merasa tertekan dan stres saat saya harus menangani pekerjaan yang bukan menjadi spesifikasi saya	STS	TS	S	SS
2	Saya merasa tertekan dan stres karena harus mengerjakan banyak pekerjaan yang berbeda	STS	TS	S	SS

3	Saya merasa tertekan dan stres karena memiliki resiko tertular covid-19	STS	TS	S	SS
4	Saya tertekan dan stres di tempat kerja	STS	TS	S	SS
5	Saya tertekan dan stres dengan pekerjaan yang saya tangani	STS	TS	S	SS

BAGIAN V

Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
1	Selama pandemi saya masih mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi spesifikasi saya	STS	TS	S	SS
2	Selama pandemi saya sanggup menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi spesifikasi saya	STS	TS	S	SS
	Komunikasi diantara rekan kerja masih tetap terjaga dengan baik	STS	TS	S	SS
4	Selama pandemi saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang saya hadapi	STS	TS	S	SS
5	Selama pandemi saya masih tetap rutin bekerja tepat waktu	STS	TS	S	SS
6	Selama pandemi saya masih tetap bisa melakukan kerja tim	STS	TS	S	SS
7	Selama pandemi saya masih tetap mampu mengkoordinasikan pekerjaan dengan baik	STS	TS	S	SS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecemasan (X2), Beban Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.181	.164	1.78487

a. Predictors: (Constant), Kecemasan (X2), Beban Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.371	2	34.185	10.731	.000 ^b
	Residual	309.019	97	3.186		
	Total	377.390	99			

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Kecemasan (X2), Beban Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.055	1.607		6.878	.000
	Beban Kerja (X1)	.457	.132	.318	3.459	.001
	Kecemasan (X2)	.239	.082	.269	2.923	.004

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Z)

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.240	.216	2.39780

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (Z), Kecemasan (X2), Beban Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.844	3	57.948	10.079	.000 ^b
	Residual	551.946	96	5.749		
	Total	725.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (Z), Kecemasan (X2), Beban Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	10.616	2.634		4.031	.000
	Beban Kerja (X1)	.428	.188	.215	2.275	.025
	Kecemasan (X2)	.030	.115	.024	.262	.794
	Stress Kerja (Z)	.510	.136	.368	3.736	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stress Kerja (Z), Kecemasan (X2), Beban Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Frequencies

Frequency Table

k1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	43	43.0	43.0	44.0
	3.00	11	11.0	11.0	55.0
	4.00	45	45.0	45.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

k2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	27	27.0	27.0	27.0
	3.00	15	15.0	15.0	42.0
	4.00	58	58.0	58.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

k3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	8.0	8.0	8.0
	3.00	19	19.0	19.0	27.0
	4.00	73	73.0	73.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

k4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	22	22.0	22.0	23.0
	4.00	77	77.0	77.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

k5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	20.0	20.0	20.0

	4.00	80	80.0	80.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

k6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	24.0	24.0	24.0
	4.00	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

k7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	37	37.0	37.0	38.0
	4.00	62	62.0	62.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

s1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	27	27.0	27.0	27.0
	3.00	12	12.0	12.0	39.0
	4.00	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

s2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	35	35.0	35.0	36.0
	4.00	64	64.0	64.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

s3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	28.0	28.0	28.0
	4.00	72	72.0	72.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

s4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	24.0	24.0	24.0
	4.00	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

s5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	26.0	26.0	26.0
	4.00	74	74.0	74.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

b1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	10	10.0	10.0	11.0
	3.00	17	17.0	17.0	28.0

	4.00	72	72.0	72.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

b2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	21	21.0	21.0	24.0
	4.00	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

b3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	26.0	26.0	26.0
	4.00	74	74.0	74.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

kc1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	8.0	8.0	8.0
	2.00	70	70.0	70.0	78.0
	3.00	1	1.0	1.0	79.0
	4.00	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

kc2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	42	42.0	42.0	43.0
	3.00	19	19.0	19.0	62.0
	4.00	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

kc3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	18	18.0	18.0	19.0
	3.00	23	23.0	23.0	42.0
	4.00	58	58.0	58.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (Fifth ed.)*. Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- Ani Sri Rahayu (2018). *Pengantar Pemerintahan Daerah Teori Hukum Dan Aplikasinya*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda .
- Baker, D., Bridges, D., Hunter, R., Johnson, G., Krupa, J., Murphy, J. and Sorenson, K. (2002) *Guidebook to Decision-Making Methods*, WSRC-IM-2002-00002, Department of Energy, USA.
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. New York, NY: Routledge.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance*: In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, J.P., Dunnette, M.D., Lawler, E.E., & Weick, K.E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Demerouti, Evangelia; Bakker, Arnold B.; Nachreiner, Friedhelm; Schaufeli, Wilmar B. (2001). "The job demands-resources model of burnout". *Journal of Applied Psychology*. 86 (3): 499–512.
- Furlong, Nancy E. (2000). *Research Methods and Statistics An Integrated Approach*. Santa Barbara : Harcourt College Publisher.
- Grant, J.P., et.al. (2001). *A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance*. *Jounal of Business Research*, (58) : 705-714 .
- Jamal, M., (1984), "Job Stress and Job Performance Controversy: An Empirical Assessment," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 22, pp. 1-21.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Joshua, R., Chehab, F., David, R., & Salim, N. A. (2021). *Impact of Work Stress during COVID-19 Epidemic on Job Satisfaction and Job Performance among Nurses in Critical Care Units, United Arab Emirates 2020*. *International Journal of Clinical and Experimental Medicine Research*, 5(2), 225–231
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Li, Q., Xue, Y., Zhao, L., Jia, J., & Feng, L. (2017). Analyzing and Identifying Teens' Stressful Periods and Stressor Events from a Microblog. *IEEE Journal of Biomedical and Health Informatics*, 21(5), 1434–1448.
- Mahmudi (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta UPP STIM YKPN
- Mahsun, Mohamad (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Miceli, Maria; Castelfranchi, Cristiano (November 27, 2014). *Expectancy and emotion*. OUP Oxford.
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rout, Usha R.; Rout, Jaya K., eds. (2002). *"Occupational Stress". Stress Management for Primary Health Care Professionals*. Springer. pp. 25–39.
- Salleh, A.L., Bakar, R.A., Keong, W.K. (2008). *How Detrimental is job stres?: A case study of Executives in the malaysian furniture industry*. *international Review of busines Research papers*. journal of management, vol.6(1):119-121
- Soewondo, S. (2010). *Manajemen Stres Dengan Relaksasi Progresif*. Depok: Tidak Diterbitkan
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2008). *Performance concepts and performance theory. Psychological Management of Individual Performance*. Chichester: Wiley, 3-25.
- Subekhi, A. & Jauhar, M. (2012) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Villagrasa, V., Pedro, J., & Rio, L., F., & Linda, K. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-Report Scales: The Case of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of work and organizational psychology*. 35(3), 195-205.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>.

Sumber Internet:

<http://kemkes.go.id/penguatan-sistem-kesehatan-dalam-pengendalian-covid-19/>
(Diakses pada tanggal 5 Desember 2021 pukul 09.15 WIB)

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200427/9/1233454/dampak-pandemi-covid-19-ekonomi-indonesia-diperkirakan-pulih-2022>
(Diakses pada tanggal 7 Desember 2021 pukul 10.12 WIB)