

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSU SRI PAMELA TEBING TINGGI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



NAWAL KHALID AHMAD BALATIF

15.860.0370

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)29/12/22

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PERAWAT DI RSUD SRI PAMELA TEBING TINGGI**

SKRIPSI



**OLEH :
NAWAL KHALID AHMAD BALATIF
15.860.0370**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)29/12/22



LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI
RSU SRI PAMELA TEBING TINGGI

NAMA MAHASISWA : NAWAL KHALID AHMAD BALATIF

NPM : 15.860.0370

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing I Pembimbing II

Azhar Aziz, S.Psi, MA Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog

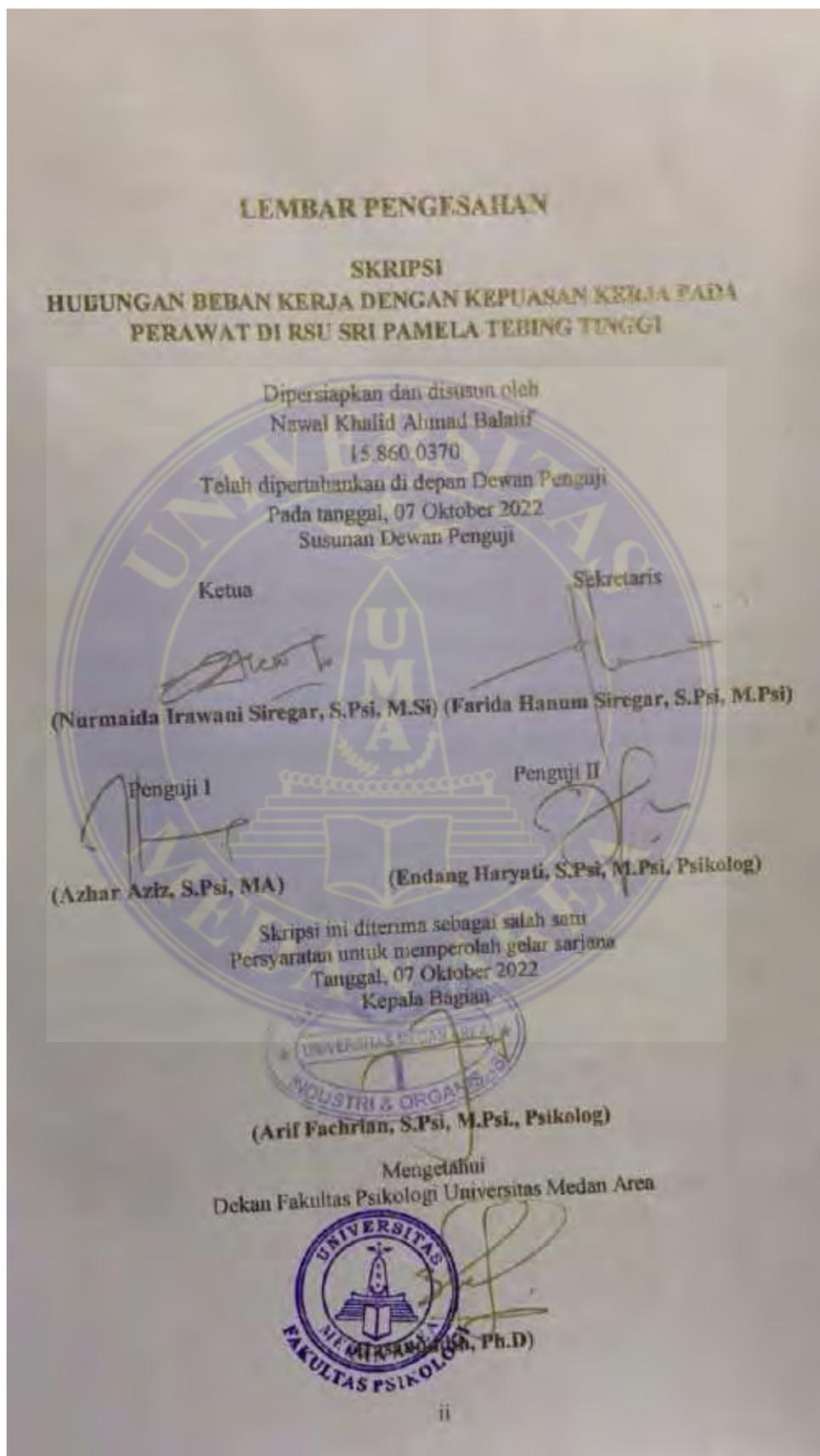
MENGETAHUI

Ka. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, Psikolog Abdul Wahid, Ph.D

Tanggal Sidang Meja Hijau: 07 Oktober 2022

i



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nawal Khalid Ahmad Balatif

NIM : 15.8600.370

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademis dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 07 Oktober 2022

Yang menyatakan



Nawal Khalid Ahmad Balatif

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nawal Khalid Ahmad Balatif

NPM : 15.8600.370

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah yang berjudul:

**Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di RSU
Sri Pamela Tebing Tinggi**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 07 Oktober 2022

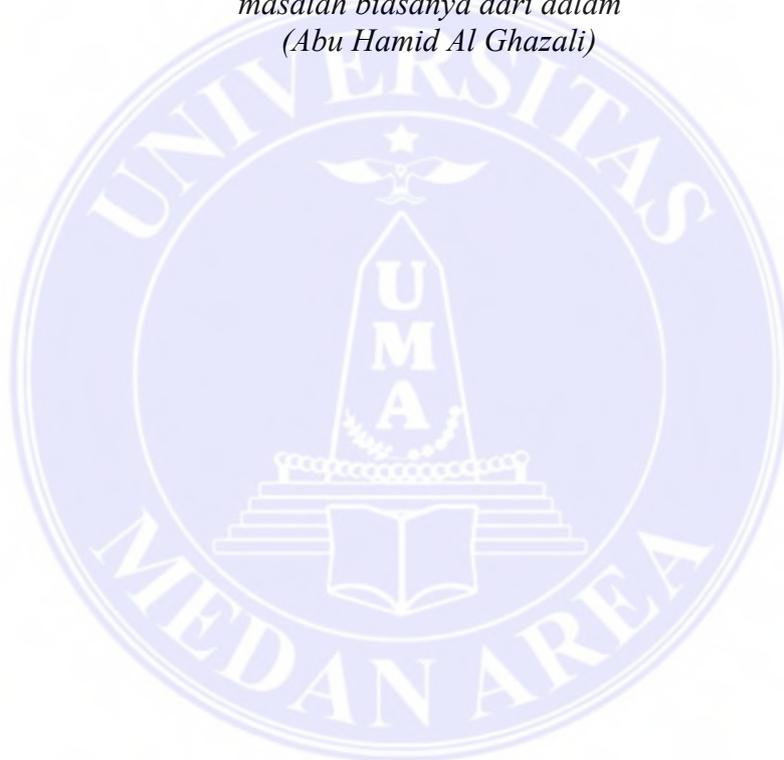
menyatakan
METERAN
TEMPER
BADAHX133749200
Nawal Khalid Ahmad Balatif

MOTTO

“Doa orangtua adalah kunci kesuksesan anak”

“Hiduplah seperti apa yang kamu inginkan, ini adalah hidupmu, tidak apa – apa jika gagal”

“Kita adalah makhluk yang suka menyalahkan dari luar, tidak menyadari bahwa masalah biasanya dari dalam”
(Abu Hamid Al Ghazali)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirahim alhamdulillah puji dan syukur atas nikmat dan kekuatan tak terhingga yang telah Allah SWT berikan kepada saya, serta peran penting dari kedua orangtua yang telah mendoakan, memberikan kasih sayang dan tidak mengenal kata lelah untuk membantu mewujudkan impian dan cita-cita saya.

Dengan setulus hati skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua saya tercinta yaitu Ayahanda Maher Baswel dan Ibu saya tercinta Soraya. Saya ucapkan terima kasih untuk kasih sayang dan semangat yang tiada putusnya selalu mendukung saya. Semoga ini adalah awal dari saya agar dapat membahagiakan dan membanggakan kalian Amin Ya Allah.

Untuk kakak ku satu satu nya, Nazma terima kasih selalu mendukung, menyemangati, memberikan petuah dan nasehat yang membuatku semangat mengerjakan skripsi ini, serta memberikan semangat agar skripsi ini lekas selesai.

Skripsi ini turut saya persembahkan untuk keluarga besar yang turut serta membantu, mendoakan, memberikan dukungan dan semangat untuk saya dalam menuntut ilmu hingga skripsi dapat selesai.

Teruntuk diri saya sendiri Nawal, terima kasih sudah berjuang sampai disini, kamu sudah bekerja keras, masih jauh dari kata sempurna tapi belajarlah untuk bangga dengan dirimu sendiri, ini salah satu sebuah pencapaian dalam hidupmu, terima kasih sudah kuat, semangat, tabah, sabar. Walaupun tidak lulus diwaktu yang tepat tapi ini adalah Kerja Kerasmu, hargai dan rayakanlah. Perjalanmu akan dimulai setelah ini, Terima Kasih Nawal.

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Ridho-Nya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha kita. Aamiin. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, 07 Oktober 2022

Nawal Khalid Ahmad Balatif

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirohim Alhamdulillah pertama – tama saya ucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya. Tidak lupa sholawat kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti diberikan kesehatan, kekuatan dan semangat yang tak pernah putus hingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi”.

Penulis menyadari bahwa semua pencapaian keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari doa, bimbingan, semangat, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak yang berperan penting untuk penulis. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Prof. Dr, Dadan Ramdan M.Eng. M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Hasanuddin, PhD selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku dosen pembimbing I yang sudah banyak meluangkan waktu untuk membimbing saya, terima kasih sudah mau menjadi pembimbing saya menggantikan pembimbing yang lama, terima kasih bapak telah banyak memberikan masukan nasehat serta motivasi untuk saya.
5. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II yang

saya sayangi, ibu telah banyak membantu saya, mengerti keadaan saya ketika saya mengerjakan skripsi ini sambil bekerja, tidak pernah marah, memberikan banyak ilmu, arahan, masukan, nasehat dan semangat. Ibu yang selalu sabar membimbing saya, tidak pernah meninggalkan saya walaupun saya sudah terlalu lama meninggalkan skripsi saya. Ibu banyak mengingatkan saya mengenai jadwal untuk kepentingan skripsi saya, ibu selalu bisa meluangkan waktu untuk bimbingan, Terima kasih bu telah banyak membantu saya, Alhamdulillah bu perjuangan ini akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi saya.

6. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si selaku ketua dalam sidang skripsi yang telah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang skripsi ini, yang sudah memberikan arahan dan masukkan kepada saya.
7. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang skripsi ini, dan sudah sangat baik hati memberikan ilmu dan masukkan kepada saya.
8. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A selaku dosen pembimbing saya juga sebelum digantikan oleh dosen lain. Untuk ibu terima kasih banyak diawal perjalanan saya mengerjakan skripsi ini, ibu adalah dosen pertama yang membantu saya, ibu banyak memberikan ilmu ke saya, masukan dan nasehat. Saya tau saya bukan mahasiswa yang baik, saya bukan mahasiswa yang tepat waktu dalam mengerjakan skripsi ini, banyak kekurangan saya. Terima kasih banyak bu, jujur saya sangat senang ketika ibu terpilih menjadi dosen pembimbing saya, saya merasa bangga ketika ibu terpilih menjadi

dosen pembimbing saya. Ibu yang memberikan judul ini kepada saya, ibu banyak memberikan rekomendasi buku kepada saya, Terima kasih bu Yaya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada seluruh Perawat di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi, terima kasih telah membantu penelitian saya, berkat bantuan dari para Perawat saya dapat menyelesaikan skripsi saya.
10. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan berbagai ilmu, wawasan dan pengalaman selama sama mengemban pendidikan S1.
11. Seluruh staf kampus Psikologi yang telah banyak membantu saya, kak Oni, Kak Jana, bg Dian, bg Akbar, bg Rikho dan lainnya, maafkan tidak saya sebutkan satu persatu. Saya ucapkan Terima Kasih telah membantu saya.
12. Untuk sahabat terkecilku Aneke, yang dari awal banyak membantu saya, selalu bersama sama, selalu saling mengingatkan, Terima kasih sekaliiiiiii udah membantu aku, selalu support, aku gak tau kalau kau lulus duluan kurasa aku ga mungkin bisa menyelesaikan ini sekarang. Selalu ada kalau aku minta tolong, selalu bisa diandalkan, akhirnya kita bisa sama sama selesai, bisa sama sama wisuda. Terima kasih udah banyak menyempatkan waktu mu untuk ngebantu berkas2 skripsi ku, maaf kalau aku banyak minta tolong, mungkin ada salah ngomong, ya allah semoga kedepannya kita bisa lebih sukses dari sekarang, keinginan kita tercapai, kebaikan kebaikan mu dibalas sama Allah, Amin ya Allah. Love u

13. Untuk sahabat solehaa ku, Ukhti Mira, satu satu nya sahabatku yg soleha (untuk saat ini), sahabatku yang selalu ada, yang selalu mengingatkan aku, selalu berpikir positif, selalu ingat sama kawannya, selalu peduli sama kawannya, makasi ukhti ku udah selalu mendukung aku, selalu menguatkan aku, ada saat dimana aku pasrah sama skripsi ini tapi mira terus ngingatin, terus support untuk kejar sampai selesai. Miraaa ya allah, banyak x udah membantu aku, selalu sama sama, akhirnya kau duluan selesai dan wisuda tapi kau tetap ngedukung kami, terus semangatn kami, doa mu yang ngebuat kami bisa selesai dan akhirnya kita semua wisuda.. love u Ukhti kuuuu...
14. Untuk temanku, Ulfa. Terima kasih udah baaannnyaaaakkkk x membantu aku, bantu berkas berkas ku, perjuangan skripsi ini kita laluin sama sama, kita perjuangin sama sama, kita jalanin sama sama, sakit, nangis, ketawa , nangis lagi udah kita jalani. Makasi yaaa ul udah banyak bantuin aku, makasi udah selalu menyempatkan waktumu buat bantu aku, aku banyak kurangnya di matamu, maaf kalau aku banyak minta tolong, maaf kalau aku banyak menyusahkan yaaa.. makasiiii banyak banyak udah selalu bantu aku, love u
15. Untuk sahabatku Kim Randi, yang udah ngebantu penelitian skripsi ku, membantu berkas berkas penelitianku, nyempatin waktu nya untuk kumpulin data perawat untuk kebutuhan skrpsi ku, makasiiii ya ran udh nyempatin waktu mu, ngebantu aku selesaikan ini semua, makasiiii orang yang selalu baik sama ku.. love u

16. Untuk nadra wkwk, makasi yaa nad udah bantu aku, Cuma kau orang diluar perkuliahan yg sama sekali gaada hubungannya dengan semua ini, tapi kau sering aku mintaa tolong. Gak akan cukup skripsi ini untuk ngucapkan terima kasih sama mu.. love u
17. Untuk intan jugaa makasiiii banyak udah banyak membantu..
18. Untuk fennisa, ini my love juga, pahlawan wkwk, yaa allah fen sampai pindah kota kau juga masih mau bantu aku, sering aku gangguin untuk bantuin skripsi ini, sering mendadak aku hubungi, gimana jadinya skripsi ini kalau gaada kau fen, semoga kebaikanmu dibalas Allah, aku yakin kau akan sukses dan bahagia dari sekarang.. love u
19. Untuk kak vivi, waktu aku udah mau akhir mengerjakan skripsi ini aku diposisi sedang bekerja, kak Vivi adalah salah satu orang yg buat aku ada di titik ini, terima kasih kak vi udah selalu support nwl, selalu memahami perkuliahan nwl, selalu meringankan langkah nwl, terima kasih untuk semua nya kakk. Love u kak viiii
20. Terakhir untuk keluargaku, terima kasih udah selalu support aku, gak pernah menjelek jelekkan aku, gak pernah menyudutkan aku, terima kasih untuk selalu mendukung aku menyelesaikan skripsiku, terima kasih udah bangga ke nwl. ☺

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nawal Khalid Balatif

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat dan Tanggal Lahir : Tebing - Tinggi, 01 Desember 1997

Agama : Islam

Alamat : Jl. Ketumbar , Tebing Tinggi

Email : Nawalbalatif97@gmail.com

Riwayat Pendidikan : 2009 – 2012 SMP Negeri 3 Tebing Tinggi
2012 – 2015 SMA Swasta IR. H. Djuanda

Riwayat Pekerjaan : Ajudan Pribadi Ibu Walikota Banjarbaru,
Kalimantan Selatan.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI..	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
UCAPAN TERIMA KASIH.....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN TEORITIS	11
A. Kepuasan Kerja.....	11

1.	Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.	Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
3.	Aspek - Aspek Kepuasan Kerja.....	19
B.	Beban Kerja	20
1.	Pengertian Beban Kerja.....	20
2.	Faktor – Faktor mempengaruhi Beban Kerja	22
3.	Aspek – Aspek Beban Kerja	24
4.	Indikator Beban Kerja	26
C.	Hubungan Antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja	27
D.	Kerangka Konseptual	32
E.	Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....		34
A.	Tipe Penelitian	34
B.	Identifikasi Variabel	34
C.	Definisi Operasional	35
D.	Subjek Penelitian	36
1.	Populasi Penelitian	36
2.	Sampel Penelitian	36
E.	Teknik Pengumpulan Data	36
F.	Validitas dan Reliabilitas	38
1.	Validitas Item	38
2.	Reliabilitas.....	39
G.	Metode Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		41
A.	Orientasi Kancas Penelitian	41

B.	Persiapan Penelitian.....	42
1.	Persiapan Administrasi.....	42
2.	Persiapan Alat Ukur	42
C.	Pelaksanaan Penelitian	44
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	45
1.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	45
2.	Uji Asumsi.....	47
3.	Hasil Perhitungan Analisis Data.....	49
4.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	50
E.	Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		58
A.	Kesimpulan.....	58
B.	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN.....		65

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Daftar Penelitian Terdahulu Mengenai Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	29
Tabel IV. 1 Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Beban kerja 43	
Tabel IV. 2 Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kepuasan kerja.....	44
Tabel IV. 3 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Beban kerja	46
Tabel IV. 4 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Kepuasan kerja	47
Tabel IV. 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	48
Tabel IV. 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji linearitas.....	49
Tabel IV. 7 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment	50
Tabel IV. 8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	52

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	66
ALAT UKUR PENELITIAN	66
Skala Beban Kerja	67
Skala Kepuasan Kerja.....	71
LAMPIRAN B	76
DATA PENELITIAN	76
Skala Beban Kerja	77
Skala Kepuasan Kerja.....	80
LAMPIRAN C	83
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	83
Skala Beban Kerja	84
Skala Kepuasan Kerja.....	87
LAMPIRAN D	90
UJI ASUMSI	90
Uji Normalitas	91
Uji Linearitas	92
LAMPIRAN E	94
UJI HIPOTESIS	94
LAMPIRAN F	96
SURAT IZIN PENELITIAN	96

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSU SRI PAMELA TEBING TINGGI

ABSTRAK

Nawal Khalid Ahmad Balatif
15 860 0370

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 150 orang, dengan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala psikologis dengan format skala likert, dimana skala yang digunakan yaitu skala kepuasan kerja dan skala beban kerja. Berdasarkan analisis data yang menggunakan analisis korelasi product moment pearson, maka diperoleh hasil : 1. Terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dengan kualitas kehidupan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,361$ dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang di emban oleh perawat maka, semakin rendah kecenderungan kepuasan kerja pada perawat tersebut. Sebaliknya apabila semakin rendah beban kerja yang di emban oleh perawat maka semakin tinggi kecenderungan kepuasan kerja pada perawat tersebut. 2. Perawat yang merasakan kepuasan pada kerja sedikit banyaknya disebabkan oleh beban kerja yang diterima. Faktor ini membentuk dan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 13,0%. Selain itu, perawat di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi mempunyai beban kerja yang tergolong tinggi dan kepuasan kerja yang tergolong rendah yang dapat terlihat dari mean empirik (82,09) < dari nilai hipotetik (72,5) pada beban kerja dan mean empirik (60,98) > mean hipotetik (72,5) pada kepuasan kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat

CORRELATION OF BETWEEN WORKLOAD AND WORK SATISFACTION OF STAFF NURSE AT SRI PAMELA HOSPITAL IN TEBING TINGGI

ABSTRACT

Nawal Khalid Ahmad Balatif
15 860 0370

This research is to find out the relations between workload with the work satisfaction of staff nurse at Sri Pamela Hospital in Tebing Tinggi. The population of this research is staff nurse at Sri Pamela Hospital in Tebing Tinggi. 150 people used as sample. The sample is taken with total sampling technic. Both of the scale is created based on likert scale, where workload scale has 31 item and 2 come off item and work satisfaction has 31 item and 2 come off item. This research claimed the negative hypothesis where the higher workload by the nurse, the lower the tendency for job satisfaction is, so does in otherwise. The analysis technic that is used in this research is correlation Pearson Product Moment technic. The analysis result found that there is a significant negative relation between workload and job satisfaction. ($r_{xy} = -0,361$; $p = 0,000 < 0,050$). Where the workload is quiet high with the empirical mean is higher that the hypothetical mean ($82,09 > 72,5$), and job satisfaction is quiet low where the empirical mean is lower than the hypothetical mean ($60,98 < 72,5$). The other result that is gained is determinant coefficient (r^2) and the relation is 0,130. It means the workload gave 13,0% effect to job satisfaction. And there is 87,0% impact of other factors for job satisfaction that is not researched in this research, and thus the hypothesis that is aimed in this research is accepted.

Keywords: Job Satisfaction, Nurse, Workload

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada Era globalisasi di bidang kesehatan telah membawa persaingan antar rumah sakit, baik pemerintah, swasta maupun asing. Seiring dengan perkembangan masalah kesehatan yang semakin kompleks, tuntutan untuk memenuhi kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang prima semakin meningkat. Saat ini, organisasi kesehatan menghadapi dua tekanan sekaligus. Pertama, tekanan atau tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas. Kedua, sulitnya memperoleh sumber daya yang semakin terbatas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Hal ini merupakan tantangan bagi rumah sakit untuk terus meningkatkan kualitas dan memperbaiki diri pelayanan medisnya agar dapat memuaskan pelanggan dan mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya (Ilyas dalam Sutarni, N. 2008).

Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan medis yang bersifat personal, sehingga rumah sakit harus mampu meningkatkan pelayanan yang baik kepada masyarakat untuk mencapai derajat kesehatan yang terbaik. Hal ini dapat tercapai jika pelayanan yang diberikan oleh perawat baik (Fattah, 2017).

Di rumah sakit, perawat merupakan tenaga medis yang paling dominan dalam pemberian pelayanan. Perawat memiliki peran penting dalam upaya peningkatan pelayanan karena pelayanan kesehatan bergantung pada peran perawat dalam

memberikan asuhan keperawatan (Pieter & Lubis, dalam Sopiandiah (2014).

Di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi, pelayanan yang diberikan oleh perawat merupakan bagian penting dari pelayanan medis di rumah sakit dimana pelayanan keperawatan mencerminkan pelayanan rumah sakit, oleh karena itu perawat selalu berkewajiban untuk memberikan pelayanan yang optimal dengan meningkatkan dan menjaga kualitas pelayanan yang diberikan setiap saat (Hikmat dan Melinda, 2019).

Semakin baik pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh tingkat kinerja sumber daya manusianya terutama bagian keperawatan yang bersentuhan secara langsung dengan pasien. Rumah sakit umum Sri Pamela Tebing Tinggi merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan jasa pelayanan medis kepada masyarakat umum dan menjadi salah satu rumah sakit rujukan di kota Tebing Tinggi. Perawat merupakan tenaga penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, mengingat pelayanan keperawatan diberikan selama 24 jam secara terus menerus.

Baik maupun kurangnya hasil kerja atau kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja (Muslimah, F. 2015). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak hanya formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para perawat akan merasa lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja,

penempatan, perlakuan, penghasilan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat pribadi. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Kualitas pelayanan dalam pemberian asuhan keperawatan di suatu instansi rumah sakit juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja (H, I. W., F, N. I., & Hartojo, 2016). Perawat dengan kepuasan kerja yang rendah akan melihat pekerjaannya sebagai suatu beban yang membosankan, sehingga perawat akan melakukan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan secara terpaksa. Hal ini akan berdampak pada rendahnya kepuasan pasien sehingga berpengaruh terhadap mutu pelayanan rumah sakit terkait (Wasis, 2006).

Roelen dan Hadidya (2018) yang memandang bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya *workload* (beban kerja), dimana merupakan suatu tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu serta banyaknya tugas yang dimiliki dimana mencakup berbagai hal yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang diatas standar Ketiga, beban kerja yang dibawah standar. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa

jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Marquis dan Houston (dalam Samodra, T. G. (2017) bahwa beban kerja adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. *Workload* atau beban kerja diartikan sebagai *patients day*, yang mengacu pada jumlah prosedur, pemeriksaan kunjungan (*visite*) pada klien.

Beban kerja seorang perawat dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang dirawat per hari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, jumlah rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan, dan rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tindakan (Nursalam, 2014).

Analisa beban kerja perawat didasarkan pada fungsi utama dan tugas tambahan yang dilakukan, jumlah pasien yang membutuhkan perawatan, kapasitas kerja mereka sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta fasilitas yang lengkap yang dapat membantu perawat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Syaer, 2010).

Sejalan dengan uraian di atas, Rumah sakit umum Sri Pamela Tebing Tinggi yang memiliki perawat kurang lebih sebanyak 200 perawat serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan medis lainnya ini harus melakukan evaluasi kepuasan kerja

perawat agar ketrampilan, sikap ketepatan dan kecepatan dalam bertindak merawat pasien dapat terus ditingkatkan yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas Rumah Sakit.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di RSUD Sri Pamela Tebing Tinggi, Perawat bertugas mengikuti petunjuk dokter untuk mengurus dan membantu pasien dalam pemeriksaan kesehatan dan perawatan medis. Pemeriksaan kesehatan sesuai dengan tahapan proses keperawatan, seperti pemeriksaan tensi, suhu tubuh, tekanan darah, mengecek gula darah dan memasang selang oksigen atau infus.

Dalam merawat pasien, para perawat bekerjasama dengan dokter, perawat harus selalu memantau dan memberi penilaian atas kondisi pasien yang menjadi tanggung jawabnya. Bersama dokter ia dapat membantu mengembangkan rencana perawatan yang sedang berjalan.

Dalam rangka meningkatkan kemampuan pasien untuk sembuh, pasien juga membutuhkan dorongan atau motivasi agar hasil kesehatan fisik pasien berkembang dengan baik. Oleh karena itu, perawat juga dituntut untuk bisa memberikan motivasi kepada seluruh pasien. Hal ini dilakukan dengan memberikan semangat untuk kesembuhan pasien dan juga menghibur pasien untuk mengurangi rasa sakit. Perawat bertugas menangani sejumlah besar pasien dengan berbagai kondisi, sehingga dibutuhkan kesabaran ekstra untuk menjadi seorang perawat.

Adapun tugas lainnya adalah menjaga pasien seperti merawat kebersihan tubuh pasien, mengganti pampers pasien dan memastikan kondisinya bersih dan baik. Selain itu, perawat juga bertugas membantu memberi makan pasien dengan pola makan yang sesuai dengan anjuran kesehatan agar nutrisi pasien tercapai.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala bagian keperawatan Perawat di Rumah Sakit Umum Sri Pamela Tebing Tinggi untuk penanganan pasien, perawat jalan dalam sehari rata – rata menangani kurang lebih 200 pasien dengan jam kerja mulai dari 07.30 WIB sampai 15.00 WIB. Jumlah perawat yang bertugas menangani kunjungan atau pasien rawat jalan adalah 30 perawat. Berdasarkan jumlah perawat yang bertugas, Perawat akan dibagi lagi ke bagian ruangnya masing – masing.

Bagian Perawat rawat inap dalam bertugas dibagi menjadi 3 shift, Pagi 08.00 sampai 14.30, sore 15.00 sampai 09.00, malam 09.30 sampai 07.30. Dengan jumlah tenaga perawat yang bertugas pada shift pagi sebanyak 4 perawat, 2 perawat pada shift sore dan 3 perawat pada shift malam dengan jumlah 80 perawat yang bertugas. Dalam sehari rata – rata menangani 20 sampai 30 pasien, jumlah kunjungan tersebut tidak sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas.

Berdasarkan fenomena diatas, keluhan banyak terjadi pada bagian rawat inap dan rawat jalan karena jumlah kunjungan pasien yang tinggi tidak sebanding dengan pembagian jumlah perawat yang bertugas. Permasalahan yang berkaitan dengan perawat rumah sakit antara lain kepuasan kerja, kepuasan gaji, jam kerja, kedisiplinan, komitmen kerja, shift kerja, beban kerja, kompensasi, stress kerja, turnover dan kinerja.

Kemampuan perawat untuk memberikan praktek keperawatan yang profesional mengalami kendala dengan adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya turn over karyawan dalam perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah pasien yang masuk tiap unit, tingkat ketergantungan pasien, rata-rata hari perawatan, jenis tindakan keperawatan yang diperlukan klien, frekuensi masing-masing tindakan yang dibutuhkan oleh klien, rata-rata serangkaian aktivitas yang harus dilaksanakan sesuai dengan uraian tugas yang diberikan. Beban kerja perawat tidak lepas dari jumlah pasien dan kategori atau tingkat ketergantungan pasien.

Berikut ini adalah petikan wawancara yang dilakukan terhadap perawat yang bertugas di Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi:

“Kami dalam bekerja dibutuhkan skill dan ketelatenan merawat pasien. Dalam pelayanan keperawatan, kami berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kewenangan dan instruksi yang diterima. Kepercayaan yang diberikan ke kami serta kemampuan kami untuk melakukan apa yang dipercayakan kepadanya sebaik mungkin, tepat waktu, dan mengambil risiko atas tindakannya. Setiap hari, dalam melakukan tugas, kami berhubungan dengan pasien tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan perawat, dokter, dan peraturan perawatan tentang perawatan pasien. Terkadang, beban pekerjaan yang setiap jamnya di tanggung membuat lelah untuk keadaan fisik, psikologis dan emosional kami, apalagi tidak seimbang jumlah perawat dan pasien yang terkadang membuat kami tertekan dalam bekerja”.
(wawancara personal, 7 Januari 2022).

Wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa perawat mengalami ada nya ketidakpuasan dalam bekerja salah satu penyebab utamanya masalah pelayanan yang kekurangan ketenagaan adalah rendahnya kepuasan kerja perawat. Dan ketika beban kerja perawat meningkat , maka hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal. akibat tekanan kerja tersebut perawat kurang maksimal 10 melakukan perkerjaan nya sehingga hasil kerja Perawat menurun dan tingkat kepuasan kerja perawat juga ikut menurun, dengan keadaan tersebut dapat

mempengaruhi kinerja perawat yang kurang memuaskan. Untuk mengatasi fenomena negative dari beban kerja di perlukannya sinergitas dari semua pihak untuk mencegah akibat dari beban kerja yang berlebihan, dan seorang pemimpin harus memperhatikan kepuasan kinerja karyawan nya.ketika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pada uraian tersebut, penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Sri Pamela Tebing Tinggi”.

B. Identifikasi Masalah

Pada perawat RSU Sri Pamela Tebing Tinggi terjadi adanya masalah pelayanan yaitu terdapat kekurangan akan tenaga keperawatan sehingga timbulnya rasa kepuasan kerja perawat yang terindikasi relatif rendah, dimana hasil kerja dari perawat menjadi kurang maksimal. Kemudian, akibat dari tekanan kerja yang kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil kerja Perawat menurun dan tingkat kepuasan kerja perawat juga ikut menurun, dengan keadaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat yang kurang memuaskan.

Perilaku atau tindakan tersebut adalah berasal beban kerja yang terindikasi banyak tidak kesesuaian antara jumlah pasien yang masuk tiap unit dengan perawat yang menanganinya. Selanjutnya, kemampuan perawat untuk memberikan praktek keperawatan yang profesional mengalami kendala dengan adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya.

Berdasarkan gambaran di atas dan pengamatan yang dilakukan, maka peneliti mencoba untuk meneliti permasalahan Kepuasan kerja (Y) yang terjadi karena dipengaruhi oleh Beban kerja (X) pada perawat di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya pembahasan, maka permasalahan perlu dibatasi pada :

Penelitian ini membatasi pada Beban Kerja dan Kepuasan Kerja pada permasalahan perawat di Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kemukakan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi.

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk menguji secara empiris apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Kajian ini akan bermanfaat baik secara praktis maupun teoritis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan ada dapat menambah teori dalam pengembangan ilmu Psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di rumah sakit umum Sri Pamela Tebing Tinggi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi manajemen rumah sakit terkait beban kerja perawat sehingga menjadi acuan dalam pengelolaan sumber daya manusia keperawatan yang efektif. Untuk bidang keperawatan telah menjadi dokumen penilaian untuk meningkatkan penempatan perawat secara kuantitas dan kualitas serta meningkatkan kepuasan kerja perawat.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sikap individu itu sendiri. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal .

Secara umum, istilah kepuasan kerja karyawan digunakan untuk menjelaskan apakah para karyawan bahagia, nyaman dan puas karena keinginan dan kebutuhan mereka terpenuhi di tempat kerja. Kepuasan kerja karyawan sebagai kombinasi berbagai reaksi seorang karyawan terhadap perbedaan yang muncul antara apa yang ia inginkan dan apa yang sesungguhnya ia terima (Cranny, Smith & Stone dalam Pella (2020)). Sedangkan Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2015)

menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerjanya, dengan kata lain kepuasan kerja yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya dan apa yang dipikirkannya mengenai pekerjaan tersebut.

Pada saat yang sama, Spector dalam Pella (2020) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai seperangkat perasaan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya dan berbagai aspek yang terkait dengannya. Kepuasan karyawan adalah istilah yang menyeluruh dimana meliputi rasa puas terhadap pekerjaannya, yang dirasakan karyawan dan rasa puas mereka terhadap kebijakan perusahaan, lingkungan kerja dan sebagainya.

Selanjutnya, Fattah (2017) menyatakan bahwa secara konseptual kepuasan kerja adalah respon emosional seorang karyawan terhadap suatu situasi kerja yang ditentukan dengan mencapai hasil, memenuhi atau melebihi harapan. Dalam istilah operasional, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap situasi kerja yang ditentukan dengan pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan.

Priyono dan Marnis (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, kedisiplinan dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional seorang karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai pekerjaan yang dibayar perusahaan dengan tingkat kompensasi yang diinginkan karyawan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Robbins dan Judge dalam Wijaya (2017), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil

evaluasi karakteristik pekerjaan itu. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan itu, sedangkan orang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan itu.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam – macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan – gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif seorang karyawan yang meliputi rasa senang, bahagia, nyaman, dan puas terhadap pekerjaan, kebijakan perusahaan dan lingkungan atau situasi kerja.

2. Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Roelen dalam Hadidya, R. S. (2018) mengidentifikasi ada sebelas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. *Work content* (isi pekerjaan), merupakan faktor yang berkaitan dengan konten pekerjaan atau tugas tertentu. Pekerjaan yang berulang-ulang,

tidak dapat memberikan variasi yang dapat meningkatkan keterampilan.

2. *Autonomy* (otonomi kerja), merupakan suatu tingkat kemandirian atau kemandirian dan keluwesan seorang pegawai dalam melaksanakan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk melakukan suatu tugas. Otonomi kerja didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan dan kemandirian yang cukup bagi individu.
3. *Growth/development* (pertumbuhan/perkembangan), yaitu dalam setiap pekerjaan itu ada kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Dukungan untuk berkembang meliputi pelatihan, pendidikan, dan beasiswa.
4. *Financial reward*, yaitu pemberian imbalan, upah, gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan atau yang sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam perusahaan.
5. *Promotion* (promosi), merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan atas prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dll.
6. *Workload* (beban kerja), merupakan suatu keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu serta banyaknya tugas yang diemban oleh karyawan. Beban kerja yaitu segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerninkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang. keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu serta banyaknya tugas yang diemban oleh karyawan.

7. *Work demand* (tuntutan kerja) merupakan sumber penyebab terjadinya stress yang berkaitan terhadap jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang menjadi beban kerja yang harus diterima oleh karyawan. Pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus.
8. *Supervisor* (pengawasan), ialah kemampuan dari pengawas untuk menyediakan dan memberikan bantuan teknik serta dukungan. Hal tersebut dapat berupa dari adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya. Supervisi keperawatan adalah suatu kegiatan profesional dalam pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh kepala ruangan yang meliputi fungsi *formatif*, *restorative*, dan *normative*, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
9. *Communication* (komunikasi), yaitu adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Komunikasi merupakan hal penting dalam faktor kepuasan kerja seperti pengetahuan tentang suatu kegiatan di organisasi, memiliki rasa percaya diri yang berhubungan dengan manajemen organisasi.
10. *Co-worker* (rekan kerja), merupakan hubungan dengan rekan kerja yang terlibat langsung dalam pekerjaannya. Rekan kerja secara sosial dapat mendukung rekan kerja lainnya yang merupakan faktor dari kepuasan kerja.
11. *Meaningfulness* adalah perasaan karyawan menerima timbal balik atas

pekerjaannya yang berupa pembayaran, pemikiran, energi emosional dari atasan.

Menurut Pella (2020), faktor-faktor penentu kepuasan karyawan dapat dibagi kedalam dua kategori utama, yaitu faktor organisasi dan faktor individu :

1. Faktor Organisasi

Faktor-faktor penentu puas tidaknya seorang karyawan dalam sebuah organisasi memainkan peran yang sangat penting. Karyawan menghabiskan sebagian besar waktu mereka di kantor sehingga ada sejumlah faktor organisasi yang ikut menentukan tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan di tempat kerja dapat ditingkatkan dengan mengatur dan mengelola faktor-faktor organisasi tersebut. Berikut ini adalah 10 faktor yang termasuk ke dalam kategori faktor organisasi penentu naik turunnya kepuasan karyawan, yaitu pengembangan organisasi, motivasi, kebijakan kompensasi dan tunjangan, promosi dan pengembangan karier, kepuasan terhadap pekerjaan, rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan gaya kepemimpinan.

2. Faktor Individu

Faktor individu juga berperan memelihara motivasi dan faktor personal agar karyawan bekerja dengan efektif dan efisien. Kepuasan kerja karyawan dapat dikaitkan dengan faktor psikologis. Beberapa faktor individu juga menentukan kepuasan karyawan. Lima faktor berikutnya yang termasuk dalam kategori ini adalah faktor jenis kelamin, usia,

tingkat pendidikan, kepribadian dan harapan.

Sedangkan menurut Munandar (2004) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

1. Intrinsik Pekerjaan

Menurut Locke, karakteristik intrinsik pekerjaan yang dapat menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, dan kontrol atas metode kerja, kerja, pluralisme dan kreativitas. Ada satu elemen yang berjalan melalui karakteristik pekerjaan intrinsik di atas, dan itu adalah tingkat tantangan mental. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang lebih tinggi dari tenaga kerja atau persyaratan pribadi yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja akan menyebabkan frustrasi dan pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja.

2. Gaji

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Theriault dalam Munandar (2004) kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana cara gaji diberikan. Uang memiliki arti yang berbeda bagi orang yang berbeda. Selain untuk memenuhi kebutuhan dasar (pangan, tempat tinggal), uang dapat menjadi simbol keberhasilan, prestasi dan pengakuan/ penghargaan. Menggunakan teori keadilan dari Adams dalam Munandar (2004) menyatakan mereka yang menerima gaji yang dianggap terlalu kecil atau terlalu besar akan merasa tertekan atau tidak

puas. Yang terpenting gaji yang diterima dianggap adil. Jika gaji dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Supervisor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu diri kepemimpinan yang secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja, yaitu penenggang rasa (*consideration*). Locke dalam Munandar (2004) menemukan dua jenis hubungan atasan-bawahan: hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana supervisor membantu tenaga kerja dalam memuaskan nilai-nilai kerja yang penting bagi tenaga kerja. Misalnya, jika pekerjaan yang menantang penting bagi tenaga kerja, supervisor akan membantu memberi mereka pekerjaan yang menantang. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi, yang mencerminkan sikap dan nilai dasar yang serupa. Misalnya, atasan dan bawahan tertarik karena keduanya memiliki pandangan hidup yang sama.

Sedangkan menurut Robbins dalam Wijaya (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang merangsang mental, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung dan mitra kerja yang mendukung. Selain itu, beberapa faktor penting yang menentukan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi menurut Kondalkar (2007) adalah isi pekerjaan, kebijakan gaji dan promosi, lingkungan kerja kelompok kerja, supervisor dan

personality job fit.

Sehingga dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dua kategori utama, yaitu faktor organisasi meliputi intrinsik pekerjaan, pengembangan organisasi, kebijakan kompensasi dan tunjangan, promosi dan pengembangan karier, rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan gaya kepemimpinan. Sementara itu, faktor individu yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, kepribadian dan harapan.

3. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Herzberg dalam Robbins dan Judge (2018) menyajikan beberapa aspek kepuasan kerja, antara lain:

a. Prestasi kerja (*Achievement*)

Karyawan berhasil menyelesaikan tugas dan mencapai kinerja tinggi. Hal ini melibatkan karyawan dalam menciptakan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan, kualitas dan tenggat waktu.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan dari atasan oleh karyawan atas prestasinya. Hal ini berkaitan dengan apakah atasan memiliki kemampuan untuk mendengar, memahami, dan memperhatikan pekerjaan karyawan atau tidak.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat tantangan yang dirasakan karyawan, minat terhadap pekerjaan, kepedulian terhadap keselamatan di tempat kerja, variasi pekerjaan,

pengaturan waktu kerja dan perasaan menjadi bagian dari organisasi.

d. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tingkat beban dan tanggung jawab yang dipikul atau dimiliki karyawan untuk tugas mereka. Karyawan diberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya untuk membuat karyawan merasa percaya diri.

e. Promosi (*Promotion*)

Kesempatan untuk promosi atau peningkatan karir selama bekerja. Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan.

f. Mengembangkan potensi pribadi (*Self-Actualization*)

Ada atau tidaknya kemungkinan pertumbuhan atau peningkatan pribadi karyawan dalam proses kerja. Sehubungan dengan ada tidaknya kursus atau kegiatan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja meliputi aspek prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, pengembangan pribadi.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan dalam suatu unit atau departemen (Huber, 2000). Hasibuan dalam Koesmowidjojo (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai upaya untuk merinci komponen dan tujuan beban kerja dalam sejumlah waktu dan unit keluaran tertentu. Menurut Huber

(2000), beban kerja keperawatan didefinisikan sebagai kebutuhan akan pelayanan keperawatan dari seorang pasien.

Beban kerja keperawatan adalah sekumpulan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh perawat sebagai bagian dari tugasnya di unit pelayanan keperawatan. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja yang terlalu banyak atau kapasitas fisik yang terlalu rendah dapat menjadi predisposisi pekerja terhadap penyakit atau gangguan akibat kerja (Efendy, 2009).

Beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas yang dilakukan oleh fungsi primer dan fungsi sekunder yang dilakukan, jumlah pasien yang dirawat perhari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata jumlah pasien. diobati, tindakan langsung dan tidak langsung yang diperlukan oleh pasien, frekuensi pengobatan, setiap tindakan yang diperlukan, dan rata-rata waktu yang diperlukan untuk melakukan tindakan (Nursalam, 2014).

Sementara itu, pengertian beban kerja menurut Haryanto 2004 (dalam adikurnia 2010) jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal pada kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan.

Dari perspektif ergonomis, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban fisik dan beban psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa pekerjaan berat seperti mengangkat, merawat, mendorong. Meskipun beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan kinerja individu dengan individu lain (Manuaba, 2000).

Everly dan Girdano (dalam Munandar 2001) menyatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Jenis beban kerja lainnya adalah kombinasi beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif terjadi karena terlalu banyak atau terlalu sedikit tugas. Meskipun beban kerjanya bersifat kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau pekerjaannya, dia tidak menggunakan keterampilan atau potensi pekerja (Tulus Winarsunu, 2008).

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana seseorang dihadapkan pada aktivitas atau kegiatan pada tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

2. Faktor – Faktor Mempengaruhi Beban Kerja

Dengan menganalisa beban kerja, sebuah organisasi bisnis tentunya dapat berharap beban kerja yang harus ditanggung oleh seorang pegawai tidak berat dan sesuai dengan kemampuan/skill pegawai pada umumnya. Untuk itu, pelaku usaha perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Tarwaka (2004) dan Koesmowidjojo (2021), antara lain:

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi kepuasan, keinginan atau persepsi.

a. Jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan adalah hal yang

dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.

- b. Motivasi seseorang akan menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentu dapat menyebabkan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak puas akan bidang kerja yang dijalannya, akan mempengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang dijalannya terasa berat dan sulit berdampak pada kinerja karyawan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja seorang karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

- a. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya. Pada puncak karyawan akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan standart atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

- b. Tugas – tugas fisik yang dimaksud adalah hal – hal yang berhubungan dengan alat – alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang di hadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- c. Organisasi kerja hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus di emban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan psikis maupun fisik dari setiap karyawan tentu akan meningkatkan dampak tekanan saat bekerja.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja berdasarkan faktor internal dan faktor eksternal.

3. Aspek – Aspek Beban Kerja

Menurut Munandar (2001), ada 2 aspek beban kerja antara lain:

1. Beban kerja sebagai kebutuhan fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menciptakan prestasi kerja yang optimal Selain berdampak pada kinerja pegawai, kondisi fisik juga berdampak pada semangat kerja pegawai. Kondisi fisik seorang pekerja berpengaruh terhadap keadaan vital dan psikologis seseorang. Artinya status kesehatan pegawai harus terjamin kesehatannya saat bekerja, selain itu istirahat yang cukup, dukungan fasilitas kerja yang nyaman dan memadai juga penting.

2. Beban kerja sebagai tuntutan kerja

Kerja shift atau kerja malam seringkali menyebabkan kelelahan bagi karyawan karena beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu banyak dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Sementara itu berdasarkan Putra, Tedy Buana (2019) aspek-aspek beban kerja meliputi:

1. Aspek fisik

Beban kerja ditentukan oleh jumlah pasien yang dirawat dan jumlah perawat yang bekerja di suatu unit atau ruangan. Tingkat ketergantungan pasien diklasifikasikan menjadi tiga tingkatan, yaitu ketergantungan minimal/ringan, ketergantungan parsial atau sebagian, dan ketergantungan total/lengkap.

2. Aspek psikologis

Aspek mental/psikologis dihitung berdasarkan hubungan interpersonal, antaranya perawat dan dengan manajer dan juga antara perawat dan pasien, yang mempengaruhi tingkat efektivitas, efisiensi dan produktivitas perawat. Akibatnya sering terjadi stres kerja yang akan menurunkan motivasi kerja dan efisiensi kerja perawat.

3. Aspek waktu kerja

Waktu kerja produktif yaitu banyaknya jam kerja produktif dapat dipergunakan perawat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan uraian tugas dan waktu melaksanakan tugas tambahan yang

tidak termasuk dalam tugas pokoknya. Alokasi waktu bekerja menurut Depkes RI, 2006 yakni waktu bekerja normal per hari yaitu 8 jam/hari (5 hari bekerja/minggu), dengan waktu efektif kerja/hari 6,4 jam/hari. Sehingga kesimpulannya waktu efektif bekerja yaitu 80% dari waktu bekerja 8 jam / hari.

Sehingga, berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek beban kerja meliputi beban kerja sebagai kebutuhan fisik, tututan kerja, aspek psikologis/mental, dan waktu kerja.

4. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja ini menurut Koesomowidjojo (2021), meliputi:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang dimaksud adalah tingkat pemahaman terhadap pekerjaan seorang karyawan. Tingkat kemampuan dan pemahaman seorang pekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan yang berlaku.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai SOP pasti akan mengurangi beban kerja karyawan.

c. Target yang Harus Dicapai

Tujuan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya akan secara langsung mempengaruhi jumlah pekerjaan yang diterima karyawan. Semakin terbatas waktu untuk melakukan pekerjaan tertentu atau ketidakseimbangan antara waktu yang dibutuhkan untuk mencapai

tujuan kinerja dan jumlah pekerjaan yang diberikan, semakin banyak pekerjaan yang diterima dan dirasakan karyawan, semakin besar. Untuk alasan ini, perlu untuk menentukan standar/waktu dasar untuk melakukan sejumlah pekerjaan di setiap organisasi, yang pasti bervariasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

C. Hubungan Antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada hakikatnya sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan, dimana merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakannya (McShane dan Von Glinow dalam Wibowo, 2015).

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh seseorang. Salah satu faktor yang paling berhubungan dengan munculnya kepuasan kerja adalah *workload* atau beban kerja (Roelen dalam Hadidya, R. S. 2018). Beban kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang (Bowling & Kirkendall, 2012). Sementara itu, beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan.

Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seseorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Efendy dalam Brahama, et. al. 2019).

Dilihat dari sudut pandang beban kerja, ketidakseimbangan jumlah perawat dengan jumlah pasien, serta banyaknya aktivitas keperawatan langsung maupun tidak langsung sering menyebabkan peningkatan beban kerja, dimana perawat yang bekerja terus-menerus atau tanpa dukungan memadai cenderung banyak tidak masuk kerja atau menunda-nunda pekerjaan dan memiliki kondisi kesehatan yang menurun. Hal ini juga akan berimbas pada kepuasan kerja perawat, dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memberikan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Marquis, B. L & Huston, C. J dalam Hikmat & Melinda, 2019).

Beban kerja keperawatan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk kepentingan pasien. Dalam menjalankan tugasnya, mereka perlu memiliki keterampilan dan keahlian khusus, selain pengetahuan akademis, mereka juga harus memiliki kemampuan berkomunikasi agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

Penelitian oleh Zeytinoglu dan Denton (2007) pada pekerja Ontario tentang hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasa puas dengan pekerjaannya meskipun merasa beban kerjanya berat, namun hasil analisisregresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja, kualitas pekerjaan dan pekerjaan. kepuasan responden. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan klaim Soehartati (2007 dan Shcoker (2008) bahwa seseorang dengan beban kerja yang tinggi mempengaruhi kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik benang merah bahwa beban kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mengenai beban kerja dengan kepuasan kerja, yaitu:

Daftar Penelitian Terdahulu Mengenai Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tahun 2015 “Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi” dengan hasil Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun dan sebaliknya. Penulis (Yo dan Surya).

Tahun 2018 “Pengaruh beban kerja, Work Family Conflict dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Turnover Intention di PT. Bina Busana Semarang dengan hasil terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Departemen Produksi di PT. Bina Busana Internusa Semarang. Penulis (Udriyah, Riyadi, dan Utamingtiyas).

Tahun 2018 “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Bartec Utama Mandiri Semarang) dengan hasil Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan beban kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Penulis (Anggraeni, Karina).

Tahun 2019 “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera” dengan hasil Terdapat pengaruh signifikan dan negatif beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil thitung $-2,368 >$ tabel $-1,989$ dengan nilai signifikan $0,020 < 0,05$. Penulis (Jumadi, Esty Nurhayati).

Tahun 2009 “Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSU GMIM Pancaran Kasih Manado” dengan hasil Ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai p (0,000). Penulis (Barahama, Kifly Franco. Katuuk, Mario. dan Oroh, Wenda M).

Tahun 2019 “Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat” dengan hasil Dari analisa Bivariat menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan

kepuasan kerja perawat ($p=0,031$). Penulis (Hikmat, Rokhmatul dan Melinda).

Tahun 2020 “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn” dengan hasil Diperoleh nilai sig = $0.005 < 0.05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian. Dimana, jika karyawan mengalami beban kerja dalam pekerjaannya maka dapat kecenderungan kepuasan kerja mereka akan menurun. Penulis (Suartana, I. P dan Dewi, I. Gusti A. M).

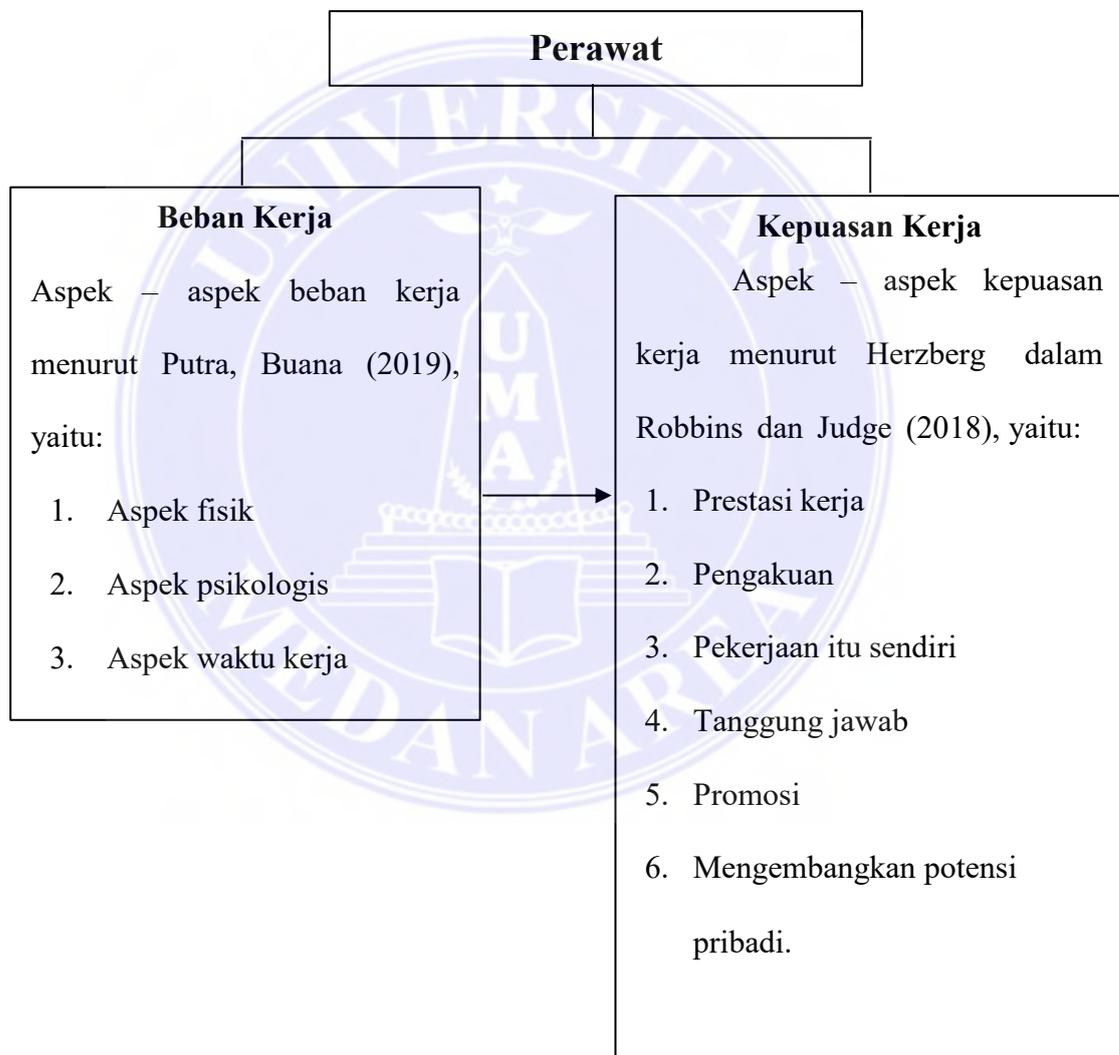
Tahun 2020 “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang” dengan hasil Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Model Summary, nilai koefisien Determinasi R^2 adalah sebesar 0,315). Hal ini berarti 31,5% variabel Y (Kepuasan Kerja) dipengaruhi oleh variabel X (Beban Kerja) sedangkan sisanya (68,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Penulis (Talo, Sarlina Ludji. Timuneno, Tarsisius. dan Nursiani, Ni Putu).

Tahun 2020 “Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Madiun” dengan hasil Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi $\rho = 0.025$, $\alpha = (0.05)$ yang berarti terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Semakin berat tingkat beban kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka perlu diperhatikan adanya distribusi beban kerja yang seimbang dan faktor-faktor kepuasan kerja yang belum terpenuhi.

Penulis (Sriwulandari, Maya). Sehingga, berdasarkan penelitian terdahulu yang telah peneliti paparkan didapati adanya hasil hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja, dengan asumsi bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kecenderungan kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif disebut metode tradisional, karena metode ini telah digunakan sejak lama, telah menjadi metode penelitian tradisional. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dapat berupa tes, angket, wawancara, dan observasi terbimbing. Pengumpulan data dilakukan pada populasi tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti. Setelah masalah diidentifikasi maka dihasilkanlah rumusan masalah. Rumus masalah biasanya dinyatakan dalam kalimat tanya. Dengan pertanyaan ini, ia akan dapat membimbing peneliti dalam kegiatan penelitian selanjutnya. Jawaban atas rumusan masalah baru dengan menggunakan teori disebut hipotesis. Hipotesis yang merupakan jawaban sementara, selanjutnya akan terbukti/benar secara empiris. Jika hipotesis penelitian yang diajukan tidak terbukti, perlu dilakukan pengecekan apakah ada yang salah dalam menggunakan teori yang diajukan, alat, pengumpulan data, analisis atau rumusan masalah.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian secara teoritis didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang memiliki “variasi” dari orang ke orang dan ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi tentang subjeknya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, juga

dikenal sebagai variabel independen dan dependen. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiyono, 2012). Maka diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel terikat (Dependen) : Kepuasan kerja (Y)
2. Variabel bebas (Independen) : Beban kerja (X)

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian memastikan bahwa pengukuran variabel dalam penelitian ini dipandu oleh metode yang dikembangkan. Definisi operasional variabel penelitian dibangun sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif seorang karyawan yang meliputi rasa senang, bahagia, nyaman dan puas terhadap pekerjaan, kebijakan perusahaan, dan lingkungan atau situasi kerja. Aspek kepuasan kerja menurut Herzberg dalam Robbins dan Judge (2018), yaitu prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi dan mengembangkan potensi pribadi.

2. Beban kerja (X)

Beban kerja merupakan keadaan dimana seseorang dihadapkan pada aktivitas atau kegiatan pada tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Aspek Beban Kerja menurut Putra, Buana (2009), yaitu Aspek fisik, aspek psikologis dan aspek waktu kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Hadi (2004) populasi adalah kumpulan individu yang datanya digeneralisasikan dari hasil penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Sri Pamela Tebing Tinggi yaitu 150 perawat.

2. Sampel Penelitian

Total sampling adalah teknik pengambilan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Setiadi, 2013). Alasan pengambilan sampel total adalah karena semua indikator keperawatan sesuai untuk penelitian. Sehingga jumlah sampel yang peneliti gunakan adalah 150 perawat yang bekerja di RSUD Sri Pamela Tebing Tinggi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis, dimana skala psikologis ini berupa angket berisi pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun sehingga responden hanya tinggal memilih salah satunya. Skala Likert mencakup pertanyaan yang disukai dan tidak disukai. Pertanyaan yang disukai adalah pertanyaan yang mengandung konsep perilaku yang sesuai atau mendukung sifat-sifat yang diukur, sedangkan pertanyaan yang tidak menguntungkan adalah pertanyaan yang berisi konsep perilaku yang diinginkan oleh indikator perilaku (Azwar, 2007).

Peneliti menggunakan skala Likert karena skala Likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang, memberikan empat alternatif tanggapan, yaitu: Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS).

1. Skala Beban Kerja

Dalam penelitian ini, skala beban kerja disusun berdasarkan aspek beban kerja yaitu beban mental, beban fisik dan waktu. Dalam skala ini digunakan format skala likert. Sistem peringkat beban kerja untuk item yang disukai adalah SS=4, S=3, S=2, STS=1, sedangkan untuk item yang tidak disukai, diterapkan SS=1, S=2, TS=3 dan STS =4. Semakin tinggi skor yang diperoleh pada skala beban kerja, maka semakin tinggi pula beban kerja perawat. Dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah beban kerja anggota keperawatan Rumah Sakit Umum tersebut.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini dimaksudkan untuk mengukur kepuasan kerja, aspek pekerjaan yang digunakan yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, kesempatan promosi, supervisor dan rekan kerja (Robbins dalam Andriani, 2012). Dalam skala ini digunakan format skala likert. Sistem penilaian skala kepuasan kerja untuk item yang disukai adalah SS =4, S = 3, S=2, STS = 1, sedangkan untuk item yang tidak disukai, berlaku SS = 1, S = 2, TS=3 dan STS=4. Semakin tinggi skor yang diperoleh pada skala kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di RSUD. Dan sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah kepuasan kerja perawat yang tergabung dalam RSUD.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang diberikan.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran seberapa efektif atau kuat suatu instrumen. Suatu Instrumen yang valid mempunyai validitas bernilai tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2010). Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mencerminkan isi yang konsisten dengan hal dan sifat yang diukur. Dengan kata lain, setiap butir instrumen telah tepat menggambarkan keseluruhan isi atau sifat dari struktur konseptual yang mendasari konstruksi instrumen.

Teknik statistik yang digunakan adalah *Product Moment*, yaitu dengan membandingkan skor butir-butir angket dengan skor total. Jika item tersebut memiliki korelasi positif dengan kriteria (skor tes) dan korelasinya tinggi, hal ini menunjukkan bahwa item tersebut juga memiliki nilai guna yang tinggi. Besarnya korelasi yang dianggap sebagai elemen yang valid adalah $r \geq 0,3$ (Sugiono, 2010). Validitas tinggi berarti setiap item dalam skala yang sama dengan yang lain pada umumnya. Validasi ini akan menggunakan *SPSS Statistical Testing Tool versi 21.0*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah penemuan dan penentuan seberapa andal hasil pengukuran. Dapat juga dikatakan bahwa keandalan adalah keandalan, keandalan, stabilitas, stabilitas, konsistensi, dll. Hasil pengukuran dapat diandalkan jika beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama memperoleh hasil yang relatif sama selama subjek yang diukur tidak berubah (Azwar, 2007). Pengecekan reliabilitas alat menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena alat penelitian berupa angket dan skala berjenjang. Rumus *Alpha Cronbach* adalah:

$$a = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

S_1^2 dan S_2^2 = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 S_x^2 = Varians skor skala

Jika $\alpha > 0.7$ berarti (*sufficient reliability*), jika $\alpha > 0.80$ menunjukkan bahwa semua item reliabel dan semua tes selalu memiliki reliabilitas yang kuat. Atau ada yang mengartikan seperti ini; jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α dari 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika α antara 0.50 – 0.70 maka reliabilitas sedang. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, mungkin satu atau beberapa item tidak reliabel.

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah pengumpulan data dari semua data dari seluruh sumber data.

Penelitian ini menggunakan analisis data statistik dalam analisis data.

Pemilihan model statistik yang digunakan telah disesuaikan untuk menyusun

penelitian sesuai dengan hipotesis yang diajukan, tujuan penelitian dan jenis variabel. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah *Product Moment Karl Pearson*. Alasan menggunakan teknik korelasi ini karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas (beban kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja). Perhitungan analisis data dalam penelitian ini diuji dengan program *Statistical Packages For Social Science (SPSS) 21.0*. Rumus untuk teknik Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r : koefisien korelasi Pearson
- N : banyak pasangan nilai X dan Y
- $\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
- $\sum X$: jumlah nilai X
- $\sum Y$: jumlah nilai Y
- $\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

Sebelum menganalisis data dengan menggunakan teknik analisis Product Moment, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas = Untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian dari setiap variabel telah menyebar secara normal atau tidak.
2. Uji linieritas = untuk mengetahui apakah data untuk variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Beban kerja dengan Kepuasan kerja pada perawat di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,361$ dengan $P \text{ linierity} = 0.000 < 0,05$. Dari hasil korelasi ini maka dapat dinyatakan dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kecenderungan tingkat kepuasan kerja perawat, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi tingkat kecenderungan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Koefisien determinasi beban kerja dengan kepuasan kerja adalah sebesar $r^2 = 0,13$ mengandung arti bahwa beban kerja menyumbangkan atau mempengaruhi sebesar 13,0% terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi.
3. Dalam penelitian ini perawat di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi mempunyai beban kerja yang tergolong tinggi dimana terlihat dari mean empirik (82,09) > dari nilai hipotetik (72,5), sedangkan kepuasan kerja tergolong rendah dengan mean empirik (60,98) > mean hipotetik (72,5).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas, perawat memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan beban kerja tinggi, maka diharapkan pada perawat agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara mengatur dan mengelola tugas yang diberikan hingga tuntas. Selain itu dapat menimbulkan rasa aman dalam bekerja, menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

2. Rumah Sakit

Penelitian ini juga dapat menjadi kontribusi bagi Rumah Sakit untuk meningkatkan hubungan dan komunikasi dengan perawat untuk keberhasilan Rumah Sakit serta proses yang berkelanjutan dari pembelajaran, perbaikan, pengukuran dan bertindak dalam perhatian pengelolaan sumberdaya (memperhatikan jumlah tenaga keperawatan dengan yang dirawat sampai dengan memperhatikan kesempatan promosi dan kesempatan pelatihan), serta lebih menjamin kesejahteraan dari medical representatif, lebih jeli dan peka mengenai hal-hal yang dapat menjadi kepuasan bagi karyawannya.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti lebih lanjut faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti *work content* (isi pekerjaan), *autonomy* (otonomi kerja), *financial reward* (pemberian imbalan),

promotion (promosi), *growth/development* (pertumbuhan/perkembangan), *work demand* (tuntunan kerja), *supervisor* (pengawasan).



DAFTAR PUSTAKA

- Alotaibi, Jazi., Paliadelis, Penny Susan., dan Valenzuela, F-R. (2016). *Factors that Affect the Job Satisfaction of Saudi Arabian Nurses*. Journal of Nursing Management. University of New England Admidate, Australia.
- Anggraeni, Karin. (2018). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Bartec Utama Mandiri Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Arifin, Choirul. (2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) (Studi Korelasi Di RSUD Jombang)*. Skripsi. Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang.
- Badeni, M.A. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Barahama, et. al. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa RSU Gmim Pancaran Kasih Manado (Vol. 7) (No. 1)*. Jurnal Keperawatan. Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi.
- Budiono. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*. Modul Bahan Ajar Keperawatan; Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Effendi. (2009). *Beban Kerja*. <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php1>.
- Fattah, A. Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin & Efikasi Diri)*. Penerbit : Elmatara. Yogyakarta.
- Hadidya, Rahmawan Surya. (2018). *Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Buni Aksara.
- Hikmat, R & Melinda. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat (Vol. 10) (No. 2)*. Jurnal Kesehatan. LP3M Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Cirebon.
- Jumadi, Estu Nurhayati. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang*.

Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.

Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational Behavior*. New Age International (P) Ltd., Publishers. New Delhi.

Kifly Franco Barahama Mario Katuuk Wenda M. Oroh. (2019). Jurnal: *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado*. Universitas Sam Ratulung.

Koesomowidjojo, Suci R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penerbit : Raih Asa Sukses (Penebar Swadata Group).

Mansoor, Muhammad., Sabtain Fida, dkk. (2011). *The impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A study on Telecommunication Sector of Pakistan* (Vol. 2) (No. 3). Journal of Business Studies Quarterly.

Masrukhin dan Waridin (2012), Jurnal: *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi & Bisnis.

Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Penerbit: Uiperss.

Munandar. (2008). Jurnal: *Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja*. <http://jurnal.animus.ac.id/index.php>.

Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. (2013). *Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia* (Vol. 1) (No. 1). Journal Business and Management Horizons.

Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.

Pella, Dr. Darmin Ahmad. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Jakarta : Penerbit Aida Infini Maksima.

Petrus Dala Wolo, Rina Trisnawati dan Wiyadi. Jurnal: *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Tni Au Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher. Surabaya.

Putra, Tedy Buana. (2019). *Hubungan Otonomi dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Interna RSUD Labuang Baji Makassar*. Skripsi. Prodi Keperawatan. Yayasan Perawat Sulawesi Selatan.

- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). *Pearson : Organizational behavior (Edisi 15)*. Penerbit : Pearson Education, Inc.
- Roziqin, Muhammad Zainur. (2020). *Kepuasan Kerja*. Penerbit : Averroes Press. Malang.
- Sanna Ilma, Andi Tentri., Asiah Hamzah., Ridwan Amiruddin. (2012.). *Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan di Instalasi Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar*. Jurnal: (www.blog.unhas.ac.id, September).
- Sriwulandari, Maya. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Kabupaten Madiun*. Skripsi. Program Studi Keperawatan. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Suartana, I Putu & Dewi, I Gusti A M. (2020). *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Bellin Hotel (Vol.9) (No. 3)*. E-Journal Manajement. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana Bali.
- Sugiarto, Endar. (1999). *Psikologi Pelayanan Dalam Industri Jasa*. Penerbit: PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Talo, Sarlina Ludji., Timuneno, Tarsisius & Nursiani, Ni Putu. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang (Vol. 1) (No. 2)*. Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial. Universitas Nusa Cendana. Kupang.
- Tunggareni, Heln Susianti dan Thinni Nurul Rochmah. (2013). *Job Satisfaction and Performance of Nurse based on Workload in Bhayangkara Hospital Lumajang (Vol. 1) (No. 3)*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia.
- Udriyah, et. al. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di PT Binabusana Internusa Semarang (Vol. 18) (No. 3)*. Journal. Jurusan Administrasi Bisnis. Politeknik Negeri Semarang.
- Wibowo, Prof. Dr. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi (Edisi ke-2)*. Penerbit: PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wijaya, Dr. H. Candra. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wijono, Sutarto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Suatu Bidang*

Gerak Sumber Daya Alam Manusia. Edisi Revisi. Penerbit: Kencana.

Yo & Surya. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Vol. 4) (No. 5). Jurnal Manajemen Unud. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud) Bali.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019. http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No_26_Th_219_ttg_Peraturan_Pelaksanaan_UU_Nomor_38_Tahun_2014_tentang_Keperawatan.pdf.







LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN



SKALA BEBAN KERJA

No	Penyataan	S	R	J	T
1.	Pekerjaan yang saya kerjakan hanya memerlukan aktifitas fisik yang ringan.				
2.	Sarana dan prasarana yang ada membantu saya dalam bekerja.				
3.	Saya yakin mampu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan.				
4.	Saya tidak merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan.				
5.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya kerjakan sangat banyak.				
6.	Saya merasa tegang saat saya mulai bekerja.				
7.	Ruang tempat saya bekerja kondusif.				
8.	Pekerjaan saya memerlukan adanya aktifitas fisik yang berat.				
9.	Kondisi tubuh saya kuat untuk mengerjakan pekerjaan yang ada.				
10.	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman.				
11.	Sarana yang ada kurang memadai.				
12.	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja.				
13.	Pekerjaan saya menuntut kecepatan tinggi dalam penyelesaiannya.				
14.	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai.				
15.	Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat.				
16.	Pekerjaan saya fleksibel dan tidak merasa mengekang.				
17.	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup.				
18.	Saya memiliki jam kerja yang panjang.				

19.	Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama.				
20.	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan.				
21.	Saya hanya fokus pada tugas pokok saya saja.				
22.	Hubungan saya kurang baik dengan perawat lainnya.				
23.	Saya bersemangat dalam menjalankan seluruh pekerjaan.				
24.	Saya selalu mencoba memahami pendapat karyawan lain.				
25.	Saya merasa terlalu banyak tugas tambahan diluar dari tugas pokok.				
26.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas pokok yang diberikan.				
27.	Saya menghindari perawat lain yang membuat saya malas				
28.	Jam kerja saya sesuai dengan standart waktu efektif kerja.				
29.	Saya mudah akrab dengan perawat lain.				
30.	Saya lebih banyak tidak cocok dengan senior.				
31.	Saya dapat menyelesaikan tugas pokok saya.				



No	Penyataan	S	R	J	T
1.	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
2.	Saya memberikan banyak kontribusi pada rumah sakit ini.				
3.	Saya memberikan segala usaha untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan saya.				
4.	Saya dihargai di tempat kerja.				
5.	Saya merasa prestasi kerja saya saat ini belum memuaskan.				
6.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan.				
7.	Atasan saya menghargai hasil kerja saya.				
8.	Saya kurang bisa memanfaatkan waktu untuk bekerja secara maksimal.				
9.	Rumah sakit tidak pernah memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi.				
10.	Atasan saya selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahannya.				
11.	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.				
12.	Atasan saya mengabaikan pendapat dan masukkan dari bawahannya.				
13.	Pekerjaan yang saya terima saat ini sesuai dengan keinginan saya.				
14.	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini.				
15.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian				

	saya.				
16.	Pekerjaan saya saat ini memberikan saya pengalaman baru.				
17.	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik.				
18.	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
19.	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan job description.				
20.	Sebagai perawat saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
21.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas saya selama jam kerja.				
22.	Saya selalu membutuhkan orang lain dalam membuat keputusan terhadap pekerjaan saya.				
23.	Setiap perawat diberikan kewenangan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.				
24.	Saya acuh tak acuh dengan apa yang menjadi tugas dan kewajiban saya.				
25.	Tanggung jawab yang diberikan membuat saya lebih leluasa dalam mengambil keputusan untuk pekerjaan saya.				
26.	Semua perawat atau pegawai di rumah sakit ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi.				
27.	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh rumah sakit untuk meningkatkan karir.				
28.	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di rumah sakit ini belum sesuai.				
29.	Rumah sakit memberikan kesempatan pelatihan untuk mendukung pelaksanaan dan mengembangkan karir semua perawat.				

30.	Rumah sakit memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal, training, kursus, dan seminar sesuai dengan keahlian.				
31.	Tidak semua perawat mendapatkan kesempatan dalam mengikuti pelatihan atau seminar untuk pengembangan karir.				





LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN



73	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4		
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
77	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3			
78	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3		
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
80	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3		
81	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
84	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3		
85	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
86	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3		
87	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
88	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4		
89	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
90	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4		
91	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
92	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4		
93	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2		
94	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3		
95	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
96	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
97	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4		
98	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
99	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4		
100	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4		
101	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
102	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
103	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
104	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	
105	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
106	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	
107	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
108	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
109	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
110	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	
111	3	2	4	1	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	
112	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
113	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
114	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	4	3	4	3	4		
115	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
116	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
117	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
118	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
119	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	
120	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
122	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4
123	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2
124	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
125	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
126	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4
127	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4
128	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
129	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3		



Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3		
3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3		
4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3		
5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	1	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
6	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
7	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
9	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
10	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3		
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
14	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3		
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2		
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
19	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3			
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
22	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3		
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	
26	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2		
28	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
29	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
31	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
32	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3		
33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3		
34	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
35	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2	1	3	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3		
36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	
37	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
39	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	
40	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
41	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	
44	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3		
45	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
47	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
48	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
49	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
51	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
52	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
55	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	
56	1	3	2	1	4	2	2	2	2	2	3	1	4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	
57	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	4	2	4	3	2	4	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	
58	1	4	2	2	3	2	2	1	1	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	
59	2	3	2	2	4	2	2	1																										



Reliability Scale: Skala Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BK1	3,32	,627	150
BK2	2,87	,753	150
BK3	3,29	,548	150
BK4	3,03	,675	150
BK5	2,56	1,126	150
BK6	3,11	,640	150
BK7	3,10	,553	150
BK8	3,12	,634	150
BK9	3,27	,682	150
BK10	3,23	,687	150
BK11	2,85	,831	150
BK12	3,20	,635	150
BK13	2,86	,769	150
BK14	3,10	,588	150
BK15	3,14	,645	150
BK16	2,62	,932	150
BK17	3,23	,604	150
BK18	3,21	,641	150
BK19	3,13	,735	150
BK20	3,12	,732	150

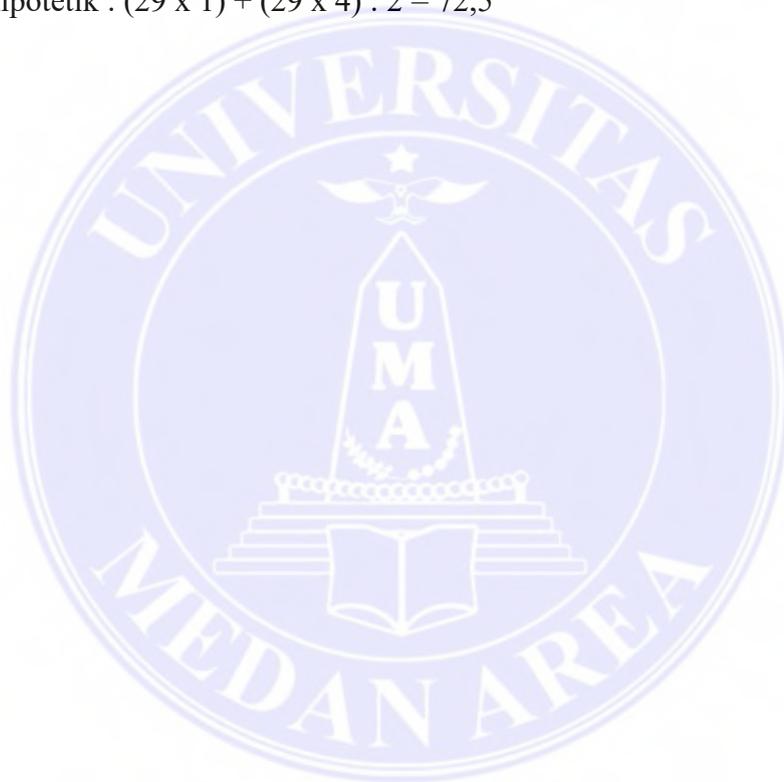
BK21	3,21	,619	150
BK22	3,01	,755	150
BK23	2,76	,902	150
BK24	3,08	,747	150
BK25	3,14	,580	150
BK26	3,28	,657	150
BK27	3,03	,704	150
BK28	3,17	,699	150
BK29	3,22	,566	150
BK30	3,18	,603	150
BK31	3,10	,784	150

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	92,21	103,454	,183	,883
BK2	92,65	98,671	,464	,877
BK3	92,24	103,284	,334	,881
BK4	92,50	99,970	,427	,878
BK5	92,97	94,355	,483	,878
BK6	92,41	103,063	,209	,882
BK7	92,43	102,327	,318	,880
BK8	92,41	98,740	,559	,875
BK9	92,26	100,140	,409	,878
BK10	92,30	101,876	,377	,881
BK11	92,67	96,544	,548	,875
BK12	92,33	101,429	,340	,880
BK13	92,67	97,150	,557	,875
BK14	92,43	102,018	,322	,880
BK15	92,39	100,628	,397	,879
BK16	92,91	96,729	,469	,877
BK17	92,30	101,997	,314	,880
BK18	92,31	99,774	,469	,877
BK19	92,40	98,725	,473	,877
BK20	92,41	98,995	,457	,877
BK21	92,31	101,451	,348	,880
BK22	92,52	99,110	,432	,878

BK23	92,77	96,462	,502	,876
BK24	92,45	97,698	,537	,875
BK25	92,39	101,568	,366	,879
BK26	92,25	102,818	,320	,882
BK27	92,50	98,171	,539	,876
BK28	92,36	98,581	,512	,876
BK29	92,31	101,395	,392	,879
BK30	92,35	101,033	,395	,879
BK31	92,43	96,756	,572	,874

mean hipotetik : $(29 \times 1) + (29 \times 4) : 2 = 72,5$



Reliability

Scale: Skala Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	150	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	2,09	,889	150
KK2	2,52	,766	150
KK3	2,17	,831	150
KK4	2,25	,804	150
KK5	2,53	,988	150
KK6	2,24	,766	150
KK7	2,19	,833	150
KK8	2,61	,792	150
KK9	2,36	,780	150
KK10	2,25	,845	150
KK11	2,60	,794	150
KK12	2,19	,862	150
KK13	2,75	,779	150
KK14	2,53	,833	150
KK15	2,29	,765	150
KK16	2,59	,913	150
KK17	2,33	,800	150
KK18	2,15	,814	150
KK19	2,21	,907	150

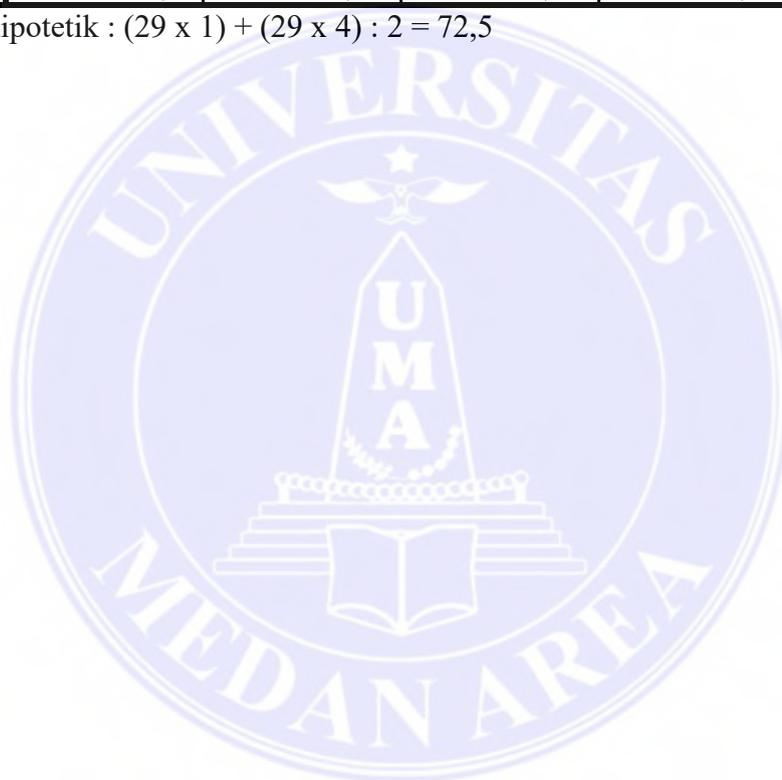
KK20	2,27	,872	150
KK21	2,21	,922	150
KK22	2,28	,752	150
KK23	2,65	,819	150
KK24	2,40	,827	150
KK25	2,43	,870	150
KK26	2,31	,921	150
KK27	2,24	,817	150
KK28	2,11	,815	150
KK29	2,43	,862	150
KK30	2,48	,833	150
KK31	2,45	,773	150

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	71,02	221,563	,746	,937
KK2	70,59	230,486	,474	,940
KK3	70,94	225,225	,649	,938
KK4	70,85	226,958	,599	,939
KK5	70,57	235,011	,202	,944
KK6	70,87	226,036	,673	,938
KK7	70,91	225,570	,633	,938
KK8	70,49	232,627	,366	,941
KK9	70,75	227,197	,609	,939
KK10	70,85	223,925	,691	,938
KK11	70,51	231,017	,433	,940
KK12	70,92	223,551	,691	,938
KK13	70,36	232,755	,368	,941
KK14	70,58	228,353	,519	,940
KK15	70,81	225,965	,677	,938
KK16	70,51	237,097	,149	,944
KK17	70,77	227,760	,568	,939
KK18	70,96	226,884	,594	,939
KK19	70,90	221,970	,715	,937
KK20	70,84	224,270	,654	,938
KK21	70,90	220,883	,744	,937

KK22	70,83	228,748	,563	,939
KK23	70,45	233,283	,326	,941
KK24	70,71	227,564	,555	,939
KK25	70,68	224,474	,648	,938
KK26	70,79	221,360	,727	,937
KK27	70,87	225,606	,646	,938
KK28	70,99	223,228	,748	,937
KK29	70,68	226,434	,576	,939
KK30	70,63	227,672	,547	,939
KK31	70,66	229,340	,520	,940

mean hipotetik : $(29 \times 1) + (29 \times 4) : 2 = 72,5$





LAMPIRAN D

UJI ASUMSI

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BebanKerja	KepuasanKerja
N		150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82,09	60,98
	Std. Deviation	8,805	10,194
Most Extreme Differences	Absolute	,077	,090
	Positive	,044	,084
	Negative	-,077	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,941	1,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,338	,173

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KepuasanKerja						
BebanKerja	150	100,0%	0	0,0%	150	100,0%

Report

KepuasanKerja

BebanKerja	Mean	N	Std. Deviation
65	77,50	4	10,273
67	86,00	1	.
69	87,00	1	.
71	92,00	2	1,414
72	70,00	2	10,213
73	89,00	3	7,810
75	56,00	1	.
76	73,40	5	10,453
79	79,25	4	6,702
80	73,33	3	10,189
81	81,60	5	10,916
82	69,50	4	10,898
83	46,00	1	.
84	76,50	4	10,735
85	69,40	15	10,468
86	60,75	8	10,961
87	63,80	5	10,172
89	67,33	9	10,194
90	65,75	4	10,879
91	59,25	4	10,525
92	71,00	7	10,706
93	68,17	6	10,368
94	66,75	4	10,819
95	74,33	3	10,220
96	57,00	2	10,971
97	56,50	6	6,535

98	60,00	6	10,757
99	66,80	5	10,478
100	62,86	7	9,720
101	66,40	5	10,877
102	65,50	6	10,134
103	58,00	2	7,071
104	64,67	3	10,862
107	51,67	3	7,371
Total	60,98	150	10,194

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	9871,283	33	299,130	1,415	,092
Between Groups	4486,784	1	4486,784	21,220	,000
Deviation from Linearity	5384,499	32	168,266	,796	,769
Within Groups	24527,657	116	211,445		
Total	34398,940	149			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KepuasanKerja * BebanKerja	-,361	,130	,536	,287

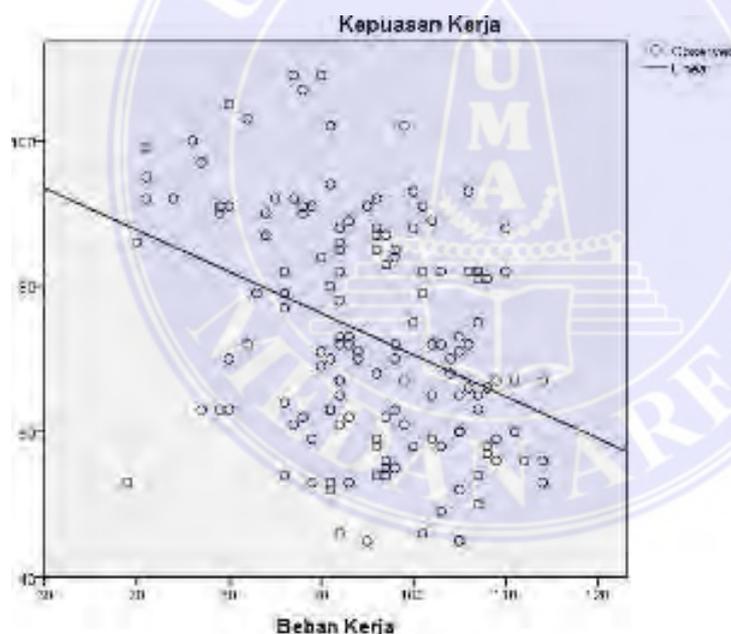


LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS

Correlations

		BebanKerja	KepuasanKerja
BebanKerja	Pearson Correlation	1	-,361**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	150	150
KepuasanKerja	Pearson Correlation	-,361**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	150	150

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







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kilang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20123
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8229602 📠 (061) 8229331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 10/FPSI/01.10/1/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

5 Januari 2022

Yth. Bapak/Ibu Kabag
 RSU Sri Pamela Tebing Tinggi
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Nawal Khalid Balatif
 NPM : 158600370
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di RSU Sri Pamela Tebing Tinggi, Jl. Jend. Sudirman, Sri Padang, Kec. Tebing Tinggi, Kota Tebing Tinggi guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat RSU Sri Pamela Tebing Tinggi*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Terbuhana
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



Nomor : 150/XII/2020
 Sifat : Penting
 Lamp : -
 Hal : Surat Balasan Riset dan Pengambilan Data

Tebing Tinggi, 8 Januari 2022

Kepada Yth
 Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi
 Di
 Tempat

Dengan Hormat
 Sehubungan dengan Surat Permohonan Izin Riset dan Pengambilan Data, No
 10/FPSI/01.10/1/2022 tanggal 5 Januari 2022, dalam hal tersebut diatas, maka bersama ini kami
 sampaikan kepada Sdr. Bahwa Mahasiswa Sdr. yaitu yang bernama

NO	NAMA	NPM	PRODI
1	NAWAL KHALID BALATIF	158600352	JURUSAN ILMU PSIKOLOGI

Telah selesai melaksanakan Riset dan Pengambilan Data pada tanggal 6 s/d 8 Januari 2022 untuk
 penyusunan Skripsi dengan judul

" Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada erawat di RSU Sri Pamela Tebing
 Tinggi ", yang merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi
 Data yang diperlukan telah dikoordinasikan mahasiswa yang bersangkutan dengan pihak RSU/
 SRI PAMELA.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan pengertian serta kerjasama yang baik kami
 ucapkan terima kasih.

Tebing Tinggi, 8 Januari 2022

Kepala Rokat Medis
 RSU SRI PAMELA TEBING TINGGI



NURUL HIKMAH, RMIK