

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Uji Univariat

5.1.1 Karakteristik Responden

Hasil Penelitian berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa dari 54 responden diperoleh kelompok usia responden terbanyak adalah 36-45 tahun sebanyak 53,7%, kelompok umur 26-35 tahun sebanyak 38,9%, kelompok usia \leq 25 tahun sebanyak 3,7%, dan kelompok usia $>$ 45 tahun sebanyak 3,7%. Pada penelitian ini umur 36-45 tahun mendominasi penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa usia perawat di RSUD H. Abdul Manap Jambi tergolong usia 36-45 tahun.

Penelitian yang dilakukan oleh Muizzudin (2013) diperoleh hasil bahwa responden yang mengalami kelelahan kerja berat sebagian berusia lebih dari 35 tahun. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh karena diusia yang tua akan diikuti oleh kemampuan organ yang menurun sehingga menyebabkan tenaga kerja semakin mudah lelah dan dapat menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi pada penelitian ini dibanding dengan responden yang berjenis kelamin laki- laki . Hal ini terlihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11,1% responden dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 88,9% responden.

Hasil penelitian berdasarkan pendidikan responden menunjukkan bahwa sebagian besar (66,7%) perawat RSUD H. Abdul Manap Jambi berpendidikan

diploma 3 (D3). Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkompeten agar lebih memudahkan organisasi dalam mencapainya (PPNI, 2014). Kompetensi merupakan tingkat kinerja yang meliputi mampu membuat rencana keperawatan, mampu asuh klien dengan diagnosis prioritas, melakukan evaluasi terhadap tindakan yang telah dilakukan sehingga dengan menguasai kompetensi tersebut, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pasien (PPNI, 2014).

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang akan mendukung proses penyembuhan dan pemulihan kesehatan klien atau pasien yang dirawat, serta mutu pelayanan keperawatan akan mencerminkan mutu pelayanan kesehatan pada pasien dan akan memunculkan suatu persepsi tentang kepuasan terhadap pelayanan yang diterima (Rahmat, 2016)

5.1.2 Beban Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa, sebanyak 55,6% perawat di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi memiliki beban kerja berat dan sebanyak 44,4% perawat memiliki beban kerja ringan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saragih dkk., (2020) pada perawat rawat inap di RSUD Kota Kediri, perawat yang memiliki beban kerja tinggi sebanyak 69,6% dan perawat yang memiliki beban kerja rendah sebanyak 30,4% perawat. Sama halnya dengan penelitian Azteria dkk., (2020) sebagian besar responden 57,1% perawat di RS X Depok merasakan beban kerja berat dan sebanyak 42,9% perawat merasakan beban kerja ringan.

Perawat di instalasi rawat inap bekerja selama 24 jam untuk memberikan asuhan kepada pasien. Hasil penelitian diketahui indikator yang menonjol adalah kegiatan yang dilakukan oleh perawat seperti melakukan observasi pasien secara ketat selama jam kerja, beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan, menghadapi pasien dengan karakteristik tidak beraya, koma dan kondisi terminal, dan tugas pemberian obat-obatan secara intensif. Penelitian ini didukung oleh Muslimah (2015) mayoritas yang menjadi beban kerja pada adalah banyaknya pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pasien dan tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan asuhan kepada pasien.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan keperawatan yang harus diselesaikan perawat dalam waktu tertentu, semakin sering perawat melakukan observasi terhadap pasien dan beragamnya jenis pekerjaan yang dikerjakan perawat termasuk dalam urusan administrasi pasien, maka beban kerja seorang perawat semakin berat (Saragih, 2020). Menurut Nursalam (2014) bahwa beban kerja seorang perawat dapat dilihat dari tugas yang dijalankan baik fungsi utama maupun fungsi tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang dirawat baik perhari, perbulan, maupun pertahun, kondisi pasien, jumlah pasien yang dirawat dan tindakan yang dibutuhkan oleh pasien baik tindakan langsung maupun tidak langsung. Haryanti dkk., (2013) menyatakan bahwa yang termasuk beban kerja bagi perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang di butuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang, kegiatan-kegiatan seperti pemasangan kateter, intravena, melakukan *hecting* pada luka, melakukan ambulasi kepada pasien guna

penyembuhan luka pasien pasca operasi, melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, hingga membersihkan instrumen medis serta sampah habis pakai dan lain-lain.

Menurut Depkes RI 2007 dalam Romadhoni (2016) beban kerja yang dimiliki oleh perawat dapat diperberat oleh kondisi dari lingkungan kerja yang tidak mendukung baik bersifat fisik maupun non fisik. Nurjanah & Sakka (2016) berpendapat bahwa beban kerja yang berat dapat disebabkan oleh perbandingan jumlah perawat yang sedang bertugas dengan jumlah pasien.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 tahun 2014 mengenai perhitungan tenaga keperawatan yang dibutuhkan untuk kebutuhan seluruh rumah sakit, dimana untuk rumah sakit tipe C perbandingan jumlah tempat tidur dan jumlah perawat yaitu 2 perawat untuk 3 tempat tidur. Sementara di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi perbandingan tempat tidur dengan perawat yaitu 1:2. Perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang ini menyebabkan terjadinya *overload* pekerjaan. Banyaknya tugas – tugas yang dilakukan perawat diantaranya menerima pasien sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku, memelihara peralatan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan tindakan keperawatan kepada pasien, melakukan tindakan darurat kepada pasien, melaksanakan pencatatan dan pelaporan asuhan keperawatan, mengobservasi kondisi pasien, serta menyiapkan kebutuhan administrasi pasien yang akan pulang. Maka dari itu disarankan pihak manajemen keperawatan memperhatikan kebutuhan tenaga perawat di setiap

bangsal, supaya jumlah tenaga keperawatan dengan jumlah pasien yang ada menjadi seimbang.

5.1.3 Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa, kepuasan kerja perawat di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi memiliki tingkat kepuasan kerja tidak puas sebanyak 61,1% dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang puas 38,9%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kordak dkk., (2020) pada perawat rawat inap di RSUD Amurang, perawat yang memiliki ketidakpuasan kerja sebanyak 87,8% dan perawat yang memiliki rasa puas sebanyak 12,2%. Sama halnya dengan penelitian Nurchalisa dkk., (2023), sebagian besar responden 79,4% merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan sebanyak 20,6% merasa puas dengan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi tergolong tidak puas. Kategori ini dapat diartikan bahwa perawat perawat di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak belum mendapatkan apa yang mereka harapkan tetapi belum sepenuhnya. Berdasarkan dari jawaban berdasarkan indikator, mayoritas responden menjawab tidak puas yaitu pada indikator gaji. Namun pada beberapa indikator responden menyatakan puas terhadap indikator fasilitas dan hubungan kerja.

Menurut Elizar (2020) perawat yang memiliki kepuasan kerja adalah perawat yang memiliki perasaan positif serta senang terhadap pekerjaan yang

diembannya. Dengan perasaan yang positif dan senang, seorang diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dan mencapai kinerja yang diharapkan. Menurut Nursalam (2012) indikator kepuasan kerja yang harus terpenuhi adalah kesesuaian kerja, rekan kerja, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan fasilitas. Sedangkan menurut Ningsih (2013), semakin puas seseorang dengan jabatan dan gaji yang diberikan maka akan meningkatkan motivasi kerja, efektifitas, kuantitas serta ketepatan waktu kinerjanya. Cahyani dkk., (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan dampak terhadap kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Studi Minnesota juga menyatakan bahwa gaji merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktanya, gaji merupakan kontributor utama terhadap pertumbuhan staf (Smith, 2019). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Farhadjafari dkk., (2014) Tingkat kepuasan pegawai rumah sakit industri tehran termasuk dalam kategori rendah yang meliputi faktor gaji, tunjangan, dan kebijakan manajemen. Teori hierarkir kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow yang dalam Robbins (2015), Maslow membuat hipotesis bahwa semua orang memiliki hierarki lima kebutuhan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari segi kebutuhan fisiologis, penduduk yang bekerja mampu mengatasi rasa lapar dan haus serta mempunyai tempat tinggal, kebutuhan seksual, dan kebutuhan fisik lainnya, baik untuk dirinya sendiri, untuk keluarganya, dan orang lain yang bergantung padanya. Pemberian gaji yang adil dan sesuai kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Rekan kerja yang saling menghormati, saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, suasana kekeluargaan yang baik dan kompetisi yang sehat antara rekan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Sudaryo dkk., 2018). Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk dapat menunjukkan kualitas kerja yang baik dan juga menampilkan sikap positif kepada rekan kerjanya yang lain. Rekan kerja diharapkan mampu menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Rekan kerja yang tidak menguasai permasalahan ditambah sikap yang menyalahkan (*blaming*) ketika ada suatu kesalahan juga bisa mengganggu kepuasan kerja (Susanto dkk., 2020).

Faktor peluang promosi mempengaruhi kepuasan kerja. Peluang promosi yaitu adanya kemungkinan seseorang perawat dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Hal ini karena promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Sehingga individu yang mengekspresikan bahwa keputusan promosi itu adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan kerja, Seseorang juga dapat merasakan adanya kemungkinan naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan terbuka atau tidak. Hal ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang (Sudaryo dkk., 2018).

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk memperlancar dan mempermudah kegiatan dalam bekerja dan fasilitas juga merupakan sebagai alat pendukung sebagaimana fungsinya sehingga memiliki jangka waktu yang lama dan dapat memberikan manfaat untuk di masa yang akan datang. Semakin baik fasilitas

yang diberikan untuk karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Anam & Rahardja, (2017). Selain itu menurut Putri & Yusni Maulida (2020) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan rumah sakit terhadap perawat agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan perawat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat.

Menurut Wayan dkk., (2023) kesesuaian kerja diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja perawat mencerminkan tingkat kesesuaian kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki perawat dengan pekerjaan yang diembannya. Untuk meningkatkan kepuasan perawat perlu diperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat. Salah satu faktornya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah menyesuaikan karakteristik pekerjaan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki setiap orang (Wayan dkk., 2023).

Penyesuaian kemampuan, keterampilan dan pengetahuan masing-masing individu berpotensi memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan kompetensi kerja pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap perawat. Perawat yang merasa cocok dengan pekerjaan dan tugas yang digelutinya mendapatkan kepuasan kerja yang lebih karena merasa memiliki kemampuan atau kepribadian yang tepat untuk pekerjaan yang ditekuninya. keterampilan dan pengetahuan masing-masing individu memiliki kekuatan untuk memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan kompetensi kerja perawat sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja setiap perawat. Perawat yang merasa cocok dengan pekerjaan yang

digelutinya mendapatkan kepuasan kerja yang lebih karena merasa memiliki kemampuan atau kepribadian yang tepat untuk pekerjaan yang ditekuninya (Wayan dkk., 2023).

Pengawasan merupakan hubungan antara karyawan dengan atasannya secara langsung. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (2002) dalam Suciadi (2017) pengawasan adalah kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan dalam perilaku. Pengawasan berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk membimbing, mengarahkan, mendukung, menilai dan berkomunikasi dengan bawahannya agar karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya. Dalam hal ini, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (Suciadi & Angelo Wijaya, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menarik kesimpulan bahwa pihak manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan aspek-aspek dalam pemenuhan kepuasan kerja perawat pelaksana terutama dalam aspek gaji, sistem penggajian, dan pemberian insentif tambahan. Gaji memiliki pengaruh dalam pemenuhan kepuasan kerja. Insentif tambahan juga berguna untuk motivasi seorang perawat dalam bekerja.

5.2 Uji Bivariat

5.2.1 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa perawat yang memiliki beban kerja berat mengalami ketidakpuasan kerja lebih tinggi (79,2%) dan rasa puas kerja pada pekerjaannya lebih rendah (20,8%) sedangkan perawat yang memiliki beban kerja ringan akan lebih merasa puas (53,3%) dan rasa tidak puas lebih rendah (46,7%). Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-square* diperoleh nilai *P-value* = 0,031 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di instalasi rawat inap (bedah, anak, penyakit dalam) pada RSUD H. Abdul Manap Jambi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Puspanegara dkk., (2023), hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh hasil *p value* sebesar 0,000 dan nilai *r* 0,514 artinya terdapat korelasi yang sedang antara hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan. Sama halnya pada penelitian Rizany dkk., (2023), hasil analisis bivariat pada uji *Chi Square* menunjukkan bahwa nilai *p value* < α (0,02 < 0,05) dan nilai *r* yaitu - 0,284 di RSUD Ansari Saleh, *p value* < α (0,001 < 0,05) dan nilai *r* yaitu - 0,612 di RSD Idaman. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan beban kerja perawat di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dan RSD Idaman Banjarbaru.

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat

kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sriwulandari (2020), bahwa jika beban kerja terlalu tinggi individu akan memandang pekerjaannya sebagai suatu beban yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang rendah. Selanjutnya kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan berdampak terhadap kinerja perawat. Jika Seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi kerja yang besar dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah yang disebabkan oleh beratnya tingkat beban kerja. Dengan demikian beban kerja yang sesuai akan memberikan kepuasan bagi perawat dalam bekerja.

Dalam teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Iskandar dan Yuhansyah (2018) bahwa tanggung jawab terhadap pekerjaan juga merupakan aspek yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap kepuasan kerja yang dialaminya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya korelasi antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, seorang perawat dengan beban kerja yang seimbang dan terdistribusi merata kepada perawat membuat mereka lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila beban kerja tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Strategi yang dapat dilakukan untuk mencegah permasalahan ini adalah dengan melakukan konseling dengan atasan, melakukan pembagian tugas kerja dengan seimbang. Selanjutnya Nurlinda dkk (2018) berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena mereka diberikan tanggung jawab berdasarkan kemampuan sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, serta jumlah perawat diruangan kerja sesuai dengan kapasitas pekerjaan setiap unit perawatan sehingga beban kerja dirasa akan menjadi ringan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa beban kerja perawat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika beban kerja seseorang terlalu rendah maka ia akan merasa bosan dengan pekerjaannya, namun jika beban kerjanya terlalu tinggi maka ia akan menganggap pekerjaannya sebagai beban dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang rendah. Selain itu, kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mempengaruhi kinerja perawat. Seseorang yang puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi dalam bekerja dibandingkan dengan seseorang yang kepuasan kerjanya rendah karena beban kerja yang berat.

Beban kerja tinggi dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan kerja seseorang. Kemampuan kerja tersebut berkaitan erat dengan kondisi pekerjaan tenaga perawat yang memiliki tugas-tugas yang sesuai dengan bebannya akan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga beban kerja memerlukan kedisiplinan, ketelitian, kepedulian serta

kecerdasan. Berdasarkan hasil kuisioner saat penelitian didapatkan adanya beban kerja yang tinggi dimana beragamnya jenis pekerjaan yang harus dikerjakan seperti melakukan observasi klien secara ketat selama jam kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien, tugas pemberian obat- obatan yang diberikan secara intensif dan setiap saat menghadapi klien dengan karakteristik tidak berdaya, koma, dan kondisi terminal, sementara jumlah tenaga perawat tidak seimbang dengan jumlah pasien diinstalasi rawat inap. Dari ketidakseimbangan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja perawat, karena perawat merasa tidak puas pada faktor gaji yang mana jumlah gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerjanya serta kurangnya pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra .

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai Pengaruhu Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di Bangsal Penyakit Dalam, Bedah, dan Anak RSUD H. Abdul Manap Jambi, dapat disimpulkan :

1. Hasil distribusi frekuensi beban kerja diketahui bahwa sebanyak 55,6% perawat mengalami beban kerja berat di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.
2. Hasil distribusi frekuensi kepuasan kerja diketahui bahwa sebanyak 61,1% perawat memiliki ketidakpuasan dengan pekerjaannya di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi.
3. Terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja berat di bangsal penyakit dalam, bedah, dan anak RSUD H. Abdul Manap Jambi dengan (*P-value* = 0,03 < 0,05).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang serupa mengenai kepuasan kerja perawat dengan mengembangkan variabel beban kerja dan kepuasan kerja dengan mendalami indikator-indikator yang ada pada variabel beban kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi RSUD H. Abdul Manap Jambi

- a. Pihak manajemen rumah sakit perlu memperhatikan kebutuhan tenaga perawat di setiap bangsal, supaya jumlah tenaga keperawatan dengan jumlah pasien yang ada menjadi seimbang.
- b. Perlu memperhatikan sistem penggajian dan insentif tambahan bagi perawat sesuai dengan beban dan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, H. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi*. 3, 169–179.
- Aji Edo Susanto, M., Suryawati, C., Pawelas Arso, S., PKU Muhammadiyah Pekajangan, R., Pekalongan, K., & Kesehatan Masyarakat, F. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan RS M di Kabupaten Pekalongan*.
- Amalia, A., Malini, H., & Yulia, S. (2018). Kepuasan Perawat Terhadap Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Berbasis Komputer. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 3, 169–179. <https://doi.org/10.7454/jki.v21i3.680>
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Azteria, V., & Dwi Hendarti, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rs X Depok Pada Tahun 2020. *Prosiding Forum Ilmiah Tahunan IAKMI (Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia) Journal AKMI*. <http://jurnal.iakmi.id/index.php/FITIAKMI>
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *e-journal Keperawatan*, 1–8.
- Bowling NA, & Kirkendall C. (2012). *Workload: A Review of Causes, Consequences, and Potential Intervention. Contemporary Occupational Health Psychology : Global Perspectives on Research and Practice*. (Vol. 2).
- Budiono. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*. Pusdik SDM Kesehatan.
- Cahyani, D., & Lies Endarwati, M. S. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pku Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 The Effects Of Job Satisfaction And Work Stress On The Performance Of Hospital's Nurses Of Pku Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2*.
- Dariyo, A. (2018). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Grasindo.
- Dwiyana N, Sastria A, & Kassaming K. (2021). Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jiki J ILM Kesehatan Iqra*, 9, 22–30.

- Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 6, 107–115.
- Farhadjafari, Seyedehsanbeladianbehbahan, Fatemehazami, Gharahgozloi, M., & Tadayyon, B. (2014). Staff's job satisfaction survey in Tehran's teaching hospitals. *Biomedical and Pharmacology Journal*, 7(1), 9–16. <https://doi.org/10.13005/bpj/446>
- Fuada, N., Wahyuni, I., Kurniawan Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, B., & Kesehatan Masyarakat, F. (2017). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang* (Vol. 5). <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Gatot, D. B. (2005). *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gunung Jati Cirebon*. Makara Kesehatan.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). BPFE Yogyakarta.
- Haryanti, H., Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Manajemen Keperawatan*.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Buni Aksara.
- Hastono, S. P. (2016). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*. Rajawali Press.
- Hussain, & Khalid. (2011). Impact of Karasek Job Demand Control Mode on The Satisfaction of The Job Satisfaction of The Employees of Nadra. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kapada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa.
- Kordak, C., Kawatu, P. A. T., Joseph, W. B. S., Kesehatan, F., Universitas, M., Ratulangi, S., & Abstrak, M. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja Dan

Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Dirumah Sakit Umum Daerah Amurang. Dalam *Jurnal KESMAS* (Vol. 9, Nomor 3).

Lumintang, P. (2015). *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat Dan Unit Rawat Inap Di Rumah Sakit Pancaran Kasih Gmim Manado*.

Macphee, M. , D. V. S., & Havaei, F. (2017). *The Impact Of Heavy Perceived Nurse Workloads On Patient And Nurse Outcomes*. 1–17.

Mangi, Jane, & Leo. (2015). *Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Bawahan, dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Stella Maris Makassar*. Universitas Hasanudin .

M.S.P, H. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.

Muizzudin, A. (2013). *Hubungan Kelelahan dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Tenun di PT. Alkatex Tegal*. FIK UNNES.

Mundung CA, Kolibu FK, & Joseph WB. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja dan Penghargaan dengan Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Noongan. *Kesmas*, 3, 6.

Muslimah, F. (2015). *Analisis Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja Pegawai dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Surabaya*. Analisis Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja Pegawai dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Surabaya.

Ningsih, K. P. (2013). *Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Mata “Dr.Yap” YOGYAKARTA*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT Rineka Cipta.

Nurchalisa, & Agustina. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Muyang Kute Bener Meriah. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4).

Nurjanah, S., & Sakka, A. (2016). *Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari Tahun 2016* (Vol. 2, Nomor 5).

Nurlinda, Indar, & Samsualam. (2018). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Rawat Inap Rs Islam Faisal Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 13, 2302–2531.

Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan*. Salemba Medika.

- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan*. <http://www.penerbitsalemba.com>
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. In P. P. Lestari (Ed.), *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (IV)*. Salemba Medika.
- PPNI. (2012). *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*.
- Standar Kompetensi Perawat Indonesia., PPNI Indonesia (2014).
- Puspanegara, A., Maudina, D. L., & Rusmianingsih, N. (2023). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023. *Journal of Public Health Innovation*, 4(01), 217–226. <https://doi.org/10.34305/jphi.v4i01.966>
- Putri, R., & Yusni Maulida, dan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Zulfadil & Maulida} Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Rahmat. (2016). *Analisis Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja Pegawai dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Surabaya*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Republik Indonesia. (2023). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023*.
- Republik Indonesia. (2014a). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.
- Republik Indonesia. (2014b). *Undang - Undang Republik Indonesia nomor 38 tahun tentang Keperawatan*.
- Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*.
- Rizany, I., Yakin, R., & Agnina, F. (2023). Hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Perawat di Masa Covid-19 di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 11(1), 104–112. <https://doi.org/10.20527/dk.v11i1.193>
- Roelen, C. (2008). Which Work Factor Determine Job Satisfaction. *International Journal of Industrial Ergonomics*.
- Roflin, E., & Pariyana. (2022). *Metode Penelitian Kesehatan* (1 ed.). PT. Nasya Expanding Management.
- Saifuddin. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Belajar.

- Salbiah, Santosa, H., & Sihotang, H. (2016). Hubungan Fungsi Supervisi Kepala Ruang dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Pirngadi Medan. *Idea Journal Nursing*.
- Saragih, M., Silitonga, E., Sipayung, R., Studi Ners, P., & Farmasi dan Ilmu Kesehatan, F. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 3(2).
- Septiasri, & Yeti. (2017). Coping Stress Perawat IGD RSI Asy-Syifaa Lampung Tengah. *Jurnal Dunia Kesmas* , 6(4).
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *ARIKA (Teknik)*.
- Sriwulandari, M. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dolopo Kabupaten Madiun 2020*.
- Suciadi, I., & Angelo Wijaya, M. (2017). *Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya*.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan*. ANDI.
- Sugiyarti, G. (2018). Analisa Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Peran Moderasi Budaya Organisasi Pedagang Kaki Lima Di Perumnas Tlogosari Semarang. *Ilmiah*, 7, 90–96.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Alfa Beta.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, CV.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Tahsinia, N. (2013). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS*.
- Tareluan, D., Bawotong, J., & Hamel, R. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Gangguan Pola Tidur Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Non Trauma RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado. *Keperawatan Unsrat*.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (II)*. Harapan Press .
- Umansky, J., & Rantanen, E. (2016). *Proceedings of the Human and Ergonomics Society 2016 Annual Meeting*. Rochester Institute of Technology .

Wayan, N., Nirmala, M., 1*, Y., & Nurmalasari, R. (2023). *Pengaruh person job fit terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja* (Vol. 25).

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN

(INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh Mohd. Dicky Surya Andika, mahasiswa Prodi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah dengan judul, “Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD H. Abdul Manap Jambi”.

Saya memahami dan menyadari bahwa penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan saya dan informasi yang saya berikan sepenuhnya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Padang,,..... 2023
Responden

(.....)

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD H. ABDUL MANAP JAMBI**

Petunjuk Pengisian :

1. Isikan jawaban yang menurut anda benar
2. Berikan jawaban anda atas pernyataan yang ada dengan tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
3. Partisipasi anda sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran penelitian ini
4. Beri inisial saat mengisi nama

I. Identitas Responden

- a. Nama Responden :
- b. Umur Responden :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan terakhir :
- e. Ruang instalasi :

II. Kuesioner Beban Kerja

Berikan jawaban anda atas pernyataan yang ada dengan tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

No	Pernyataan	Berat	Sedang	Ringan	Bukan Beban Kerja
		1	2	3	4
1	Melakukan observasi klien secara ketat selama jam kerja				
2	Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien				
3	Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien				

4	Kontak langsung perawat dengan klien di ruangan secara terus menerus selama jam kerja				
5	Kurangnya tenaga perawat dibanding dengan klien kritis				
6	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di ruangan				
7	Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas				
8	Tuntutan keluarga untuk keselamatan klien				
9	Tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien				
10	Setiap saat menghadapi klien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal				
11	Tugas pemberian obat-obatan yang diberikan secara intensif				
12	Tindakan penyelamatan Klien				

III. Kepuasan Kerja

Berikan jawaban anda atas pernyataan yang ada dengan tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak puas

CP = Cukup Puas

SP = Sangat Puas

NO	Pernyataan	STP	TP	P	SP
		1	2	3	4
Gaji					
1	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang saudara lakukan saat ini				
2	Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat saudara bekerja				

3	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan saudara				
4	Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra				
Fasilitas					
5	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan				
6	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin				
7	Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisinga				
8	Adanya jaminan atas kesehatan atau keselamatan karyawan				
9	Perhatian institusi rumah sakit terhadap saudara				
Hubungan Kerja					
10	Hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja				
11	Kemampuan dalam bekerjasama antar karyawan				
12	Sikap teman -teman sekerja terhadap saudara				
Kesesuaian Kerja					
13	Kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan saudara				
14	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan				
Pengawasan					
15	Kemampuan pengawas atau supervisa dalam membuat keputusan				
16	Perlakuan atasan selama saya bekerja disini				
17	Kebebasan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan				
Promosi					
18	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan				
19	Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi				
20	Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat				

LAMPIRAN 2
MASTER TABEL PENELITIAN

LAMPIRAN 3
OUTPUT SPS

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.811**	.776**	.795**	.895**	.855**	.952**	1.000**	1	.875**	.836**	.836**	.836**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.944**	.946**	.774**	.923**	.913**	.918**	.875**	.875**	1	.953**	.953**	.953**	.979**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.903**	.901**	.752**	.882**	.874**	.927**	.836**	.836**	.953**	1	1.000**	1.000**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.903**	.901**	.752**	.882**	.874**	.927**	.836**	.836**	.953**	1.000**	1	1.000**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.903**	.901**	.752**	.882**	.874**	.927**	.836**	.836**	.953**	1.000**	1.000**	1	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.936**	.926**	.825**	.951**	.924**	.961**	.930**	.930**	.979**	.966**	.966**	.966**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.728**	.738**	.728**	.738**	.648**	.616**	.686**	.790**	.800**	.624**	.633**	.520**	.728**	1	.723**	.662**	.827**	.661**	.733**	.676**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.794**	.806**	.794**	.806**	.728**	.677**	.528**	.822**	.753**	.489**	.487**	.401*	.898**	.723**	1	.917**	.892**	.931**	.924**	.873**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.006	.006	.028	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.658**	.668**	.658**	.668**	.675**	.677**	.565**	.687**	.594**	.457*	.521**	.426*	.853**	.662**	.917**	1	.928**	.928**	.836**	.786**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.011	.003	.019	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.687**	.696**	.687**	.696**	.713**	.710**	.647**	.745**	.702**	.588**	.597**	.491**	.805**	.827**	.892**	.928**	1	.895**	.853**	.799**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.006	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	.734**	.745**	.734**	.745**	.743**	.751**	.574**	.738**	.685**	.525**	.529**	.428*	.859**	.661**	.931**	.928**	.895**	1	.897**	.897**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.003	.003	.018	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y19	Pearson Correlation	.786**	.798**	.786**	.798**	.728**	.733**	.506**	.789**	.776**	.530**	.467**	.371*	.918**	.733**	.924**	.836**	.853**	.897**	1	.947**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.003	.009	.044	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y20	Pearson Correlation	.786**	.798**	.786**	.798**	.778**	.796**	.574**	.736**	.725**	.592**	.530**	.439*	.861**	.676**	.873**	.786**	.799**	.897**	.947**	1	.911**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.003	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00021	Pearson Correlation	.885**	.897**	.885**	.897**	.828**	.811**	.727**	.832**	.831**	.710**	.667**	.606**	.909**	.849**	.919**	.848**	.891**	.900**	.914**	.911**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.988	12

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	20

B. Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Beban Kerja	54	100.0%	0	.0%	54	100.0%
Kepuasan Kerja	54	100.0%	0	.0%	54	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Beban Kerja	Mean		22.65	1.126
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	20.39	
		Upper Bound	24.91	
	5% Trimmed Mean		22.37	
	Median		24.00	
	Variance		68.497	
	Std. Deviation		8.276	
	Minimum		12	
	Maximum		39	
	Range		27	
	Interquartile Range		13	
	Skewness		.239	.325
	Kurtosis		-.883	.639
Kepuasan Kerja	Mean		49.13	1.643
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	45.83	
		Upper Bound	52.43	
	5% Trimmed Mean		49.77	
	Median		50.00	
	Variance		145.813	
	Std. Deviation		12.075	
	Minimum		20	
	Maximum		63	
	Range		43	
	Interquartile Range		21	
	Skewness		-.523	.325
	Kurtosis		-.961	.639

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total_BebanKerja	.148	54	.005	.916	54	.001
Total_KepuasanKerja	.256	54	.000	.872	54	.000

a. Lilliefors Significance Correction

C. Uji Univariat

Statistics

		Kategori Beban Kerja	Kepuasan
N	Valid	54	54
	Missing	0	0

Kategori Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Beban Ringan	24	44.4	44.4	44.4
	Beban Berat	30	55.6	55.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kategori Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	33	61.1	61.1	61.1
	Puas	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>45	2	3.7	3.7	3.7
	25	2	3.7	3.7	7.4
	26-35	21	38.9	38.9	46.3
	36-45	29	53.7	53.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	6	11.1	11.1	11.1
	Perempuan	48	88.9	88.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Pndd_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	36	66.7	66.7	66.7
	Ners	13	24.1	24.1	90.7
	S1	5	9.3	9.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Melakukan observasi klien secara ketat selama jam kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	15	27.8	27.8	27.8
	Sedang	25	46.3	46.3	74.1
	Ringan	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berat	18	33.3	33.3	33.3
Sedang	20	37.0	37.0	70.4
Ringan	16	29.6	29.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berat	11	20.4	20.4	20.4
Sedang	28	51.9	51.9	72.2
Ringan	15	27.8	27.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Kontak langsung perawat dengan klien di ruangan secara terus menerus selama jam kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berat	21	38.9	38.9	38.9
Sedang	19	35.2	35.2	74.1
Ringan	14	25.9	25.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Kurangnya tenaga perawat dibanding dengan klien kritis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berat	24	44.4	44.4	44.4
Sedang	19	35.2	35.2	79.6
Ringan	11	20.4	20.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

**Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di
ruangan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	22	40.7	40.7	40.7
	Sedang	17	31.5	31.5	72.2
	Ringan	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	18	33.3	33.3	33.3
	Sedang	23	42.6	42.6	75.9
	Ringan	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Tuntutan keluarga untuk keselamatan klien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	18	33.3	33.3	33.3
	Sedang	23	42.6	42.6	75.9
	Ringan	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	19	35.2	35.2	35.2
	Sedang	26	48.1	48.1	83.3
	Ringan	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Setiap saat menghadapi klien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	24	44.4	44.4	44.4
	Sedang	21	38.9	38.9	83.3
	Ringan	7	13.0	13.0	96.3
	Bukan Beban Kerja	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Tugas pemberian obat-obatan yang diberikan secara intensif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	18	33.3	33.3	33.3
	Sedang	26	48.1	48.1	81.5
	Ringan	8	14.8	14.8	96.3
	Bukan Beban Kerja	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Tindakan penyelamatan Klien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	20	37.0	37.0	37.0
	Sedang	24	44.4	44.4	81.5
	Ringan	8	14.8	14.8	96.3
	Bukan Beban Kerja	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang saudara lakukan saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	31	57.4	57.4	57.4
	TP	4	7.4	7.4	64.8
	P	18	33.3	33.3	98.1
	SP	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat saudara bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	30	55.6	55.6	55.6
	TP	4	7.4	7.4	63.0
	P	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan saudara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	30	55.6	55.6	55.6
	TP	5	9.3	9.3	64.8
	P	18	33.3	33.3	98.1
	SP	1	1.9	1.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	31	57.4	57.4	57.4
	TP	3	5.6	5.6	63.0
	P	20	37.0	37.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	6	11.1	11.1	11.1
	TP	10	18.5	18.5	29.6
	P	34	63.0	63.0	92.6
	SP	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	4	7.4	7.4	7.4
	TP	12	22.2	22.2	29.6
	P	38	70.4	70.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisinga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	3	5.6	5.6	5.6
	TP	10	18.5	18.5	24.1
	P	41	75.9	75.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Adanya jaminan atas kesehatan atau keselamatan karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	13	24.1	24.1	24.1
	TP	11	20.4	20.4	44.4
	P	30	55.6	55.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Perhatian institusi rumah sakit terhadap saudara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	15	27.8	27.8	27.8
	TP	14	25.9	25.9	53.7
	P	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	3	5.6	5.6	5.6
	TP	11	20.4	20.4	25.9
	P	38	70.4	70.4	96.3
	SP	2	3.7	3.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kemampuan dalam bekerjasama antar karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	4	7.4	7.4	7.4
	TP	9	16.7	16.7	24.1
	P	41	75.9	75.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sikap teman -teman sekerja terhadap saudara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	3	5.6	5.6	5.6
	TP	9	16.7	16.7	22.2
	P	42	77.8	77.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan saudara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	9	16.7	16.7	16.7
	TP	24	44.4	44.4	61.1
	P	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	7	13.0	13.0	13.0
	TP	24	44.4	44.4	57.4
	P	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kemampuan pengawas atau supervisa dalam membuat keputusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	11	20.4	20.4	20.4
	TP	19	35.2	35.2	55.6
	P	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Perlakuan atasan selama saya bekerja disini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	10	18.5	18.5	18.5
	TP	17	31.5	31.5	50.0
	P	27	50.0	50.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kebebasan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	8	14.8	14.8	14.8
	TP	21	38.9	38.9	53.7
	P	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	9	16.7	16.7	16.7
	TP	20	37.0	37.0	53.7
	P	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	10	18.5	18.5	18.5
	TP	21	38.9	38.9	57.4
	P	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STP	10	18.5	18.5	18.5
	TP	21	38.9	38.9	57.4
	P	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kategori Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Beban Ringan	24	44.4	44.4	44.4
	Beban Berat	30	55.6	55.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Kategori Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Puas	33	61.1	61.1	61.1
	Puas	21	38.9	38.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

D. Uji Bivariat

Kategori Beban Kerja * Kategori Kepuasan Kerja Crosstabulation

			Kategori Kepuasan Kerja		Total
			Tidak Puas	Puas	
Kategori Beban Kerja	Beban Berat	Count	19	5	24
		% within Kategori Beban Kerja	79.2%	20.8%	100.0%
	Beban Ringan	Count	14	16	30
		% within Kategori Beban Kerja	46.7%	53.3%	100.0%
Total		Count	33	21	54
		% within Kategori Beban Kerja	61.1%	38.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.926 ^a	1	.015		
Continuity Correction ^b	4.637	1	.031		
Likelihood Ratio	6.152	1	.013		
Fisher's Exact Test				.024	.015
Linear-by-Linear Association	5.816	1	.016		
N of Valid Cases ^b	54				

a. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,33.

b. Computed only for a 2x2 table

LAMPIRAN 4
SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA JAMBI
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H. ABDUL MANAP
Alamat : Jl. SK.Rd. Syahbuddin Mayang Mangurai Alam Barajo Jambi Telp. 36129 (0741) 670459, Fax (0741) 670459.
Email: rsud_ham@yahoo.co.id, website: rsud.jambikota.go.id

Jambi, 3 Januari 2024

Nomor : PEG.11.00/ 018 /TU.2/RSUD-HAM /I/2023 Kepada Yth.
Sifat : Penting Sdr/i. Kasi Keperawatan
Lampiran : - RSUD H. Abdul Manap
Hal : Izin Penelitian Kota Jambi

di-

J A M B I

Berdasarkan Surat dari Dekan Universitas Jambi Baiturrahmah Fakultas Ilmu Kesehatan Nomor : B.1144/AK/FIKES-UNBRAH/XII/2023 Tanggal 20 Desember 2023, Hal Permohonan izin Penelitian untuk keperluan penyelesaian tugas akhir atau Skripsi, untuk itu kami mohon bantuan Saudara untuk dapat membantu Mahasiswa :

Nama : Moh. Dicky Surya Andika
NIM : 1910070160002
Program Studi : Administrasi Kesehatan

Dalam Izin Penelitian terkait Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2023. Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

a.n. Direktur
Kabag Tata Usaha
u.b.
Kasubag Kepegawaian dan Diklat



Benny Agus Wijaya, S.IP
Penata
NIP. 197608 18199903 1 002

Tembusan disampaikan kepada yth :

1. Direktur RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi
2. Kabag Tata Usaha RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi
3. Arsip

LAMPIRAN 5
SURAT TELAH SELESAI PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA JAMBI
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H. ABDUL MANAP

Alamat : Jl. SK.Rd. Syahbuddin Mayang Mangurai Alam Barajo Jambi Telp. 36129 (0741) 670459, Fax (0741) 670459,
Email: rsud_ham@yahoo.co.id, website: rsud.jambikota.go.id

Jambi, 6 Januari 2024

Nomor : PEG.11.00/ OS2 /TU.2/RSUD. HAM //204 Kepada Yth,
Sifat : Penting Sdr. Moh. Dicky Surya Andika
Lampiran : - di -
Hal : Selesai Penelitian JA M B I

Sehubungan dengan telah berakhirnya Izin Penelitian yang telah dilakukan oleh Saudara di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi terkait Pengaruh Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2023, maka bersama ini kami ucapkan terima kasih atas kepercayaannya pada RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan terima kasih.

a.n. Direktur
Kabag Tata Usaha
u.b.
Keppegawaian dan Diklat



Benny Agus Wijaya, S.IP

Penjabat
NIP. 197608 18199903 1 002

Tembusan disampaikan kepada yth :

1. Direktur RSUD HAM Kota Jambi
2. Kabag Tata Usaha RSUD HAM Kota Jambi
3. Arsip

LAMPIRAN 6
DOKUMENTASI PENELITIAN



Penyerahan angket kuisioner di instalasi bedah



Penyerahan kuisioner di instalasi anak



Penyerahan kuesioner di instalasi penyakit dalam







Penyerahan surat izin penelitian di ruang diklat

LAMPIRAN 7
LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING




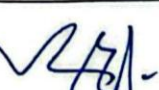
Lembar Konsultasi / Bimbingan Skripsi (Pembimbing I)

Nama Mahasiswa : Moh. Dicky Surya Andika
NPM : 1910070160002
Jurusan : Administrasi Rumah Sakit
Pembimbing I : Hary Budiman, SKM. MKM
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Jambi

No	Hari/ Tgl	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	Selasa / 16 Februari Januari 2024	Bab IV, Bab V, Bab VI	
2.	Kamis / 10-01-2024	Bab V, Bab V, Bab VI	
3.	Sabtu 20-01-2024	ACU	
4.		Langit uli pub II.	
5.			

Lembar Konsultasi / Bimbingan Skripsi (Pembimbing II)

Nama Mahasiswa : Moh. Dicky Surya Andika
NPM : 1910070160002
Jurusan : Administrasi Rumah Sakit
Pembimbing II : Nurmaines Adhyka, SKM, MARS
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap RSUD H. Abdul Manap Jambi

No	Hari/ Tgl	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	16/1/24	Bab 4 ISI, Validitas.	
2.	19/1/24	Bab 4	
3.	20/1/24	Bab.5 , Sama Abstrak	
4.	22/1/24	Acc kompre	
5.			