

SKRIPSI

ANALISIS HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT KEPUASAN PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI IRNA RSU HAJI SURABAYA

**STUDI CROSS SECTIONAL DI RUMAH SAKIT UMUM HAJI
SURABAYA**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga**



Oleh :

IMAM SUDJONO

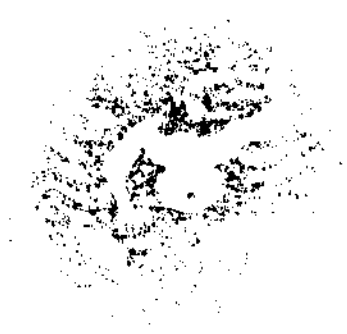
NIM : 010230504 B

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A**

2003

ANALISIS HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT KEPUASAN PERAWAT
DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI IRNA RSU HAJI SURABAYA
STUDI CROSS SECTIONAL DI RUMAH SAKIT UMUM HAJI SURABAYA

Disusun dan Ditulis oleh
IMAM SUDJONO



SURAT PERNYATAAN

Saya bersumpah bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi manapun

Surabaya, 19 Januari 2004

Yang menyatakan



IMAM SUDJONO

NIM : 010230504 B

LEMBAR PENGESAHAN

**Skripsi Ini Telah Disetujui Untuk Dipertahankan Pada Ujian Sidang
Tanggal 19 Januari 2004**

Oleh :

Pembimbing Ketua,

Nursalam, M. Nurs (Hons)
NIP : 140 238 226

Pembimbing

Siti Guntarin, SKM
NIP : 140 027 200

Mengetahui

**A.n Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga**



Nursalam, M. Nurs (Hons)
NIP : 140 238 226

PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Telah diuji di depan tim penguji ujian sidang skripsi
Pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga
Pada tanggal, 21 Januari 2004

PANITIA PENGUJI

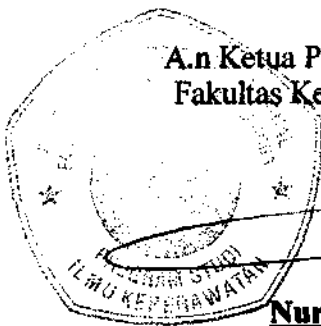
Ketua : Nursalam, M. Nurs (Hons)

Anggota : 1. Arief Wijaya S.Kp

2. Siti Guntarin, SKM

Mengetahui

A.n Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga



Nursalam, M.Nurs (Hons)
NIP : 140 238 226

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISA HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT KEPUASAN PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI IRNA RSU HAJI SURABAYA”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana keperawatan (S.Kep) pada Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga.

Atas segala bimbingan dan bantuan yang diberikan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. S. Wiyadi, dr. Sp. THT, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan di Program Studi Ilmu Keperawatan.
2. Prof. Dr. Eddy Soewandojo, dr. Sp. PD. KTI, selaku Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada kami untuk menyelesaikan Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga.
3. DR. Dr Rochmad Romdoni SP.Pd.Sp.Jp, selaku Direktur RSU Haji Surabaya yang telah memberikan fasilitas penelitian di RSU Haji Surabaya.
4. Dr. Slamet Riyadi Yuwono, DTM & H, MARS, selaku Mantan Direktur RSU Haji Surabaya yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam

pelaksanaan proses belajar di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.

5. Nursalam, M. Nurs (Hons) selaku Pembimbing Ketua yang telah sudi meluangkan waktu, pemikiran, tenaga, dan saran-saran dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Siti Guntarin, SKM selaku pembimbing yang telah sudi meluangkan waktu, pemikiran, tenaga dan saran-saran dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Dr. H. Imam Wahudi, Sp. An, selaku Kepala Instalasi ICU di RSUD Haji Surabaya yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam pelaksanaan proses belajar di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.
8. Dr. Hj. Dita Artiningtyas, selaku Kepala Instalasi Rawat Inap I RSUD Haji Surabaya yang telah memberikan bantuan fasilitas pengumpulan data.
9. Dr. H. Salim Baridwan, selaku Kepala Instalasi Rawat Inap II RSUD Haji Surabaya yang telah memberikan bantuan fasilitas pengumpulan data.
10. Drg. Hj. Sri Agustina A, M.Kes, selaku Kepala Diklat, Penelitian dan Pembinaan SDM RSUD Haji Surabaya yang telah memberikan bantuan fasilitas pengumpulan data.
11. Pipit, istriku tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Ariska. FR, Dwiky Darmawan, Caesar Fahmi Aldin, anakku tersayang yang memberi dukungan moril dan menemani dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua responden (Perawat Inap I dan II RSUD Haji Surabaya) yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

14. Teman-temanku, khususnya yang tak mungkin saya sebutkan semua yang telah membantu dalam terselesainya penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karenanya penulis mengharapkan dengan senang hati menerima kritik-kritik maupun saran yang sifatnya membangun yang diharapkan akan menyempurnakan skripsi ini, dan harapan saya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Januari 2004

Penulis

ABSTRAK**IMAM SUDJONO**

Kepuasan merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek pekerjaan yang bermacam-macam sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja baik beban kerja secara kualitatif maupun kuantitatif. Apabila semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan serta menganalisa hubungan antara kedua variabel tersebut.

Desain penelitian menggunakan studi *cross sectional*, populasinya adalah seluruh perawat yang bertugas di IRNA RSUD Haji Surabaya, tehnik sampling secara *simple random sampling* yang berjumlah 66 responden. Pengumpulan data untuk beban kerja dan tingkat kepuasan menggunakan kuesioner dengan *multiple choice*. Pengolahan data menggunakan uji statistik *Spearman's rho* dengan tingkat kemaknaan $p \leq 0,05$.

Hasil penelitian, sebagian besar perawat IRNA RSUD Haji Surabaya memiliki beban kerja tinggi 75,8% dan sebagian besar memiliki tingkat kepuasan menurun (merasa tidak puas) 89,4%. Sedangkan hubungan antara kedua variabel didapatkan $p = 0,000$ artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, dengan koefisien $r = -0,609$ artinya derajat hubungan antara kedua variabel adalah kuat.

Kata Kunci : Beban kerja, Tingkat Kepuasan.

ABSTRACT

IMAM SUDJONO

Satisfaction is a generalized attitude on work it self. The source of dissatisfaction is due to excessive working load, either qualitatively. The higher the working load, either qualitatively or quantitatively. The higher the working load, the lower the level of satisfaction on the work it self. This study was aimed to identify working load and satisfaction level among the nurse in carrying out care and to analyse correlation between both variables.

This study used cross sectional design, with population of all nurses worked in Inpatients Wards, Haji Hospital, Surabaya. Samples, consisted of 66 respondents, were enrolled using simple random sampling. Data collection on working load and level of satisfaction was undertaken using questionnaire with multiple choice. Data were processed using Spearman's rho statistical test with significance level of $\leq 0,05$.

Result revealed that most (75,8%) of the nurses in Internal wards, Haji Hospital, Surabaya, had a high working load, and most of them (89,4%) also had a lower level of satisfaction. Correlation between working load and nurses level of satisfaction in carrying out nursing care, with correlation coefficient of -0.609 , showing a strong correlation between both variables.

Keywords : working load, level of satisfaction

MOTTO

Katakanlah : "Siapakah yang memberi rizki kepadamu dari langit dan bumi, atau siapakah yang kuasa menciptakan pendengaran dan penglihatan dan siapakah yang mengeluarkan yang hidup dari yang mati dan mengeluarkan yang mati dari yang hidup dan siapakah yang mengatur segala urusan ?", maka mereka akan menjawab : "Allah". Maka katakanlah : "Mengapa kamu tidak bertaqwa kepadanya". (QS. Yunus : 31)

*Orang yang cendikja adalah yang mengkoreksi dirinya
dan mempersiapkan amal untuk bekal sesudah mati.*

(Muttafaqoh Alaihi)

*Hidup hanya sekali, Karena itu harus berarti,
Carilah ridha Ilahi.*

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Pernyataan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Penetapan Penguji.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak	vii
Abstract	ix
Motto.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Relevansi.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Pengertian Beban Kerja	6
2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	8
2.3 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.4 Teori Kepuasan Kerja.....	10
2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA.....	28
3.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	28
3.2 Hipotesa Penelitian.....	29

BAB 4 METODE PENELITIAN	30
4.1 Desain Penelitian.....	30
4.2 Kerangka Kerja	31
4.3 Identifikasi Variabel.....	32
4.3.1 Variabel Independen	32
4.3.2 Variabel Dependen.....	32
4.4 Definisi Operasional.....	32
4.5 Populasi, Sampel dan Sampling.....	34
4.6 Pengumpulan dan Analisa Data	36
4.6.1 Instrumen Penelitian.....	36
4.6.2 Tempat dan Waktu	37
4.6.3 Prosedur Data.....	37
4.6.4 Analisa Data.....	39
4.7 Pengukuran	39
4.8 Etika Penelitian	39
4.9 Keterbatasan.....	40
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
5.1 Hasil Penelitian	42
5.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	42
5.1.2 Data Umum.....	44
5.1.3 Data khusus.....	46
5.2 Pembahasan	48
5.2.1 Beban Kerja.....	48
5.2.2 Tingkat Kepuasan Perawat.....	49
5.2.3 Hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan	51
BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN.....	53
6.1 Kesimpulan	53
6.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 4.1 Definisi operasional variabel penelitian	33
Tabel 5.1 Hubungan beban kerja dan tingkat kepuasan.....	47

SKRIPSI

Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Perawat
Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di IRNA RSUD Haji Surabaya
Studi Cross Sectional Di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya

Imam Sudjono

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di IRNA RSUD Haji Surabaya	28
Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di IRNA RSUD Haji Surabaya.....	31
Gambar 5.1 Diagram Pie Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Gambar 5.2 Diagram Pie Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Gambar 5.3 Diagram Pie Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	45
Gambar 5.4 Diagram Pie Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Gambar 5.5 Diagram Pie Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Gambar 5.6 Diagram Pie Karakteristik Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat.....	46
Gambar 5.7 Diagram Pie Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Kepuasan Perawat.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Surat Permohonan Ijin Bantuan Fasilitas Pengumpulan Data Dari PSIK FK Universitas Airlangga Surabaya	57
Lampiran 2 Surat Permohonan Menjadi Responden	58
Lampiran 3 Surat Persetujuan Menjadi Responden	59
Lampiran 4 Biodata Responden	60
Lampiran 5 Kuesioner	61
Lampiran 6 Data Hasil Penelitian.....	64
Lampiran 7 Hasil Uji Statistik	68

BAB 1
PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan. Di rumah sakit pelayanan keperawatan memegang peranan dalam memberikan asuhan keperawatan. Pelayanan keperawatan yang bermutu dapat di capai salah satunya tergantung pada keseimbangan antara jumlah tenaga dan beban kerja di suatu rumah sakit. Hasil observasi di Rumah Sakit Haji Surabaya menunjukkan bahwa perawat mempunyai beban kerja yang berlebihan, mulai dari pelaksanaan asuhan keperawatan terhadap pasien secara langsung maupun tidak langsung. Data rekam medis tahun 2002 rata-rata pasien perhari 25 pasien (3 pasien dengan perawatan minimal, 17 pasien dengan perawatan parsial dan 5 pasien dengan perawatan total). Sesuai konsep (Ratna Sitorus, 2002) : maka jumlah perawat yang dibutuhkan untuk jaga pagi 6 orang, jaga sore 4 orang, dan jaga malam 2 orang. Kenyataan yang ada di rawat inap jumlah ketenagakerjaan jaga pagi 4 orang, jaga sore 3 orang, dan jaga malam 2 sampai 3 orang. Adapun pekerjaan yang dilaksanakan mulai dari administrasi, penerimaan pasien baru sampai dengan pasien pulang. Perawat banyak mengeluh tentang pekerjaannya, karena tidak sesuai dengan *job description* dari fenomena diatas menimbulkan suatu kepuasan kerja perawat yang rendah.

Hasil penelitian Valen J. Suterland & Cory L. Caoper (1990 – 194). Menyatakan bahwa sumber utama ketidakpuasan adalah beban kerja yang

berlebihan 37 %, lingkungan kerja 30-50%. Namun sayangnya, hingga saat ini belum ada peneliti yang meneliti kepuasan perawat terhadap pekerjaannya dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Dari beberapa hal tersebut di atas, permasalahan yang perlu di kaji berhubungan dengan hubungan kerja perawat dan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Pelayanan keperawatan yang bermutu dapat dicapai salah satunya tergantung pada seimbangannya antara jumlah tenaga dan beban kerja perawat disuatu rumah sakit (Jurnal Keperawatan Indonesia 2002: 303). Dalam membuat rencana ketenagaan harus benar-benar diperhitungkan sehingga tidak menimbulkan dampak pada beban kerja yang tinggi yang dapat mengakibatkan turunnya kualitas pelayanan perawatan (Jurnal Keperawatan Indonesia 2002: 336) sistem kerja yang tidak dirancang dengan baik dapat menyebabkan keluhan subyektif, beban kerja berat, tidak efektif dan tidak efisien sehingga dapat mengakibatkan ketidakpuasan bekerja, produktifitas kerja menurun (Bina Diknakes, 2001 : 27). Kurangnya tenaga keperawatan baik kuantitas maupun kualitas akan sangat mengganggu kualitas asuhan keperawatan yang diberikan, karena akan semakin menambah beratnya beban kerja yang mengakibatkan prestasi kerja menurun, kepuasan kerja berkurang, sehingga kualitas asuhan keperawatan pasien berkurang (Jurnal Keperawatan Indonesia 2000 : 334 – 335).

Implikasi tingkat kepuasan kerja perawat yang sangat kompleks dan bervariasi perlu adanya penataan sistem penjabaran tugas sesuai dengan peran baik peran independen, dependen dan kolaborasi, pengaturan tentang beban kerja sesuai dengan tingkat formalitas masing-masing, menata kembali kejelasan job

diskripsi sesuai dengan profesi dan rumah sakit perlu memberikan atau menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan tersebut sehingga nantinya akan meningkatkan kualitas asuhan keperawatan dalam memberikan pelayanan pada pasien dan memberikan kepuasan perawat maupun konsumen, serta mutu pelayanan rumah sakit dan produktivitas kerja meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Perawat kurang puas terhadap sistem pengelolaan asuhan keperawatan di IRNA RSU Haji Surabaya. Hal ini diduga ada pada beban kerja yang meningkat, tetapi sampai dengan saat ini belum dilakukan pengkajian.

1.2.2 Pertanyaan Masalah

Bagaimanakah hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IRNA RSU Haji Surabaya ?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini mempelajari hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IRNA RSU Haji Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi beban kerja perawat di IRNA RSU Haji Surabaya.

2. Mengidentifikasi tingkat kepuasan perawat di IRNA RSUD Haji Surabaya.
3. Mengidentifikasi hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat di IRNA RSUD Haji Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagi Pengembangan Ilmu

Penelitian diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu SDM khususnya tentang kepuasan kerja dan memberikan dasar kajian empirik bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan pengaruh faktor internal dan individu terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Rumah Sakit khususnya mengenai kepuasan karyawan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka pihak manajemen / Rumah Sakit dapat menentukan strategi atau cara-cara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja Perawat di RSUD Haji Surabaya.

3. Bagi Perawat

Penelitian diharapkan memberikan masukan bagi perawat mengenai karakteristik / tanda-tanda jika seorang perawat mulai tidak puas dalam

bekerja sehingga dengan demikian perawat dapat mengoreksi diri sendiri dan cara kerjanya.

1.5 Relevansi

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan tingkat keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, dan demikian sebaliknya semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan tingkat keinginan individu tersebut, maka semakin rendah kepuasan yang dirasakan.

BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Moekijat (1998 : 125) Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan-catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Pengelolaan tenaga kerja yang tidak direncanakan dengan baik dapat menyebabkan keluhan yang subyektif, beban kerja semakin berat, tidak efektif dan tidak efisien yang memungkinkan ketidakpuasan bekerja yang pada akhirnya mengakibatkan turunnya kinerja dan produktivitas serta mutu pelayanan yang merosot (Bina Diknakes, 2001 ; 27).

Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja yang dibedakan menjadi kelebihan beban kerja secara kuantitatif (*Quantitative Overload*) dan beban kerja secara kualitatif (*Qualitative Overload*) (Caplan HI & Sadock BJ, 1973 : 389 – 392). Kelebihan beban kerja secara kuantitatif mencakup :

- 1) Harus melaksanakan observasi pasien secara ketat selama jam kerja
- 2) Terlalu banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan.
- 3) Kontak langsung perawat klien secara terus menerus selama jam kerja.
- 4) Rasio perawat – klien

Sedangkan beban kerja secara kualitatif mencakup :

- 1) Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di ruang IRNA
- 2) Tanggung jawab yang tinggi terhadap asuhan keperawatan pasien kritis di ruang IRNA.
- 3) Harapan pimpinan Rumah Sakit terhadap pelayanan yang berkualitas
- 4) Tuntutan keluarga pasien terhadap keselamatan pasien
- 5) Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat
- 6) Tugas memberikan obat secara intensif
- 7) Menghadapi pasien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal.

Salah satu cara untuk mengurangi beban kerja perawat yang terlalu tinggi adalah dengan menyediakan tenaga kerja yang cukup baik kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan tuntutan kerja. Semakin banyak pasien yang ditangani seorang perawat selama periode waktu tertentu, maka semakin berat / besar beban kerja perawat tersebut (Gilles, 1996 : 278). Pelayanan keperawatan yang bermutu dapat dicapai salah satunya tergantung pada seimbangannya antara jumlah tenaga perawat dengan beban kerjanya disuatu rumah sakit.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Swanburg C.R. (1993), dikatakan bahwa secara nasional kekurangan tenaga perawat sekitar 100.000 perawat rumah sakit. Dalam hal yang bersamaan terjadi peningkatan usia harapan hidup lebih dari 65 tahun, yang

merupakan konsumen utama pelayanan keperawatan. Tenaga keperawatan menurun pada saat kebutuhan konsumen / klien meningkat, sehingga beban kerja perawat semakin meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi beban kerja disamping faktor jumlah tenaga dan jumlah konsumen / klien, adalah faktor ketrampilan manajemen perawat / pengalaman kerja perawat dan faktor tingkat pendidikan perawat (Samba S., 2000 ; 66-68).

2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1976) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang positif dan menyenangkan akibat dari adanya suatu penghargaan pada pekerjaan atau pengalaman kerja (Muchinsky, 1993 :209).

Newstrom dan Davis (1993 : 195), mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai perasaan dan emosi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap afektif, yaitu suatu perasaan relatif suka atau tidak suka. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan (Robbins, 1991 : 170).

Kepuasan kerja mempunyai manfaat bagi individu atau karyawan dan juga bagi organisasi yang bersangkutan. beberapa ahli mengemukakan definisi tentang kepuasan kerja sebagai berikut :

Menurut Handoko (1994 : 76), bahwa kepuasan kerja (Job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana diantara karyawan saling memandang pekerjaan mereka.

Menurut Hopeck dalam As'ad (1995 : 68) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan itu yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut Tiffan dalam As'ad (1995 : 68) bahwa kepuasan kerja saling berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama, antara pimpinan dengan sesama karyawan. Selanjutnya dikatakan bahwa "Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Dari beberapa definisi di atas dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan tingkat keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, dan demikian sebaliknya.

Walaupun definisi di atas terkesan sangat luas, tetapi cukup beralasan karena pekerjaan seseorang lebih dari sekedar aktivitas-aktivitas yang jelas. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan perusahaan, memenuhi standart kerja dan harus menghadapi kondisi kerja yang sering kurang ideal seperti yang diharapkan. Di samping itu kondisi keluarga dan kehidupan lain di luar pekerjaan juga memiliki pengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Ini berarti bahwa penilaian karyawan tentang

seberapa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sajian yang kompleks dari sejumlah elemen pekerjaan dan hal-hal lain di luar pekerjaan.

Handoko (1987) dan As'ad (1987) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya (Husein Umar, 1999 : 36).

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan. Jika kepuasan kerja tercapai, pekerjaan mereka menjadi lebih bertanggung jawab, lebih loyal dan mereka berperan penting bahwa kepuasan kerja akan mengurangi absen pegawai dan kemungkinan untuk pindah kerja (Hurlock, 1991 : 286).

2.4 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung pada tingkatan hasil intrinsik dan ekstrinsik serta bagaimana persepsi pemegang pekerjaan terhadapnya. Semua hasil ini mempunyai nilai yang berlainan bagi orang yang berbeda. Untuk sebagian orang tanggung jawab dan pekerjaan yang penuh tantangan mungkin mempunyai nilai netral atau bahkan negatif. Untuk orang lain, hasil kerja semacam itu mungkin mempunyai nilai positif yang tinggi. manusia berbeda dalam hal kepentingan yang mereka kaitkan pada hasil kerja.

Menurut Gibson, dkk. (1985 : 48-49) perbedaan itu sendiri akan memperjelas tingkat kepuasan kerja yang berbeda untuk tugas kerja yang pada dasarnya sama. Perbedaan individu yang penting lainnya keterlibatan kerja manusia berbeda dalam hal sejauh mana : (1) pekerjaan merupakan pusat perhatian hidup, (2) menekan secara aktif turut serta dalam pekerjaan, (3) mereka

memandang pekerjaan sebagai pusat harga diri, (4) memandang pekerjaan sesuai dengan konsep pribadi.

Perbedaan individu terakhir ialah ekuitas hasil yang sesuai dengan apa yang dianggap kurang adil dibandingkan dengan mereka yang melakukan tugas yang sama dengan persyaratan yang sama si pemegang pekerjaan akan merasa tidak puas dan berupaya memulihkan rasa keadilannya, yaitu dengan berusaha memperoleh penghargaan yang lebih besar atau dengan memperkecil usaha kerja.

Wexley dan Yukl (1992 : 152), menyebutkan teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi 3 (tiga) macam yaitu :

1. Discrepancy Theory (Teori Ketidaksesuaian)

Inti teori ini adalah menyatakan bahwa : “Kepuasan atau ketidakpuasan dengan jumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakter pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang yang terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Ini menunjukkan bahwa semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal yang penting diinginkan tidak terpenuhi, semakin besar ketidakpuasan. Sejalan dengan konsep di atas, As’ad (1995 : 69) menyatakan bahwa “kepuasan adalah selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada” (*difference between how much of something there should be and how much there “is now”*)

2. *Equity Theory (Teori Keadilan)*

Teori ini menyatakan bahwa setiap karyawan akan membandingkan *ratio input-outcomes* orang lain (*comparison person*). Pada dasarnya teori ini mentakan bahwa seseorang puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau ketidakadilan atas suatu kenyataan dengan membandingkan dirinya atas orang lain baik yang terdapat dalam organisasi tersebut ataupun di luar organisasi.

Teori ini mengandung unsur-unsur yaitu input, outcomes, comparasion person dan equity-in equity. Penjelasan masing-masing tersebut adalah :

1. *Input* adalah suatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, misalnya pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah jam kerja dan sebagainya.
2. *Outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari suatu pekerjaan , misalnya upah, insentif, status, pengukuran dan kesempatan untuk berkembang.
3. *Comparasion person* adalah orang lain baik di dalam maupun di luar organisasi yang dipakai untuk perbandingan.

Karyawan akan membandingkan outcomes –input dirinya dengan outcomes – input comparasion person. Karyawan akan merasa puas jika perbandingan tersebut dirasa adil.

Equity theory ini pada dasarnya menyempurnakan discrepancy theory, menurut teori ini kepuasan ditentukan oleh ratio yang dirasakan orang atas apa yang diminta orang lain dari pekerjaan relatif sama. Sebagai contoh seseorang

yang bekerja lebih giat dibanding karyawan lain namun imbalannya dirasakan tidak adil di antara keduanya. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan.

Bila perbandingan ini dianggap cukup adil (equity), maka seseorang akan merasa puas. Bila perbandingan ini tidak seimbang tetapi cukup menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa juga tidak.

3. Teori Dua Faktor

Prinsip teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini tidak merupakan variabel kontinue. Menurut teori ini karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yang dinamakan *dissatisfaction* atau *hygiene factor* dan lainnya bernama *satisfiers* atau *motivators*.

Dissatisfier adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan misalnya kebijakan perusahaan, administrasi perusahaan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status. Herzberg menegaskan bahwa bila faktor-faktor ini kurang dari memadai akan menimbulkan ketidakpuasan di antara para karyawan. Perbaikan terhadap faktor-faktor tersebut akan mengurangi kepuasan dan pada gilirannya akan berpengaruh baik pada semangat kerja maupun produktivitas. Namun dengan meningkatkan kualitas *dissatisfier* itu tidak dengan sendirinya akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi, melainkan hanya memberikan dasar bagi kemungkinan terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Kategori kedua yaitu *Satisfiers* merupakan faktor-faktor yang telah dibuktikan oleh Herzberg sebagai sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan perkembangan karir. Faktor-faktor ini apabila dioptimumkan akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen dan membuahkan "kesehatan mental". Jadi adanya faktor-faktor ini tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Landy dan Becker mengelompokkan banyak pendekatan modern pada teori dan praktek menjadi 5 kategoris : kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan dan teori penetapan sasaran. (stoner dan freeman, 1995)

1. Teori Kebutuhan

Teori kebutuhan memfokuskan pada yang dibutuhkan orang untuk hidup berkecukupan. Dalam praktiknya, teori kebutuhan berhubungan dengan bagian pekerjaan yang di lakukan untuk memenuhi kebutuhan seperti itu.

Menurut teori kebutuhan, seorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Kebutuhan berhubungan dengan bagian pekerjaan yang di lakukan untuk memenuhi kebutuhan seperti itu.

Menurut teori kebutuhan, seorang mempunyai motivasi kalau dia belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kebutuhannya. Kebutuhan yang telah terpuaskan bukan lagi menjadi motivator.

Yang termasuk dalam teori kebutuhan adalah :

a. Teori Hirarki Kebutuhan menurut Maslow

Di kembangkan oleh Abraham Maslow, di mana dia memandang manusia sebagai hirarki lima macam kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri. Menurut Maslow individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol atau paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu.

b. Teori ERG

Teori ERG adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa orang bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan tentang eksistensi (*existence*, kebutuhan mendasar dari Maslow), dan kebutuhan keterkaitan (*Relatedness*, kebutuhan antar pribadi) dan kebutuhan pertumbuhan (= *Growth*, kebutuhan akan kreativitas pribadi, atau pengaruh produktif). Teori ERC menyatakan bahwa kalau kebutuhan yang lebih tinggi mengalami kekecewaan, kebutuhan yang lebih rendah akan kembali, walaupun sudah terpuaskan.

c. Teori Tiga Macam Kebutuhan

John.W. Atkinson, mengusulkan ada tiga macam dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, kebutuhan untuk mencapai prestasi (*need for achievement*), kebutuhan (*need of power*) dan kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan dekat orang lain.

Penelitian Mc Clelland juga mengatakan bahwa manager dapat sampai tingkat tertentu, menaikkan kebutuhan untuk berprestasi dari karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang memadai.

d. Teori Motivasi Dua faktor

Di kembangkan oleh Frederick Herzberg di mana Herzberg menyakini bahwa karyawan dapat di motivasi oleh pekerjaannya sendiri dan di dalamnya terdapat kepentingan yang di sesuaikan dengan tujuan organisasi. Dari penelitiannya, Harzberg menyimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja dalam bekerja dalam muncul dari dua set faktor yang terpisah.

2. Teori Keadilan

Teori keadilan di dasarkan pada asumsi bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atau keadilan dari penghargaan yang di terima. Individu akan termotivasi kalau mereka mengalami kepuasan dan mereka dari upaya dalam proporsi dan dengan usaha dalam proposi dan dengan usaha yang mereka pergunakan.

3. Teori Harapan

Menyatakan cara memilih dan bertindak dari berbagai alternatif tingkah laku, berdasarkan harapannya apakah ada keuntungan yang di peroleh dari tiap tingkah laku.

Teori harapan berpikir atas dasar :

a. Harapan hasil prestasi

Individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari tingkah laku mereka. Harapan ini nantinya akan mempengaruhi keputusan mereka tentang cara bertingkah laku.

b. Valensi

Hasil dari suatu tingkah laku tertentu mempunyai valensi atau kekuatan untuk memotivasi, yang bervariasi dari satu individu ke individu yang lain.

c. Harapan prestasi usaha

Harapan orang mengenai seberapa sulit untuk melaksanakan tugas secara berhasil dan mempengaruhi keputusan tentang tingkah laku.

Tingkah laku seseorang sampai tingkah tertentu akan tergantung, pada tipe hasil yang di harapkan. Beberapa hasil berfungsi sebagai imbalan intrinsic- imbalan yang “ di rasakan” langsung oleh orang yang bersangkutan. Imbalan ekstrinsik, sebagainya, seperti bonus, pujian atau promosi diberikan oleh pihak luar, seperti supervisor atau kelompok kerja.

4. Teori Penguatan

Teori penguatan, yang dikaitkan dengan ahli psikologi B. Fiducia Skinener dengan teman-temannya, menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku di masa lampau yang mempengaruhi tindakan pada masa

depan dalam proses belajar siklis. Proses ini dapat di nyatakan sebagai berikut :

Rangsangan → Respon → Konsekuensi → Respon masa depan

Dalam pandangan ini, tingkah laku sukarela seseorang terhadap suatu situasi atau peristiwa merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu.

Teori penguatan menyangkut ingatan orang mengenai pengalaman rangsangan respon konsekuensi. Menurut teori penguatan, seorang termotivasi kalau dia memberikan respon pada rangsangan dalam pola tingkah laku tingkah laku konsisten sepanjang waktu.

2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (1992 : 69) bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dapat berupa : gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, teman kerja dan kondisi tempat kerja.

Menurut Robbins (1991 : 176) apabila karyawan yang tidak puas cenderung keluar atau meninggalkan perusahaan dan atau secara pasif membiarkan keadaan semakin bertambah buruk (sering absen, terlambat, menurunkan usaha dan menambah tingkat kesalahan), sedangkan karyawan yang puas akan cenderung tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan atau pindah mencari posisi baru pada perusahaan lain, selalu datang tepat waktu dan jarang absen, memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan usaha atau melayani pelanggan dan menurunkan tingkat kesalahan.

Menurut Lianawati (1993 : 32) kepuasan kerja adalah perasaan pribadi seseorang yang kadang bertentangan dengan perasaan kelompok, karena setiap orang akan berbeda pada setiap kondisi dari waktu ke waktu.

Menurut Handoko (1996 : 196) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menyebabkan frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut Gibson, dkk (2000 : 165) sikap yang ditunjukkan oleh pegawai sehubungan dengan pekerjaannya adalah wujud kepuasan kerja pegawai tersebut. Sikap tersebut dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Keith Davis menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel turnover pegawai, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2000 : 123), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Anoraga dan Sri Suyanti (1995 : 76) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Menurut Blum yang dikutip As'ad (1995 : 70) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu di luar kerja.

Burt seperti dikutip As'ad (1995 : 70) menyatakan sehubungan dengan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor hubungan antara karyawan, antara lain :
 - (a) Hubungan antara manager dengan karyawan
 - (b) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - (c) Hubungan sosial diantara karyawan
 - (d) Sugesti dari teman sekerja
 - (e) Emosi dan Situasi Kerja
2. Faktor individual, yang berhubungan dengan :
 - (a) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - (b) Umur orang sewaktu bekerja
 - (c) Jenis kelamin

3. Faktor-faktor eksternal, yang berhubungan dengan :

- (a) Keadaan keluarga karyawan
- (b) Rekreasi
- (c) Pendidikan (training, up grading, dll)

Giseli dan Brown dalam As'ad (1995 : 71) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- (a) Kedudukan (posisi)
- (b) Pangkat (golongan)
- (c) Umur
- (d) Jaminan finansial dan jaminan sosial
- (e) Mutu pengawasan

Blum dalam As'ad (1995 : 70), faktor-faktor yang memberikan kepuasan dibagi menjadi tiga, yaitu :

- (a) Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, waktu dan harapan.
- (b) Faktor sosial, meliputi hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan rekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan.
- (c) Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cuagemi dan Clypool dalam As'ad (1995 : 71), mengemukakan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah :

- (a) Prestasi

- (b) Penghargaan
- (c) Kenaikan Jabatan
- (d) Pujian

Sebaliknya faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah :

- (a) Kebijaksanaan perusahaan
- (b) Supervisor
- (c) Kondisi kerja
- (d) Gaji

Selanjutnya secara pribadi As'ad (1995 : 71) merangkum mengenai faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja yaitu :

- (a) Faktor psikologis, yaitu meliputi minat, ketentraman bekerja. Motivasi, sikap terhadap kerja, bakat dan sifat-sifat psikologis lainnya.
- (b) Faktor sosial, misalnya interaksi sosial baik unsur sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- (c) Faktor fisik, misalnya kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, penerangan, suhu temperatur ruangan, sirkulasi udara, umur karyawan dan sebagainya.
- (d) Faktor finansial, misalnya sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, promosi dan lain sebagainya.

Menurut Robbins (1996) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pertama adalah pekerjaan yang secara mental menantang (*mentally challenging work*), artinya apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan saat ini ada tantangannya atau tidak sama sekali. Pekerjaan yang dirasa

tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan, sebaliknya pekerjaan yang tantangannya terlalu berat justru akan menimbulkan rasa frustrasi dan perasaan gagal.

Oleh karena itu, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya memiliki tantangan yang proporsional. Kedua masalah *reward* yang sesuai (*equitable rewards*), yang dimaksud reward misalnya gaji, komisi, bonus, dan juga kebijakan promosi. Umumnya karyawan menginginkan gaji dan sistem promosi yang adil dan *fair*. Yang dimaksud adil dan *fair* misalnya ada kesesuaian antara gaji dengan tuntutan pekerjaan, *skill* atau keterampilan, latar belakang pendidikan, dan sebagainya.

Demikian juga masalah promosi, jangan sampai terjadi karyawan yang tidak *outstanding* malah mendapat promosi. Jika karyawan menilai sistem gaji dan promosi sudah adil dan *fair*, maka kemungkinan besar karyawan akan mengambil kepuasan dengan pekerjaannya. Umumnya permasalahan ketidakpuasan banyak dipIRNA oleh sistem gaji yang dipandang tidak memenuhi rasa keadilan (*inequity*) (Wexley & Yuki, 1984).

Ketiga, adalah kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*), yang termasuk ke dalam kondisi kerja misalnya temperatur, cahaya atau penerangan, meja, kursi, tingkat kebisingan, dan lain-lain. Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi pekerjaan yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Misalnya penerangan yang terlalu gelap, suhu udara yang panas, tempat duduk yang kurang nyaman. Umumnya karyawan akan senang bekerja dengan

fasilitas yang bersih, nyaman, dan dengan alat-alat yang memadai. Hal-hal demikian akan memberi kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Keempat, rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*), tidak semua orang yang bekerja hanya untuk mencari uang, tetapi ada juga orang bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan interaksi sosial (*need of affiliation*).

Tidak heran, kalau mempunyai rekan kerja yang ramah dan kooperatif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bahkan, ada karyawan yang gajinya kecil namun tetap bertahan pada pekerjaannya karena ia sangat senang dengan rekan-rekan kerjanya. Hal demikian berlaku juga dengan atasan. Karyawan yang memiliki atasan yang penuh perhatian dan sportif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Wexley & Yukl, 1984).

Menurut Rowland & Rowland (1997) fungsi manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor-faktor yang meliputi :

1. Motivasi

1. Keinginan untuk peningkatan
2. Percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi
3. Memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan
4. Umpan balik
5. Kesempatan untuk mencoba
6. Instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama, dan peningkatan penghasilan.

Kebutuhan seorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja kebutuhan pencapaian prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi : program pelatihan, pembagian dan jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan perubahan pola motivasi dan faktor-faktor lain.

Seseorang memilih suatu pekerjaan didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini maka persepsi seorang memegang peranan yang penting sebelum melaksanakan atau memiliki pekerjaannya.

Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberi kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu penghargaan psikis dalam hal ini sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing manakala melakukan suatu kesalahan.

2. Lingkungan

Faktor lingkungan juga memegang peranan yang penting dalam motivasi.

Faktor lingkungan tersebut meliputi :

1) Komunikasi

- Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan
- Pengetahuan tentang kegiatan organisasi
- Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi

2) Potensial Pertumbuhan

- Kesempatan untuk berkembang, karier dan promosi

- Dukungan untuk tumbuh dan berkembang, pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan manajemen bagi staf yang dipromosikan.

3) Kebijakan Individu

- Mengakomodasi kebutuhan individu, jadwal kerja, liburan, dan cuti sakit serta pembiayaannya.
- Keamanan pekerjaan
- Loyalitas organisasi terhadap staf
- Menghargai staf : agama, latar belakang
- Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi

4) Upah / Gaji

- Gaji yang cukup untuk kebutuhan hidup

5) Kondisi kerja yang kondusif

3. Peran Manajer

Peran manajer dapat mempengaruhi faktor motivasi dan lingkungan. Tetapi faktor lain yang mungkin mempengaruhi tergantung dari tugas, khususnya bagaimana manajer bekerja dalam suatu organisasi. Secara umum peran manajer dapat dinilai dari kemampuannya dalam memotivasi dan meningkatkan kepuasan staf. Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya. Hal ini perlu ditanamkan kepada manajer agar diciptakan suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Manajer mempunyai 5 dampak

terhadap faktor lingkungan dalam tugas profesional sebagaimana dibahas sebelumnya : (1) Komunikasi, (2) Potensial perkembangan, (3) Kebijakan, (4) Gaji atau upah, dan (5) Kondisi kerja.

Dua belas (12) Kunci utama dalam kepuasan kerja (Rowland & Rowlan, 1997 : 517 – 518) :

1. Input
2. Hubungan manajer dan staf
3. Disiplin kerja
4. Lingkungan tempat kerja
5. Istirahat dan makan yang cukup
6. Diskriminasi
7. Kepuasan kerja
8. Penghargaan penampilan
9. Klarifikasi kebijaksanaan, prosedur dan keuntungan
10. Mendapatkan dan mendapatkan kesempatan
11. Pengambilan keputusan
12. Gaya Manajer

BAB 3

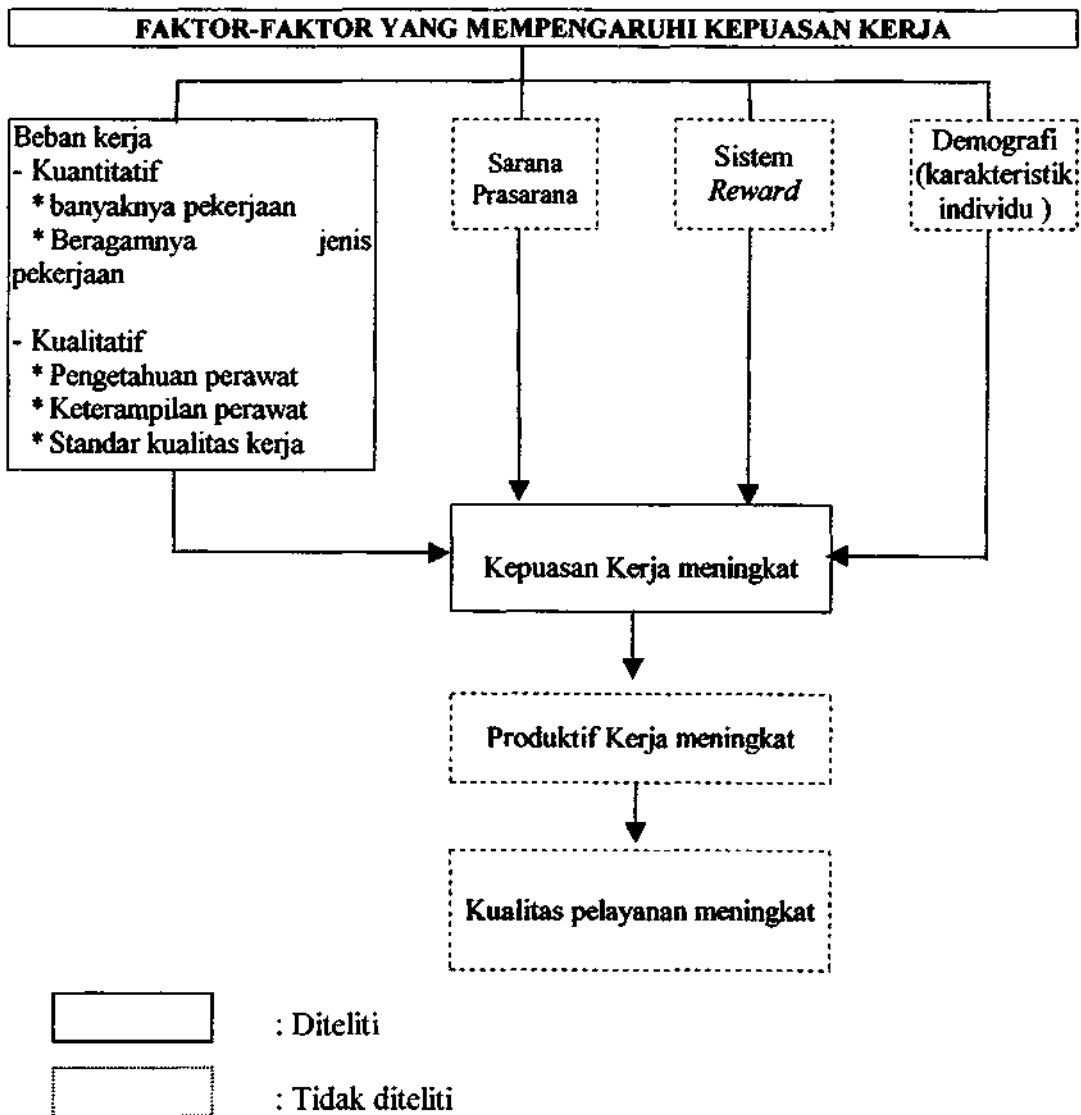
KERANGKA KONSEPTUAL

Handwritten mark or signature

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA

3.1 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 3.1 Bagan Kerangka Konsep Penelitian

Penjelasan Kerangka Konsep

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja, sarana prasarana, sistem reward dan demografi (karakteristik individu). Menurut Caplan HI & Sadock BJ (1997), beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan yang dibedakan menjadi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Salah satu pelayanan yang bermutu adalah seimbangya beban kerja dengan tenaga dipelayanan rumah sakit. Semakin tinggi beban kerja yang dilakukan akan mempengaruhi tingkat kepuasan menurun, produktifitas menurun serta kualitas pelayanan menurun sebaliknya seimbangya tenaga dan beban kerja kepuasan akan meningkat dan akan mempengaruhi pula produktivitas kerja meningkat serta kualitas pelayanan meningkat.

3.2. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat diturunkan sebagai berikut:

Terdapat hubungan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IRNA RSUD Haji Surabaya.

BAB 4

METODE PENELITIAN

BAB 4

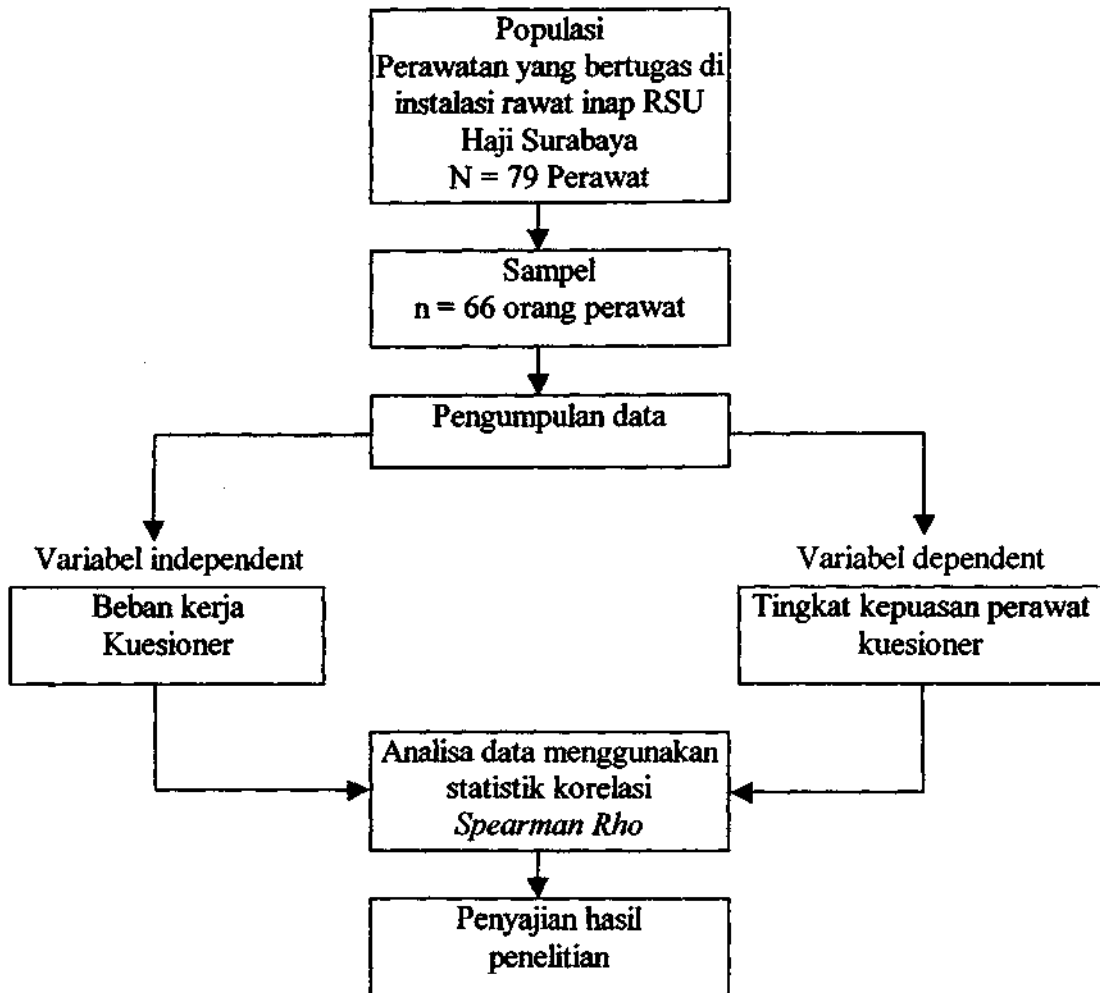
METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara melakukan penelitian antara metode yang dipilih mencakup prosedur, alat dan desain penelitian di gunakan pada penelitian (Nasir, 1999: 51).

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan keseluruhan dari rencana untuk menjawab pertanyaan penelitian serta upaya antisipasi kesulitan yang mungkin timbul dalam penelitian (Burn & Groove, 1991: 171). Sesuai dengan tujuan penelitian maka desain penelitian yang digunakan adalah “ *Cross Sectional* ”, di mana peneliti mempelajari dinamika korelasi antara variable bebas dengan variabel tergantung dengan model pendekatan “ *point time* ” di mana peneliti melakukan pengukuran yang hanya satu kali pada saat di lakukan observasi (Sastra Asmoro & Ismail, 1995).

4.2. Kerangka Kerja



Gambar 4.2.1 : Bagan Kerangka Kerja Penelitian

4.3 Identifikasi Variable

Variable penelitian adalah karakteristik/ kondisi yang oleh peneliti di manipulasikan, di kontrol atau di observasi dalam suatu penelitian (Nabuko & Achmadi, 1999: 118).

4.3.1 Variable Independen

Variable independen adalah suatu stimulus aktivitas yang di manipulasi oleh penelitian untuk menciptakan suatu dampak pada variabel independen (Nursalam, 2003: 102).

Pada penelitian ini variabel independennya yang digunakan sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat adalah beban kerja yang meliputi : beban kerja secara kuantitatif dan kualitatif.

4.3.2 Variable Dependen

Variabel dependen adalah kondisi atau karakteristik yang oleh penelitian di manipulasi dalam rangka untuk menerangkan hubungannya dengan fenomena yang diobservasi (Narbuko & Achmadi, 1999: 119). Atau merupakan variabel yang berubah ini variabel bebas (Prakteknya, 1986 : 34-35). Pada penelitian ini variabel dependen yaitu tingkat kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

4.4 Definisi Operasional

Merupakan penjelasan dari semua variable dan istilah yang di pergunakan dalam penelitian secara operasional sehingga mempermudah pembaca atau peneliti dalam mengartikan makna penelitian.

Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat ukur	Skala	Skore
Independen beban kerja	Beban kerja adalah tugas yang dilakukan seorang perawat berdasarkan lamanya dan berat ringan suatu pekerjaan	Menurut Caplan HI & Sadoek BJ <u>Kuantitas Beban Kerja :</u> 1. Observasi Ketat Pada Pasien Selama Jam Kerja 2. Banyaknya Pekerjaan 3. Beragamnya jenis pekerjaan 4. Kontak langsung dengan pekerjaan sepanjang jam kerja 5. Rasio perawat dan pasien <u>Kualitas beban kerja :</u> 6. Pengetahuan dan ketrampilan perawat 7. Harapan pimpinan terhadap pelayanan yang berkualitas 8. Harapan tuntutan keluarga pasien 9. Kemampuan menejerial dalam pengambilan keputusan 10. Beratnya tanggung jawab pada asuhan keperawatan pasien 11. Selalu berhadapan dengan pasien yang memiliki karakteristik tak berdaya koma, kondisi terminal 12. Tindakan pemberian obat-obatan pasien kritis 13. Tindakan penyelamatan pasien	Kuesioner	Ordinal	1 = Tidak Pernah 2 = Kadang- Kadang 3 = Selalu Skore : Beban kerja berat = 76-100% Beban kerja sedang = 56-75% Beban kerja ringan = ≤ 55%
Dependen Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana terpenuhinya kebutuhan fisiologis yang paling mendasar sampai dengan kebutuhan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri	Menurut Maslow aplikasi meliputi : <u>Kebutuhan fisiologis :</u> 1. Jumlah gaji yang diterima dibandingkan dengan pekerjaan 2. Sistem penggajian yang dilakukan institusi 3. Jumlah gaji yang diterima dibandingkan dengan pendidikan 4. Pemberian insentif tambahan atas prestasi atau kerja ekstra <u>Kebutuhan rasa aman :</u> 5. Tersedianya peralatan atau sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan 6. Tersedianya fasilitas penunjang misalnya : Kamar mandi, tempat parkir dan kantin 7. Kondisi ruang kerja yang berkaitan dengan ventilasi, kebersihan dan kebisingan 8. Adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja <u>Kebutuhan akan kasih sayang :</u> 9. Perhatian institusi Rumah Sakit 10. Hubungan antara karyawan dalam satu kelompok kerja 11. Kemampuan dalam bekerja sama antar karyawan 12. Sikap teman sekerja <u>Kebutuhan akan harga diri :</u> 13. Kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan 14. Kemampuan dalam menggunakan waktu dengan penugasan yang diberikan 15. Kemampuan supervisi dalam membuat keputusan 16. Perlakuan atasan selama bekerja <u>Kebutuhan aktualisasi diri :</u> 17. Kebebasan melakukan suatu metode dalam menyelesaikan pekerjaan 18. Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pendidikan tambahan atau melalui pelatihan 19. Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi 20. Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan suatu prestasi.	Kuesioner	Ordinal	1 = Sangat tidak puas 2 = Tidak puas 3 = Cukup puas 4 = Puas 5 = Sangat puas Skore : Puas = 76-100% Cukup puas = 56-75% Tidak puas = ≤ 55%

4.5 Populasi Sampel Dan Sampling

4.5.1 Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan dari suatu variable yang menyangkut masalah yang akan di teliti (Nursalam & Siti Pariani, 2000 : 64).

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh perawat PNS yang dinas. Di IRNA RSU Haji Surabaya yang pada saat ini berjumlah 79 PNS:

4.5.2 Sampel dan Besar Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2002). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah perawat di ruang rawat inap di RSU Haji Surabaya.

Penentuan besar sampel jika populasi kurang dari 10.000, maka besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus (Notoatmodjo, 2002).

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N (d^2)} \\ &= \frac{79}{1 + 79 (0,05^2)} \\ &= 65,97 \text{ atau } 66 \text{ orang} \end{aligned}$$

Keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

d = Tingkat kepercayaan atau ketepatan yang diinginkan

Pada penelitian ini sampel diambil dari jumlah perawat di IRNA RSU Haji Surabaya yang memenuhi kriteria sebagai berikut :

1) Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subyek penelitian dari suatu populasi target dan terjangkau yang akan diteliti (Nursalam, 2003: 96).

Pada penelitian ini kriteria inklusinya adalah sebagai berikut :

- (1) Perawat yang bersedia menjadi responden penelitian
- (2) Perawat berstatus PNS
- (3) Perawat yang berpendidikan SPK, D III Keperawatan
- (4) Perawat yang bertugas di IRNA.

(2) Kriteria Eksklusi

Perawat yang tidak memenuhi kriteria inklusi di atas atau hal lain sehingga tidak dapat dijadikan obyek penelitian (Nursalam, 2003 : 97).

Pada penelitian ini kriteria eksklusinya adalah sebagai berikut :

- (1) Kepala ruangan
- (2) Perawat yang berpendidikan S-1 Keperawatan
- (3) Perawat yang tidak dapat menjalankan tugasnya secara optimal karena alasan tertentu (karena sakit dan cuti).

4.5.3 Sampling

Sampling adalah suatu proses dalam menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik sampling merupakan cara-cara yang ditempuh dalam pengambilan sampel, agar memperoleh sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan subyek penelitian (Nursalam, 2003 : 97). Pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*, yaitu untuk mencapai sampling setiap elemen diseleksi secara random (acak).

4.6 Pengumpulan dan Analisa Data

4.6.1 Instrumen Penelitian

Tehnik pengumpulan data dalam pengertian ini adalah dengan menggunakan alat ukur kuesioner.

4.6.1.1. Beban kerja perawat

Dalam penelitian digunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup tentang beban kerja perawat. Indikator-indikator menurut Caplan HI dan Sadock BJ (1973) adalah sebagai berikut :

- 1) Beban kerja secara kuantitatif
- 2) Beban kerja secara kualitatif

Sedangkan yang dimaksud dengan kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data atau penelitian mengenai suatu masalah yang umumnya menyangkut kepentingan umum dan angket ini dilakukan dengan mengedarkan suatu daftar pertanyaan yang berupa formulir-formulir, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subyek untuk mendapat tanggapan, informasi atau jawaban dan sebagainya (Notoatmodjo, 1993 : 107).

Instrumen untuk beban kerja perawat ini merupakan angket tertutup, artinya jawab atau isian telah dibatasi atau ditentukan, sehingga subyek tidak dapat memberikan respon menurut kebebasan seluas-luasnya (Sumadi Suryabrata, 1993 : 17)

Responden hanya memberikan tanda check (✓) pada kolom yang telah disediakan yang paling sesuai untuk dirinya dan penilaian disesuaikan dengan skore yang sudah ditentukan.

4.6.1.2. Kepuasan kerja perawat

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner kepuasan kerja perawat indikator-indikator menurut kebutuhan Abraham Maslow (Nursalam, 2003 :153) sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan akan kasih sayang
- 4) Kebutuhan akan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Responden hanya memberikan tanda check (✓) pada kolom yang telah disediakan yang paling sesuai untuk dirinya dan penilaian disesuaikan dengan skore yang sudah ditentukan.

4.6.2 Tempat dan Waktu

Tempat penelitian dilakukan di IRNA RSUD Haji Surabaya. Waktu penelitian direncanakan 4 bulan mulai dari tahap persiapan sampai penyusunan laporan penelitian yaitu pada bulan Juli sampai bulan Oktober 2003.

4.6.3 Prosedur Data

Prosedur data yang terkumpul akan di koreksi dan apabila ada data yang meragukan maka di lakukan pemeriksaan ulang. Data di kumpulkan sesuai

variabel yang di ukur. Variabel beban kerja dan kepuasan perawat dengan menggunakan kuesioner, kemudian data di olah dengan jasa komputerized.

1. Variabel beban kerja pada kuesioner untuk pernyataan nilainya adalah :

- a. Selalu : 3
- b. Kadang-kadang : 2
- c. Tidak pernah : 1

Dari penelitian tersebut di jumlahkan kemudian di berikan kriteria :

- a. Beban kerja berat : 76% -100%
- b. Beban kerja sedang : 56%-75%
- c. Beban kerja ringan : $\leq 55\%$

2. Variabel kepuasan kerja pada kuesioner untuk pernyataan nilainya

adalah :

- a. Sangat tidak puas : 1
- b. Tidak puas : 2
- c. Cukup puas : 3
- d. Puas : 4
- e. Sangat puas : 5

Dari pernyataan tersebut di jumlahkan kemudian di berikan kriteria :

- Puas : 76% - 100%
- Cukup puas : 56% - 65%
- Tidak puas : $\leq 55\%$

4.6.4 Analisa Data

Data yang telah terkumpul, dikelompokkan dan diberi kode sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan peneliti, kemudian dipindahkan ke dalam kartu tabulasi. Perhitungan data untuk keperluan analisis menggunakan Correlation Spearman Rho berganda menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS for MS Windows release 6.1. dengan tingkat kemaknaan $\rho \leq 0,05$ yang artinya ada hubungan yang bermakna antar variabel yang diukur yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara dua variabel yang diukur.

4.7 Pengukuran

Pada penelitian ini tingkat pengukuran yang dipakai adalah menggunakan skala ordinal yaitu nilai-nilai dari variabel dapat disusun berdasarkan rangkaian dari yang paling tinggi sampai ke yang paling rendah (Broekopp, 2000).

4.8 Etika Penelitian

Setelah mendapatkan persetujuan, kemudian kuesioner diajukan kepada responden dengan tetap menekankan pada masalah etik peneliti yang meliputi :

1. Penelitian menjamin hak-hak responden dengan cara menjamin kerahasiaan identitas responden. Selain itu peneliti memberikan penjelasan tujuan dan manfaat penelitian serta memberikan hak untuk menolak dijadikan responden penelitian (*informed consent*).

2. Lembar permintaan menjadi responden, subyek yang memenuhi kriteria inklusi akan diberikan lembar permohonan peneliti, yang meminta subyek menjadi responden penelitian.

3. Lembar Persetujuan menjadi responden

Responden harus mencantumkan tanda tangan persetujuan, sebelumnya responden diberi kesempatan membaca isi lembar permohonan persetujuan, jika subyek menolak untuk menjadi responden, maka peneliti tidak akan memaksa dan tetap menghormati serta menghargai hak subyek.

4. Anonimity

Untuk kerahasiaan responden, peneliti tidak mencantumkan nama responden, tapi peneliti menggunakan kode tertentu untuk masing-masing responden.

5. Confidentially

Kerahasiaan informasi yang telah dikumpulkan dari responden dijamin oleh peneliti. Data tersebut hanya akan disajikan / dilaporkan pada pihak yang terkait dengan penelitian.

4.9 Keterbatasan

Keterbatasan merupakan kelemahan atau hambatan yang dijumpai dalam penelitian.

4.9.1 Sangat terbatasnya referensi tentang konsep tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Surabaya sehingga peneliti kurang memahami secara rinci tentang karakteristik tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Surabaya.

- 4.9.2 Alat pengumpulan data dengan kuesioner, Responden dalam menjawab sangat dipengaruhi oleh sikap dan harapan pribadi yang bersifat subyektif, sehingga secara kualitatif hasilnya kurang memuaskan.
- 4.9.3 Terbatasnya pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian terutama dalam pengolahan dan teknik analisa data.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang telah ditetapkan. Pada hasil penelitian terdiri dari gambaran lokasi penelitian, data umum yang didalamnya terdiri dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, pendidikan dan hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IRNA RSU Haji Surabaya.

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSU Haji Surabaya yang beralamat di Jalan Manyar Kertoadi Surabaya adalah RSU Haji Surabaya didirikan berkenaan peristiwa yang menimpa para Jama'ah Haji Indonesia di terowongan Mina pada tahun 1990. Setelah melalui proses pembangunan yang juga mendapat dukungan dari pemerintah Arab Saudi, akhirnya diresmikan pembukaan pada tanggal 17 April tahun 1993. Sebagai RSU Haji Kelas C non pendidikan dengan SK Gubernur Propinsi Jawa Timur No. 23 Tahun 1993 junto SK Gubernur No. 136 Tahun 1997 tanggal 11 Desember 1997 tentang Organisasi dan Tata Kerja RSUD Haji Surabaya Propinsi Dati 1 Jawa Timur. Kemudian dengan adanya perubahan kelas Rumah Sakit dari Kelas C menjadi Kelas B Non Pendidikan (SK Menkes No. 1006/Menkes/SK/IX/1998 tanggal 21 September 1998) maka SK Gubernur No. 136 Tahun 1997 diganti dengan Perda No. 9 Tahun 1998 tanggal 21

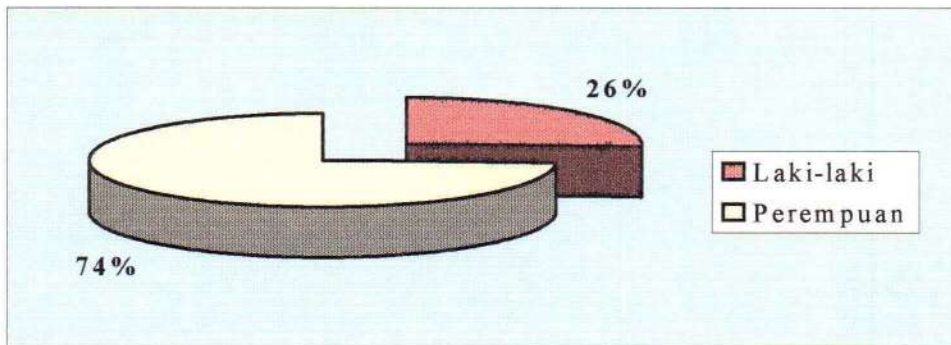
Desember 1998 tentang Organisasi dan Tata Kerja RSUD Haji Surabaya. Struktur Organisasi RSUD Haji Surabaya berdasarkan Perda no 23 tahun 2002 telah berubah menjadi badan yang disebut RSU Haji, yang terdiri dari 1 Direktur, 2 Wakil Direktur, 1 Sekretariat, 5 Bidang, serta Instalasi-Instalasi. Disamping itu juga dibentuk komite medik, komite keperawatan serta staf fungsional lainnya. Sedangkan jumlah tenaga 611 orang yang terdiri dari Dokter ahli 32 orang, Dokter umum 20 orang, Dokter gigi 6 orang, Paramedis Perawatan 243 orang, Paramedis Non Perawatan 79 orang, Non Medis 232 orang.

Penelitian dilaksanakan di IRNA RSU Haji Surabaya yang terdiri dari 2 gedung yang terbagi menjadi gedung A 3 lantai dan Gedung C 4 lantai. Gedung A meliputi ruang Neonatus, penyakit dalam terbagi menjadi ruang perawatan kelas 1 dan kelas 2, sedangkan Gedung C meliputi ruang bedah, ruang anak, ruang penyakit dalam dan ruang observasi khusus (ROK) terbagi ruang perawatan kelas II dan kelas III. Jumlah tenaga IRNA RSU Haji Surabaya IRNA 1 dan 2 : 108 orang terdiri dari 79 orang PNS dan 29 orang tenaga honorer. Dan jumlah kapasitas tempat tidur keseluruhan 180 tempat tidur. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16 Oktober 2003, pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner dengan jumlah sampel 66 orang.

5.1.2 Data Umum

Data umum menguraikan karakteristik responden yang meliputi : 1) jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, pendidikan, secara lebih jelasnya akan dilihat sebagai berikut :

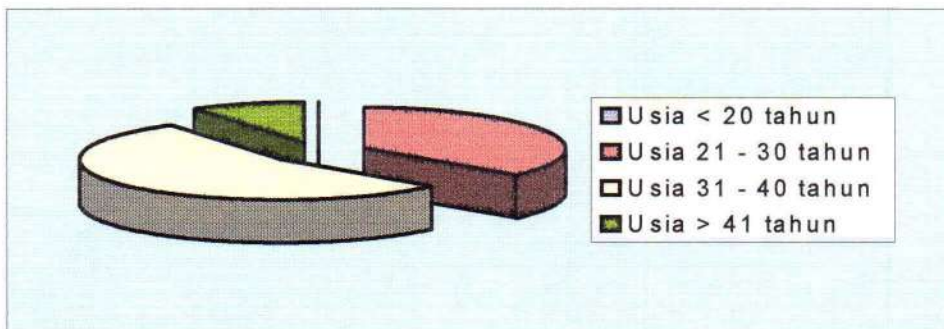
1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin



Gambar 5.1 Diagram pie distribusi responden berdasarkan jenis kelamin perawat di IRNA RSU Haji pada tanggal 16 Oktober 2003.

Dilihat dari gambar 5.1, dari 66 responden perawat sebanyak 17 orang (26%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 49 orang (74%) responden berjenis kelamin perempuan.

2. Distribusi responden berdasarkan usia

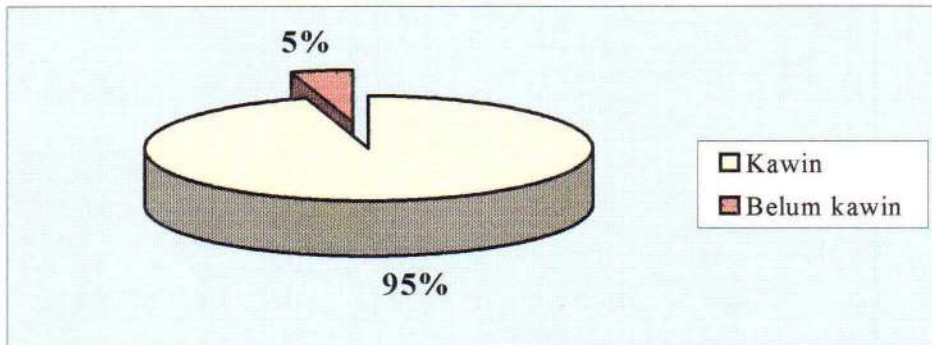


Gambar 5.2 Diagram pie distribusi responden berdasarkan usia perawat di IRNA RSU Haji pada tanggal 16 Oktober 2003.

Dilihat dari gambar 5.2, dari 66 responden perawat yang berusia < 20 tahun berjumlah 0 orang (0%), usia 21 – 30 tahun berjumlah 24 orang (36%), usia

31– 40 tahun berjumlah 36 orang (55%) dan usia > 41 tahun berjumlah 6 orang (9%).

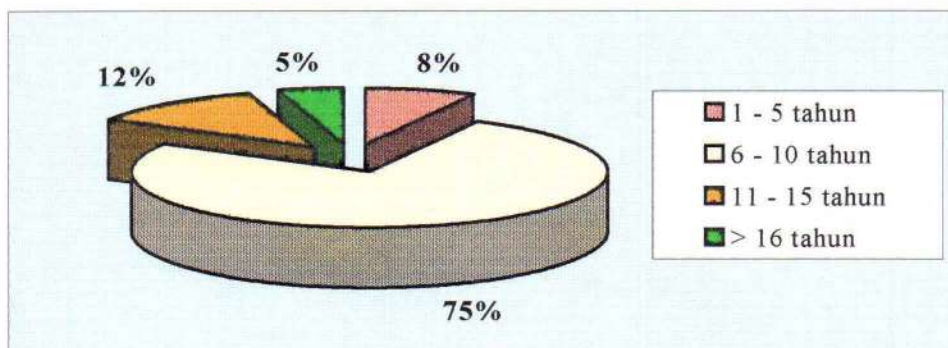
3. Distribusi responden berdasarkan status perkawinan



Gambar 5.3 Diagram pie distribusi responden berdasarkan status perkawinan perawat di IRNA RSU Haji pada tanggal 16 Oktober 2003.

Dilihat dari gambar 5.3, dari 66 responden perawat yang sudah menikah berjumlah 63 orang (95%) dan responden yang belum menikah berjumlah 3 orang (5%).

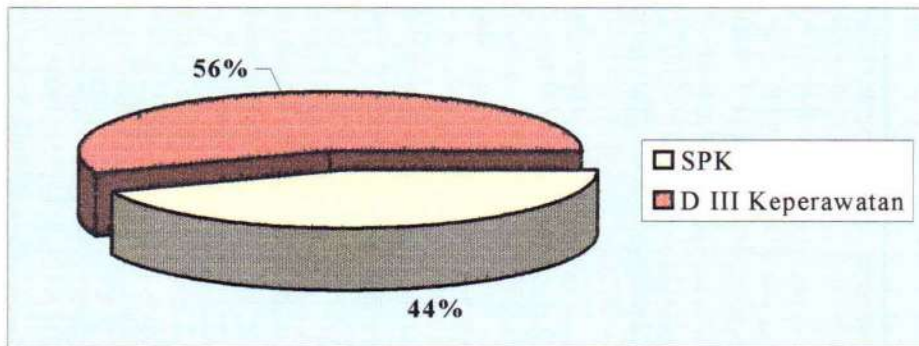
4. Distribusi responden berdasarkan masa kerja



Gambar 5.4 Diagram pie distribusi responden berdasarkan masa kerja perawat di IRNA RSU Haji pada tanggal 16 Oktober 2003.

Dilihat dari gambar 5.4, dari 66 responden perawat sesuai masa kerja 1-5 tahun berjumlah 5 orang (8%), 6-10 tahun berjumlah 50 orang (75%), 11-15 tahun berjumlah 8 (12%) dan > 16 tahun berjumlah 3 orang (5%).

5. Distribusi responden berdasarkan Pendidikan



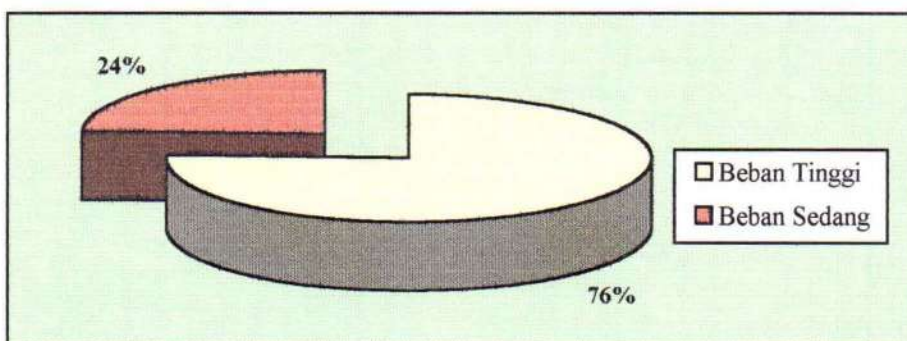
Gambar 5.5 Diagram pie distribusi responden berdasarkan pendidikan perawat di IRNA RSU Haji pada tanggal 16 Oktober 2003.

Dilihat dari gambar 5.5, dari 66 responden perawat berpendidikan SPK berjumlah 29 orang (44%) dan DIII keperawatan berjumlah 37 orang (56%).

5.1.3. Data Khusus

Data khusus berisi tentang : 1) beban kerja perawat di IRNA RSU Haji Surabaya, 2) tingkat kepuasan perawat di IRNA RSU Haji Surabaya, 3) tabulasi silang antara beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat di IRNA RSU Haji Surabaya.

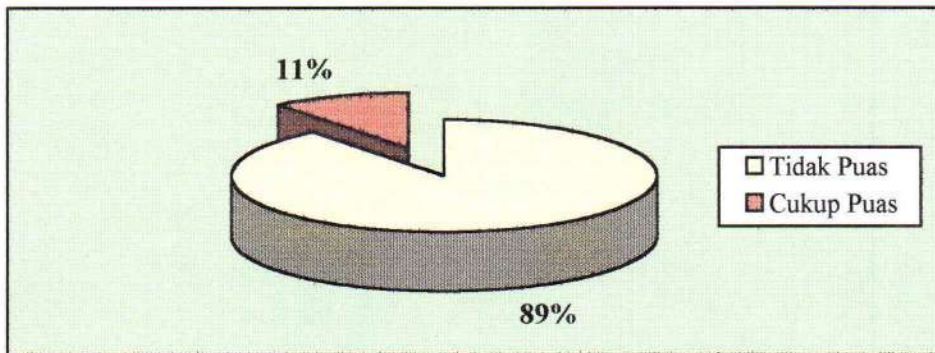
1. Beban Kerja Perawat



Gambar 5.6 Diagram Pie Distribusi Responden berdasarkan beban kerja perawat di IRNA RSU Haji Surabaya pada tanggal 16 Oktober 2003

Dari gambar 5.6 diketahui dari 66 responden sebanyak 50 orang (75,8%) responden mempunyai beban kerja yang tinggi, dan 16 orang (24,2%) mempunyai beban kerja yang sedang.

2. Tingkat Kepuasan Perawat



Gambar 5.7 Diagram Pie Distribusi Responden berdasarkan tingkat kepuasan perawat di IRNA RSU Haji Surabaya pada tanggal 16 Oktober 2003

Dari gambar 5.7 diketahui dari 66 responden sebanyak 59 orang (89,4%) responden tidak puas, dan 7 orang (10,6%) responden cukup puas.

3. Tabulasi silang hubungan antara beban kerja perawat dan tingkat kepuasan perawat di IRNA RSU Haji Surabaya.

Tabel 5.1 Tabulasi silang antara beban kerja perawat dan tingkat kepuasan perawat di IRNA RSU Haji Surabaya pada tanggal 16 Oktober 2003.

Beban Kerja	Kepuasan						Jumlah	
	Tidak puas	%	Cukup puas	%	Puas	%	Total	%
Ringan	0	0.0%	0	0.0%	0	0%	0	0.0%
Sedang	9	13.6%	7	10.6%	0	0%	16	24.2%
Berat	50	75.8%	0	0.0%	0	0%	50	75.8%
Total	59	89.4%	7	10.6%	0	0%	66	100.0%

Korelasi Coefficient (r) : - 0,609 N : 66

p : 0,000

Dari tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa beban kerja perawat meningkat dan tingkat kepuasan perawat menurun dimana dari 66 responden 50 orang (75,8%) mempunyai beban kerja berat. Sedangkan tingkat kepuasan perawat yaitu 59 orang (89,4%) menyatakan tidak puas.

Berdasarkan hasil analisa statistik dengan menggunakan uji statistik Korelasi Spearman rho didapatkan nilai kemaknaan $p = 0,000$ dimana lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat, dan koefisien korelasi (r) = -0,609 yang berarti derajat hubungan kedua variabel kuat.

5.2 Pembahasan

Pada bagian pembahasan akan diulas mengenai hasil penelitian yang telah dilaksanakan meliputi : 1) beban kerja perawat, 2) Tingkat kepuasan perawat, dan 3) hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat di IRNA RSU Haji Surabaya.

5.2.1 Beban kerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di IRNA RSU Haji Surabaya diidentifikasi bahwa sebagian besar responden mempunyai beban kerja tinggi secara kuantitatif yaitu banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh perawat, meliputi tugas limbah medis, penerimaan pasien baru sampai dengan pendokumentasian dan administrasi pasien pulang, dimana dari 66 orang responden sebanyak 50 orang (89,4%) selebihnya beban kerja sedang yaitu 16 orang (24,2%).

Moekijat (1998) menyatakan bahwa beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan-catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Caplan HI & Sadock BJ (1973) beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan baik kelebihan beban kerja secara kuantitatif dan beban kerja secara kualitatif. Samba S (2000) tenaga keperawatan menurun pada saat kebutuhan konsumen atau klien meningkat, sehingga beban kerja perawat meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi beban kerja disamping faktor jumlah tenaga dan jumlah konsumen atau klien adalah faktor ketrampilan manajemen perawat, pengalaman kerja perawat dan faktor pendidikan perawat.

Dari analisa peneliti yang dilakukan di IRNA RSUD Haji beban kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Adapun beban kerja kuantitatif : banyaknya pekerjaan dan beragam jenis pekerjaan yang dilakukan perawat IRNA RSUD Haji Surabaya. Sedangkan beban kerja kualitatif : harapan pimpinan rumah sakit terhadap perawat IRNA RSUD Haji Surabaya untuk memberi pelayanan yang berkualitas, perawat dituntut keluarga terhadap keselamatan pasien, perawat setiap saat menghadapi pasien dengan karakteristik koma, tidak berdaya dan pasien dengan kondisi terminal, tugas perawat IRNA dalam pemberian obat secara intensif serta tindakan penyelamatan pasien.

5.2.2 Tingkat Kepuasan Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di IRNA RSUD Haji, Surabaya diidentifikasi bahwa dari 66 orang responden sebagian besar memiliki ketidakpuasan sesuai dengan kebutuhan Abraham Maslow yaitu 59 orang (89,4%)

yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman kebutuhan akan kasih sayang dan kebutuhan aktualisasi diri.

Locke (1976) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang positif dan menyenangkan akibat dari adanya suatu penghargaan pada pekerjaan atau pengalaman kerja. Tiffin dalam As'ad (1995) kepuasan kerja saling berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan sendiri, sesuai kerja, kerjasama, antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Hopeck dalam As'ad (1995) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Faktor lain As'ad (1995) menyebabkan ketidakpuasan kerja yaitu :

1) Faktor psikologis meliputi minat, ketentraman bekerja, motivasi sikap terhadap kerja, bakat dan sifat-sifat psikologis, 2) Faktor sosial misalnya interaksi sosial baik unsur sesama karyawan dengan atasan, 3) Faktor fisik misalnya kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, penerangan, suhu, sirkulasi, umur karyawan, 4) Faktor finansial misalnya sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan dan promosi.

Dari hasil analisa peneliti yang dilakukan di IRNA RSUD Haji, tingkat kepuasan sesuai dengan teori. Factor financial pemberian insentif tambahan atas prestasi atau kerja ekstra, adanya jaminan atas kesehatan atau keselamatan kerja, perhatian institusi rumah sakit, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan, kesempatan untuk

mendapatkan posisi yang lebih tinggi dan kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan kenaikan pangkat perawat IRNA merasa tidak puas.

5.2.3 Hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IRNA RSUD Haji, Surabaya

Berdasarkan hasil tabulasi silang (*Cross Tab*) untuk beban dengan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan sebagian besar dari 66 responden beban kerja perawat berat yaitu 50 orang (75,8%) sedangkan untuk tingkat kepuasan perawat yaitu 59 orang (89,4%) merasa tidak puas. Disini menunjukkan bahwa makin tinggi beban kerja yang dilakukan maka tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan semakin tidak puas.

Dari hasil uji statistik menggunakan uji parametrik spearman rho dengan tingkat kemaknaan (p) = 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan dengan korelasi (r) = -0,609. Maka penelitian ini berada pada ukuran korelasi dengan tingkat hubungan yang kuat.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Caplan HI dan Sadock BJ (1973) beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja baik secara kuantitatif (*Quantitative Overload*). Maupun beban kerja secara kualitatif (*Qualitative Overload*). Pendapat ini sesuai dengan yang disampaikan Hopeck dalam As'ad (1995) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan konsep teori diatas, maka hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli tentang hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, apabila seseorang memiliki beban kerja yang berat maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk pencapaian tingkat kepuasan yang baik perlu adanya pengaturan kembali sistem seimbang antara jumlah tenaga dan beban kerja dalam membuat suatu ketenagaan harus benar-benar diperhitungkan baik kuantitas maupun kualitas serta memantau kembali kejelasan job deskripsi sesuai dengan profesi serta menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan tersebut sehingga nantinya meningkatkan kualitas asuhan keperawatan dari memberikan pelayanan pada pasien dan memberikan kepuasan perawat atau konsumen, serta mutu pelayanan rumah sakit dan produktifitas kerja meningkat.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disampaikan beberapa hal sebagai kesimpulan dari hasil penelitian tentang hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di IRNA RSUD Haji Surabaya.

6.1 Kesimpulan

- 1) Beban kerja perawat baik secara kuantitatif maupun kualitatif di IRNA RSUD Haji Surabaya sebagian besar adalah tinggi (75,8%).
- 2) Sebagian besar perawat yang bertugas di IRNA RSUD Haji Surabaya dalam melaksanakan tugasnya merasa tidak puas (89,4%).
- 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan tingkat kepuasan perawat ($p = 0,000$) dan nilai koefisien korelasi $r = -0,609$ yang artinya ada hubungan yang kuat di IRNA RSUD Haji Surabaya. Semakin tinggi beban kerja di RSUD Haji Surabaya maka perawat semakin tidak puas terhadap pekerjaannya dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

6.2 Saran

6.2.1 Untuk Bidang Keperawatan

1. Menata kembali job deskripsi sesuai dengan peran perawat baik dependen, independen maupun kolaborasi dan menempatkan tenaga perawat sesuai dengan keahlian profesi (Staf Kesamaptaaan Fungsional).

2. Perlu adanya metode pengelolaan sistem pemberian asuhan keperawatan profesional yaitu MAKP.

6.2.2 Untuk Pimpinan Rumah Sakit

1. Rumah Sakit menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang pelayanan keperawatan.
2. Adanya kerja sama team antara pimpinan baik di bidang perawatan, koordinator ruangan dengan pelaksana maupun kerja sama team dengan profesi lain (Medis dan Non Perawatan)
3. Meningkatkan sumber daya manusia baik secara formal maupun non formal yaitu meningkatkan pendidikan dari SPK ke D3 Keperawatan sampai ke jenjang yang lebih tinggi (S1 Keperawatan), dan memberikan pelatihan baik di tingkat Rumah Sakit sendiri maupun di Rumah Sakit lain dan mengikutkan seminar.
4. Meninjau kembali reward : jasa pelayanan sesuai dengan tingkat pendidikan, masa kerja, jaminan atas kesehatan, keselamatan kerja dan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi serta kemudahan kenaikan pangkat dan kesempatan untuk berprestasi .

6.2.3 Untuk Peneliti Yang Lain

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya tentang kepuasan kerja dan memberikan dasar kajian bagi penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan pengaruh faktor internal dan individu terhadap kepuasan.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Journal Keperawatan Indonesia (2002). *Pelayanan Keperawatan yang Bermutu* (p. 303-306)
- Burn , N & Groove, S . K (2000). *Dasar-dasar Riset Keperawatan*. Alih
- Caplan HI, Sadock BJ. (1991) *Synopsis Of Psyhiatry, Behavioral Science*, Cipta Jakarta
- Clinical Pyschiatry*. 6Th Ed revised Baltimore, Tokyo.
- Gibson, James L & Ivancevich, John M (1995) *Organisasi :Perilaku- Struktur – Proses*,
- Gillies, D.A (1996), *Manajemen Keperawatan*, Alih Bahasa Sukmana Dika, Sukmana Widya, Edisi Kedua, W.B. Soenders Company.
- Handoko H.T, (2001), *Manajemen manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hurlock, Elizabeth (1991), *Psikologi Perkembangan*, Alih Bahasa : Istiwidayanti & Soejarwo, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Moekijat, (1998) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar. Maju Bandung.
- Moh. As'ad (1995), *Psikologi Industri Edisi ke Empat*, Yogyakarta, LIBERTY
- Moh. As'ad (1999), *Psikologi Industri*, Edisi Ke empat , Yogjakarta, LIBERTY.
- Muchinsky, Paul M., (1993), *Psychology Applied for Work*, Cole Publishing Company, USA
- Narbuko, C. & Achmadi, A (1999). *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta
- Notoatmodjo, S (1997) *Ilmu kesehatan Masyarakat*. PT. Rinerka Cipta Jakarta
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Nursalam (2002), *Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Jakarta : Salemba Medika

- Nursalam & Pariani, S (2001) *Pendekatan Praktis Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta : Sagung Seto.
- Nursalam (2003), *Konsep dan penerapan Metodologi penelitian Ilmu keperawatan*, : Salemba medika.
- Praktiknya, AW (1989). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. CV. Rajawali. Jakarta.
- Rowland, H.S Dam Rowland B.L., (1997) *Nursing Administration Handbook*. 4th Ed. an Aspen Pub: Maryland.
- Sitorus Ratna (2000) *Berbagai Modal Praktek Keperawatan Profesional*. Makalah Seminar dan Semiloka Modal Praktek Keperawatan (MPKP II) FIK-UI & RSUP-CM. Jakarta.
- Sugiono (et.al) (1997). *Belajar dan Pembelajaran II*. University Press IKIP Surabaya. Surabaya.
- Sugiyono (2001), *Statistik Nonparametis untuk Penelitian*, Bandung : alfabeta
- Sugiyono dan Wibowo, E (2001). *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sulastomo (2000), *Manajemen Kesehatan*, Jakarta : Gramedia
- Umar, Hussein (1999), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley, Kenneth N, Gari A, Yukl, (1992) *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia* Terjemahan, Rineka Cipta. Jakarta
- Wijono, Djoko (1999), *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*, Surabaya : Airlangga University Press.

LAMPIRAN



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI S.1 ILMU KEPERAWATAN

Jalan Mayjend Prof. Dr. Moestopo 47 Surabaya Kode Pos : 60131
Telp. (031) 5012496 – 5014067 Facs : 502247z

Surabaya, 14 Oktober 2003

Nomor : 2787 /J03.1.17/PSIK & DIV PP/2003
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Permohonan Bantuan Fasilitas Pengumpulan Data
Program Studi S1 Ilmu Keperawatan – FK Unair

Kepada Yth.
Direktur RSU Haji Surabaya
Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian bagi mahasiswa program studi S1 Ilmu Keperawatan – FK Unair, maka kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa kami dibawah ini mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Adapun proposal penelitian terlampir.

Nama : Imam Sudjono
NIM : 010230504 B
Judul Penelitian : Analisa Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Irna Rsu Haji Surabaya
Tempat : Di Unit Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

an. Ketua Program Studi
Pembantu Ketua I

Nursalam M.nurs (Hons)
NIP. 140 238 226

Lampiran 1

**FORMULIR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN
ANALISA HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT KEPUASAN
PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN
DI IRNA RSU HAJI SURABAYA**

Saya mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Surabaya, sedang mengadakan penelitian tentang Analisa Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Kepuasan Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di IRNA RSU Haji Sukolilo Surabaya.

Pengumpulan data melalui pengisian kuesioner, agar tidak terjadi kesalahan saya mohon petunjuk pengisian dibaca secara seksama.

Hasil penelitian ini sangat tergantung pada jawaban yang Saudara berikan, oleh karena itu saya mohon kuesioner ini diisi sesuai dengan teman sejawat yang lain. Semua jawaban adalah benar, sejauh jawaban tersebut benar-benar menggambarkan perasaan dan penghayatan Saudara. Kerahasiaan identitas Saudara akan dijaga dan tidak akan disebarluaskan. Penulisan identitas pada lembar kuesioner cukup dengan inisial Saudara, misalnya Caesar Fahmi Aldin ditulis CFA.

Saya sangat menghargai kesediaan, perhatian serta perkenan Saudara, untuk itu saya sampaikan terima kasih. Semoga jerih payah Saudara dapat memberikan dukungan untuk pengembangan Ilmu Keperawatan dan Kinerja profesi di masa mendatang.

Surabaya, September 2003
Peneliti,

IMAM SUDJONO

Lampiran 2

KESEDIAAN MENJADI RESPONDEN

Setelah mendapatkan penjelasan maksud tujuan penelitian ini saya bersedia menjadi responden pada penelitian yang dilakukan oleh Sdr. Imam Sudjono, Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Unair Surabaya, dengan judul ;

“ANALISA HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT KEPUASAN PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI IRNA RSU HAJI SURABAYA”

Demikian kesediaan saya buat, tanpa adanya pengaruh dari siapapun.

Surabaya, September 2003
Responden,

()

Lampiran 3

BIODATA RESPONDEN

Berilah tanda (√) pada kotak yang telah di sediakan sesuai dengan pilihan anda :

I. Identitas Responden

1. Jenis kelamin

 1. Laki-laki 2. Perempuan

2. Umur

 1. < 20 Tahun 2. 21-30 Tahun 3. 31- 40 Tahun 4. > 41 Tahun

3. Status Perkawinan

 1. Kawin 2. Belum Kawin

4. Masa Kerja

 1. 1 – 5 tahun 2. 6 – 10 tahun 3. 11 – 15 tahun 4. > 15 tahun

5. Pendidikan

 1. SPK 2. D III Keperawatan / AKPER

Lampiran 4

LEMBAR KUESIONER**A. Beban Kerja Perawat Ruang Rawat Inap**

Petunjuk : Berilah tanda silang (✓) pada kolom angka yang ada disebelah kanan masing-masing butir pernyataan dengan pilihan sebagai berikut :

Kode : TP = Tidak pernah
 KK = Kadang-Kadang
 S = Selalu

Mohon jangan memberi tanda apapun pada kolom skor :

No	Pernyataan	TP	KK	S	Kode
1	Melakukan observasi pasien secara ketat selama jam kerja				<input type="checkbox"/>
2	Banyaknya pekerjaan dan beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien				<input type="checkbox"/>
3	Kontak langsung perawat dengan klien di ruang rawat inap secara terus menerus selama jam kerja				<input type="checkbox"/>
4	Kurangnya tenaga Perawat ruang rawat inap dibanding dengan pasien kritis				<input type="checkbox"/>
5	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di ruang rawat inap				<input type="checkbox"/>
6	Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas				<input type="checkbox"/>
7	Tuntutan keluarga untuk keselamatan pasien				<input type="checkbox"/>
8	Setiap saat dihadapkan pada keputusan yang tepat				<input type="checkbox"/>
9	Tanggung jawab melaksanakan perawatan pasien ruang rawat inap.				<input type="checkbox"/>
10	Setiap saat menghadapi pasien dengan karakteristik tidak berdaya, koma, dan kondisi terminal				<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan	TP	KK	S	Kode
11	Tugas pemberian obat-obat yang diberikan secara intensif				<input type="checkbox"/>
12	Tindakan penyelamatan pasien				<input type="checkbox"/>

B. Kepuasan Kerja

Petunjuk : Berilah tanda silang (✓) pada kolom angka yang ada disebelah kanan masing-masing butir pernyataan dengan pilihan sebagai berikut :

- Kode : STP = Sangat Tidak Puas
 TP = Tidak Puas
 CP = Cukup Puas
 P = Puas
 SP = Sangat Puas

Mohon jangan memberi tanda apapun pada kolom skor :

No	Pernyataan	STP	TP	CP	P	SP	Kode
1	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang Anda lakukan						<input type="checkbox"/>
2	Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat Anda bekerja						<input type="checkbox"/>
3	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan Anda						<input type="checkbox"/>
4	Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra						<input type="checkbox"/>
5	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan						<input type="checkbox"/>
6	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir, kantin						<input type="checkbox"/>
7	Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan						<input type="checkbox"/>
8	Adanya jaminan atas kesehatan / keselamatan kerja						<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan	STP	TP	CP	P	SP	Kode
9	Perhatian institusi rumah sakit terhadap Anda						<input type="checkbox"/>
10	Hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja						<input type="checkbox"/>
11	Kemampuan dalam bekerjasama antara karyawan						<input type="checkbox"/>
12	Sikap teman-teman sekerja terhadap Anda						<input type="checkbox"/>
13	Kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan Anda						<input type="checkbox"/>
14	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penguasaan yang diberikan						<input type="checkbox"/>
15	Kemampuan supervisi / pengawas dalam membuat keputusan						<input type="checkbox"/>
16	Perlakuan atasan selama Anda bekerja di sini						<input type="checkbox"/>
17	Kebebasan melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan						<input type="checkbox"/>
18	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan						<input type="checkbox"/>
19	Kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi						<input type="checkbox"/>
20	Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan pangkat.						<input type="checkbox"/>

TABULASI NILAI HASIL PENELITIAN
Di IRNA RSU Haji Surabaya
 IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

No Resp	Beban Kerja												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	34
2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	29
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	31
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	33
5	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	29
6	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	33
7	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	29
8	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	32
9	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	29
10	3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	29
11	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	27
12	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	23
13	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	33
14	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	29
15	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	33
16	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	14
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	34
18	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	29
19	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	31
20	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	30
21	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	31
22	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	27
23	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	28
24	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	32
25	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	30
26	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	29
27	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	30
28	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	30
29	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	24
30	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	32
31	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	3	3	24
32	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	23
33	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	30

No Resp	Kepuasan Kerja																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	3	2	3	2	4	1	1	4	5	5	3	4	1	1	1	1	2	1	51
2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	50
3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	49
5	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	52
6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	47
7	2	2	2	2	3	4	3	1	2	4	3	4	3	4	2	1	3	2	3	3	53
8	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	55
9	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	1	3	51
10	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	50
11	3	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	54
12	2	4	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	4	3	2	4	1	2	3	49
13	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	1	1	2	1	2	2	52
14	3	4	2	3	2	1	3	2	3	4	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	50
15	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	52
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	26
17	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	32
18	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	54
19	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	48
20	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	53
21	4	4	2	2	2	2	2	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	55
22	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	67
23	2	1	3	2	3	1	3	1	3	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2	3	40
24	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	52
25	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	4	2	2	2	49
26	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	52
27	2	2	2	1	2	4	4	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	46
28	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	53
29	1	4	2	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	52
30	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	54
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	64
32	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	2	56
33	3	4	3	1	2	4	1	2	1	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	1	51

No Resp	Beban Kerja												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
34	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	30
35	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	25
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
37	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	28
38	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	25
39	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	28
40	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	28
41	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	26
42	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	33
43	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	27
44	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	30
45	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	30
46	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	30
47	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	29
48	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	30
49	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	30
50	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	24
51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	34
52	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	30
53	2	3	3	2	1	1	2	3	1	2	2	3	25
54	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	30
55	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	3	27
56	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	32
57	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	3	24
58	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	32
59	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	31
60	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	28
61	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	24
62	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	29
63	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	31
64	1	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	25
65	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	31
66	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	32

No Resp	Kepuasan Kerja																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
34	1	1	1	2	3	1	2	3	3	4	2	1	4	3	3	4	2	3	1	3	47
35	4	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
36	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	49
37	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	47
38	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	51
39	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	47
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	44
41	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	51
42	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	55
43	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	2	3	2	3	3	1	1	1	49
44	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	53
45	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	55
46	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	55
47	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	50
48	2	1	1	1	3	3	2	1	3	4	2	1	2	1	2	1	3	2	3	1	39
49	4	2	1	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	47
50	4	4	1	4	3	2	2	3	1	4	4	2	1	1	3	2	3	1	3	3	51
51	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	50
52	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	55
53	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	55
54	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	55
55	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	56
56	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
57	3	2	2	3	1	3	4	3	1	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	50
58	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	47
59	2	3	4	1	1	3	2	2	3	4	1	2	3	3	4	3	3	3	2	2	51
60	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	55
61	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	71
62	1	3	2	2	2	1	3	2	3	4	2	4	3	1	2	3	3	2	3	2	48
63	3	2	3	1	1	1	3	1	1	3	3	5	3	3	3	3	5	1	1	1	47
64	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	59
65	3	4	3	2	3	3	1	1	1	3	4	2	3	4	1	3	3	2	2	2	50
66	2	2	2	2	3	3	4	2	2	5	4	4	5	4	1	1	3	2	2	2	55

**REKAPITULASI HUBUNGAN KERJA DENGAN TINGKAT KEPUASAN PERAWAT
DI IRNA RSU HAJI SURABAYA**

No Resp	Jenis Kelamin	Umur	Status Kawin	Masa Kerja	PDD	Beban kerja	Kepuasan
1	2	3	1	2	2	3	1
2	2	3	1	2	2	3	1
3	2	2	1	2	2	3	1
4	2	3	1	2	2	3	1
5	2	3	1	2	2	3	1
6	2	3	1	2	2	3	1
7	1	2	1	3	2	3	1
8	1	3	1	2	1	3	1
9	1	3	1	2	2	3	1
10	2	3	1	2	1	3	1
11	1	2	1	3	1	2	1
12	2	3	1	2	3	2	1
13	2	2	1	2	2	3	1
14	2	3	1	2	1	3	1
15	2	2	2	2	2	3	1
16	2	3	1	3	2	3	1
17	2	3	2	1	2	3	1
18	2	2	1	2	2	3	1
19	2	3	1	1	2	3	1
20	2	2	1	2	2	3	1
21	2	3	1	2	2	3	1
22	2	3	1	2	2	2	2
23	2	2	2	1	2	3	1
24	2	3	1	2	2	3	1
25	1	3	1	2	1	3	1
26	2	3	1	2	2	3	1
27	1	2	2	2	1	3	1
28	1	3	1	3	1	3	1
29	1	2	1	2	2	2	1
30	1	3	1	3	1	3	1
31	2	2	1	2	2	2	2
32	2	2	1	2	2	2	2
33	2	3	1	2	1	3	1

No Resp	Jenis Kelamin	Umur	Status Kawin	Masa Kerja	PDD	Beban kerja	Kepuasan
34	2	2	1	2	1	3	1
35	1	3	1	3	1	2	2
36	2	2	1	2	2	3	1
37	2	3	1	2	2	3	1
38	2	3	1	2	2	2	1
39	2	2	1	2	2	3	1
40	2	3	1	2	1	3	1
41	1	3	1	2	1	2	1
42	2	2	1	2	1	3	1
43	1	3	1	2	1	2	1
44	1	4	1	4	2	3	1
45	2	3	1	2	2	3	1
46	2	2	1	2	2	3	1
47	2	2	1	2	1	3	1
48	2	4	1	3	2	3	1
49	2	3	1	2	1	3	1
50	2	4	1	4	1	2	1
51	2	3	1	1	1	3	1
52	2	3	1	2	2	3	1
53	1	2	1	2	1	2	1
54	1	2	1	2	1	3	1
55	2	4	1	2	1	2	2
56	2	3	1	2	1	3	1
57	2	4	1	4	1	2	1
58	2	3	1	2	2	3	1
59	1	3	1	2	1	3	1
60	2	2	1	3	1	3	1
61	2	2	1	2	1	2	2
62	2	2	1	1	2	3	1
63	1	4	1	3	2	3	1
64	2	3	1	2	1	2	2
65	2	2	1	2	1	3	1
66	2	3	1	2	2	3	1

Kode :

1. Jenis Kelamin : 1 = Laki-laki
2 = Perempuan
2. Usia : 1 = < 20 tahun
2 = 21 - 30 tahun
3 = 31 - 40 tahun
4 = > 40 tahun
3. Status Perkawinan : 1 = Kawin
2 = Belum kawin
4. Masa kerja : 1 = 1 - 5 tahun
2 = 6 - 10 tahun
3 = 11 - 15 tahun
4 = > 15 tahun
5. Pendidikan : 1 = SPK
2 = D III Keperawatan / Akper
6. Beban kerja : 1. Beban kerja berat = 76% - 100%
2. Beban kerja sedang = 56% - 75%
3. Beban kerja ringan = < 55%
7. Kepuasan : 1. Puas = 76% - 100% = Kode 4

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Beban kerja * kepuasan kerja	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

Beban kerja * kepuasan kerja Crosstabulation

Count

		kepuasan kerja		Total
		tidak puas	cukup puas	
Beban kerja	beban sedang	9	7	16
	beban tinggi	50		50
Total		59	7	66

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tingkat pendidikan * kepuasan kerja	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

Tingkat pendidikan * kepuasan kerja Crosstabulation

Count

		kepuasan kerja		Total
		tidak puas	cukup puas	
Tingkat pendidikan	SPK	28	4	32
	D III	31	3	34
Total		59	7	66

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Usia * kepuasan kerja	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

Usia * kepuasan kerja Crosstabulation

Count

		kepuasan kerja		Total
		tidak puas	cukup puas	
Usia	21-30 tahun	21	3	24
	31-40 tahun	33	3	36
	> 41 tahun	5	1	6
Total		59	7	66

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Masa kerja * kepuasan kerja	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

Masa kerja * kepuasan kerja Crosstabulation

Count

		kepuasan kerja		Total
		tidak puas	cukup puas	
Masa kerja	1-5 tahun	5		5
	6-10 tahun	43	6	49
	11-15 tahun	8	1	9
	> 15 tahun	3		3
Total		59	7	66

Crosstabs**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Status perkawinan * kepuasan kerja	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

Status perkawinan * kepuasan kerja Crosstabulation

Count

		kepuasan kerja		Total
		tidak puas	cukup puas	
Status perkawinan	kawin	55	7	62
	Belum kawin	4		4
Total		59	7	66

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tingkat pendidikan * Beban kerja	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

Tingkat pendidikan * Beban kerja Crosstabulation

Count

		Beban kerja		Total
		beban sedang	beban tinggi	
Tingkat pendidikan	SPK	11	21	32
	D III	5	29	34
Total		16	50	66

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Usia * Beban kerja	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

Usia * Beban kerja Crosstabulation

Count

		Beban kerja		Total
		beban sedang	beban tinggi	
Usia	21-30 tahun	6	18	24
	31-40 tahun	7	29	36
	> 41 tahun	3	3	6
Total		16	50	66

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Masa kerja * Beban kerja	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

Masa kerja * Beban kerja Crosstabulation

Count

		Beban kerja		Total
		beban sedang	beban tinggi	
Masa kerja	1-5 tahun		5	5
	6-10 tahun	12	37	49
	11-15 tahun	2	7	9
	> 15 tahun	2	1	3
Total		16	50	66

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Status perkawinan * Beban kerja	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

Status perkawinan * Beban kerja Crosstabulation

Count

		Beban kerja		Total
		beban sedang	beban tinggi	
Status perkawinan	kawin	16	46	62
	Belum kawin		4	4
Total		16	50	66

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kepuasan kerja	66	1	2	1.11	.31
Beban kerja	66	2	3	2.76	.43
Valid N (listwise)	66				

Frequencies

Statistics

		kepuasan kerja	Beban kerja
N	Valid	66	66
	Missing	0	0

Frequency Table

kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	59	89.4	89.4	89.4
	cukup puas	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Beban kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	beban sedang	16	24.2	24.2	24.2
	beban tinggi	50	75.8	75.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		kepuasan kerja	Beban kerja
kepuasan kerja	Pearson Correlation	1.000	-.609**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	66	66
Beban kerja	Pearson Correlation	-.609**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	66	66

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

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan kerja * Beban kerja	66	100.0%	0	.0%	66	100.0%

kepuasan kerja * Beban kerja Crosstabulation

Count

		Beban kerja		Total
		beban sedang	beban tinggi	
kepuasan kerja	tidak puas	9	50	59
	cukup puas	7		7
Total		16	50	66

