

SKRIPSI

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT INSTALASI
GAWAT DARURAT (IGD) (Studi Korelasi Di RSUD Jombang)**



**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA
JOMBANG
2017**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT INSTALASI
GAWAT DARURAT (IGD) (Studi Korelasi Di RSUD Jombang)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan Pada Program Studi S1
Keperawatan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang



Choirul Arifin

13.321.0012

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA
JOMBANG**

201

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **Choirul Arifin**

NIM : **13.321.0012**

Jenjang : Sarjana

Program Studi : Keperawatan

menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dari sumbernya.

Jombang, 13 Juli 2017

Saya yang menyatakan,



Choirul Arifin
NIM : 13.321.0012

SEKOLAH TINGGI ILMU KEPERAWATAN



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat
Di Ruang IGD RSUD Jombang

Nama Mahasiswa : Choirul Arifin

NIM : 13.321.0012

TELAH DISETUJUI KOMISI PEMBIMBING

PADA TANGGAL

Pembimbing I



Arif Wijaya, S.Kp., M.Kep.

Pembimbing II



Maharani, S.Kep., Ns., MM.

Mengetahui,

Ketua STIKes ICMe



H. Bambang Tutuko, S.H., S.Kep., Ns., M.H

Ketua Program Studi



Inavatur Rosyidah, S.Kep., Ns., M.Kep

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

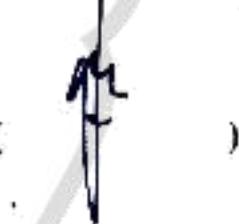
Nama Mahasiswa : Choirul Arifin
NIM : 13.321.0012
Program Studi : SI Keperawatan
Judul : Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat IGD (Studi Korelasi Di RSUD Jombang)

Telah berhasil dipertahankan dan diuji dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan

Komisi Dewan Penguji,

Ketua Dewan Penguji : Dr. Hariyono, S.Kep.,Ns.,M.Kep. ()

Penguji 1 : Arif Wijaya, S.Kp.,M.Kep ()

Penguji 2 : Maharani, S.Kep.,Ns.,MM ()

Ditetapkan di : **JOMBANG**

Pada Tanggal : **2017**

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Jombang, 14 Februari 1995. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dan merupakan pasangan dari bapak Edy Sudarno dan ibu Ponijah.

Pada tahun 2007 penulis lulus dari MI Sunan Ampel Galendowo Jombang, pada tahun 2010 penulis lulus dari SMP Negeri 2Kandangan Kab. Kediri, pada tahun 2013 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Kandangan Kab. Kediri, dan pada tahun 2013 penulis lulus seleksi masuk STIKes “Insan Cendekia Medika” Jombang melalui PMDK. Penulis memilih program studi S1 Keperawatandi STIKes “ICMe” Jombang.

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenar - benarnya.

Jombang, Mei 2017

Choirul Arifin

13.321.0012

MOTTO

“Sebaik-baiknya manusia adalah orang yang bermanfaat bagi orang lain”.



PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah ku ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat serta hidayah-NYA yang telah memberi kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai sesuai dengan yang dijadwalkan. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan. Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak dan Ibu tercinta yang tak henti mencurahkan do'a serta kasih sayang yang tak terhingga. Dengan semangat dan dukungan yang tiada hentinya membuatku meraih cita-cita dan kesuksesan. Hanya do'a dan prestasi yang dapat aku berikan. Terima kasih bapak dan ibuku atas do'a dan kasih sayang yang engkau berikan.
2. Keluarga besarku dan saudara-saudaraku tercinta yang telah banyak memberi do'a, semangat, serta dukungan demi kelancaran kuliahku.
3. Kedua dosen pembimbingku Bapak Arif Wijaya, S.Kp.,M.Kep.dan Ibu Tri Maharani, S.Kep.,Ns.,MM.yang telah membimbingku dengan sabar dan teliti dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga ilmu dan nasehat yang beliau berikan dapat bermanfaat.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen S1 Keperawatan terima kasih banyak atas semua ilmu, nasehat serta motivasi yang telah diberikan semoga dapat bermanfaat.
5. Direktur RSUD Jombang yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Perawat IGD RSUD Jombang atas kerjasamanya dan arahan dalam penelitian
7. Seluruh teman-teman satu perjuangan S1 Keperawatan angkatan 2017 STIKes Insan Cendekia Medika Jombang yang tidak dapat saya sebut satu-persatu dan teman-teman kelompok bimbingan skripsi, terima kasih atas kebersamaan dan kekompakannya selama kuliah dan bimbingan semoga kesuksesan selalu menyertai kita.
8. Almamater yang aku banggakan dan selalu melekat dalam hati bersama kenangan yang telah aku lalui disini.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat IGD Di Ruang IGD RSUD Jombang" ini dengan sebaik-baiknya.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat H. Bambang Tutuko S.H., S.Kep., Ns., M.H. selaku ketua STIKes ICMe Jombang, Ibu Inayatur Rosyidah, S.Kep., Ns., M.Kep. selaku Kaprodi S1 Keperawatan, Bapak Arif Wijaya, S.Kp., M.Kep. selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta motivasi kepada penulis sehingga terselesaikannya Skripsi ini, Ibu Maharani, S.Kep., Ns., MM. selaku pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya demi terselesaikannya Skripsi ini, Kepala ruangan IGD RSUD Jombang yang telah memberikan ijin penelitian. Kedua orang tua yang selalu memberi dukungan baik moril maupun materil selama menempuh pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang hingga terselesaikannya Skripsi ini, dan teman-teman yang ikut serta memberikan saran dan kritik sehingga penelitian ini dapat terselesaikan tepat waktu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan Skripsi ini dan semoga Skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya, Amin.

Jombang, Mei 2017

Penulis

ABSTRAK

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWATIGD (Studi Di RSUD Jombang)

Oleh:

CHOIRUL ARIFIN

Perawat merupakan tenaga penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit khususnya di IGD, mengingat pelayanan keperawatan diberikan selama 24 jam secara terus menerus. Pelayanan keperawatan bermutu, efektif dan efisien dapat tercapai bila didukung dengan jumlah perawat yang tepat sesuai dengan kebutuhan. Tujuan penelitian ini adalah Menganalisis hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang

Desain penelitian ini adalah *cross sectional*. Populasinya semua perawat yang bekerja di IGD RSUD Jombang sejumlah 30 orang. Tehnik sampling menggunakan *purposive sampling* dengan sampelnya sejumlah 30 orang. Instrumen penelitian menggunakan lembar kuesioner dengan pengolahan data *editing, coding, scoring, tabulating* dan uji statistik menggunakan *rank spearman*.

Hasil penelitian beban kerja sebagian besar adalah ringan sejumlah 17 responden (56,7%), kepuasan kerja perawat setengah adalah puas sejumlah 15 responden (50%). Uji *rank spearman* menunjukkan bahwa nilai signifikan $\rho = 0,004 < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang. Diharapkan meningkatkan wawasan tentang beban kerja dengan kepuasan kerja perawat baik melalui petugas kesehatan dan media elektronik serta media massa.

Kata Kunci : beban kerja, kepuasan kerja, perawat

ABSTRACT

RELATIONSHIP OF WORKLOAD WITH WORK SATISFACTION OF NURSE IN IGD

(studied in the RSUD Jombang)

By:

CHOIRUL ARIFIN

Nurses are important personnel in health services in hospitals, especially in the ER, given nursing services given for 24 hours continuously. Quality, effective and efficient nursing services can be achieved if supported by the right number of nurses as needed. The purpose of this study is to analyze the relationship between workload and nurse job satisfaction at IGD RSUD Jombang

The design of this study was cross sectional. The population of all nurses who work in IGD RSUD Jombang a number of 30 people. Sampling technique using purposive sampling with a sample of 30 people. The research instrument used questionnaires sheet with data processing editing, coding, scoring, tabulating and statistical test using spearman rank.

Result of research of work load mostly is light of 17 respondents (56,7%), half job satisfaction of nurses is satisfied number of 15 respondents (50%). Spearman rank test showed that significant value $\rho = 0,004 < \alpha (0,05)$, so H_0 is rejected.

This research can be concluded that there is relation of work load with job satisfaction of nurses at IGD RSUD Jombang. Expected to increase insight about workload with nurse work satisfaction either through health officer and electronic media and mass media.

Keywords: workload, job satisfaction, nurse

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
SURAT KEASLIAN	iii
SURAT BEBAS PLAGIAT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN PENGUJI	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
DAFTAR LAMBANG DAN SINGKATAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Beban Kerja	5
2.1.1 Pengertian	5
2.1.2 Faktor-faktorMempengaruhi Beban Kerja	6
2.1.3 Determinan Kesehatan Kerja	10
2.1.4 Analisis Beban Kerja	12
2.1.5 Penilaian Beban Kerja	15
2.2 Kepuasan	15

2.2.1	Pengertian Kepuasan	15
2.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.2.3	Dimensi Kepuasan	19
2.2.4	Efek Kepuasan Kerja.....	20
2.2.5	Metode Mengukur Kepuasan	20
2.2.6	Cara Mengukur Kepuasan	20
2.3	Konsep kinerja	21
2.3.1	Pengertian kinerja	21
2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	21
2.3.3	Pengukuran kinerja	22
2.3.4	Manajemen kinerja	25
2.4	Konsep Perawat	28
2.4.1	Pengertian perawat	28
2.4.2	Pengertian keperawatan	28
2.4.3	Keperawatan profesional	30
2.4.4	Karakteristik Perawat	30
2.4.5	Konsep utama keperawatan.....	32
2.5	Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat	33
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS		
3.1	Kerangka Konsep	35
3.2	Hipotesis	36
BAB 4 METODE PENELITIAN		
4.1	Desain Penelitian	37
4.2	Waktu dan Tempat Penelitian	37
4.2.1	Waktu Penelitian	37
4.2.2	Tempat Penelitian	37

4.3	Populasi, Sampel dan Sampling	37
4.3.1	Populasi	37
4.3.2	Sampel	38
4.3.3	Sampling	38
4.4	Kerangka Kerja (Frame Work)	39
4.5	Identifikasi Variabel	40
4.6	Definisi Operasional.....	40
4.7	Pengumpulan data dan analisa data	42
4.7.1	Instrumen penelitian	42
4.7.2	Prosedur penelitian	43
4.7.3	Cara Analisa Data	43
4.8	Etika Penelitian	48
4.8.1	<i>Informed Consent</i>	48
4.8.2	<i>Anonimity</i> (tanpa nama)	48
4.8.3	<i>Confidentiality</i> (kerahasiaan)	48
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Hasil Penelitian	49
5.1.1	Gambaran lokasi penelitian	49
5.1.2	Data Umum	50
5.2	Pembahasan	56
5.2.1	Beban kerja	56
5.2.2	Kepuasan kerja perawat	59
5.2.3	Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang	61
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1.	Kesimpulan	63
6.2.	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

No.	Daftar Tabel	Halaman
4.1	Definisi operasional hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang	37
5.1	Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan umur di IGD RSUD Jombang 11-12 April 2017	44
5.2	Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan pendidikan di IGD RSUD Jombang 11-12 April 2017	44
5.3	Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di IGD RSUD Jombang 11-12 April 2017	44
5.4	Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan informasi di IGD RSUD Jombang 11-12 April 2017	45
5.5	Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan sumber informasi di IGD RSUD Jombang 11-12 April 2017	45
5.6	Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan kuesioner pernyataan responden di IGD RSUD Jombang tanggal 11-12 April 2017	46
5.7	Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan kuesioner pernyataan responden di IGD RSUD Jombang tanggal 11-12 April 2017 47Data khusus	49
5.8	Distribusi frekuensi responden berdasarkan beban kerja di ruang IGD RSUD Jombang tanggal 11-12 April 2017.....	49
5.9	Distribusi frekuensi responden berdasarkan kepuasan kerja perawat di ruang IGD RSUD Jombang tanggal 11-12 April 2017	49
5.10	Tabulasi silang hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD RSUD Jombang tanggal 11-12 April 2017	50

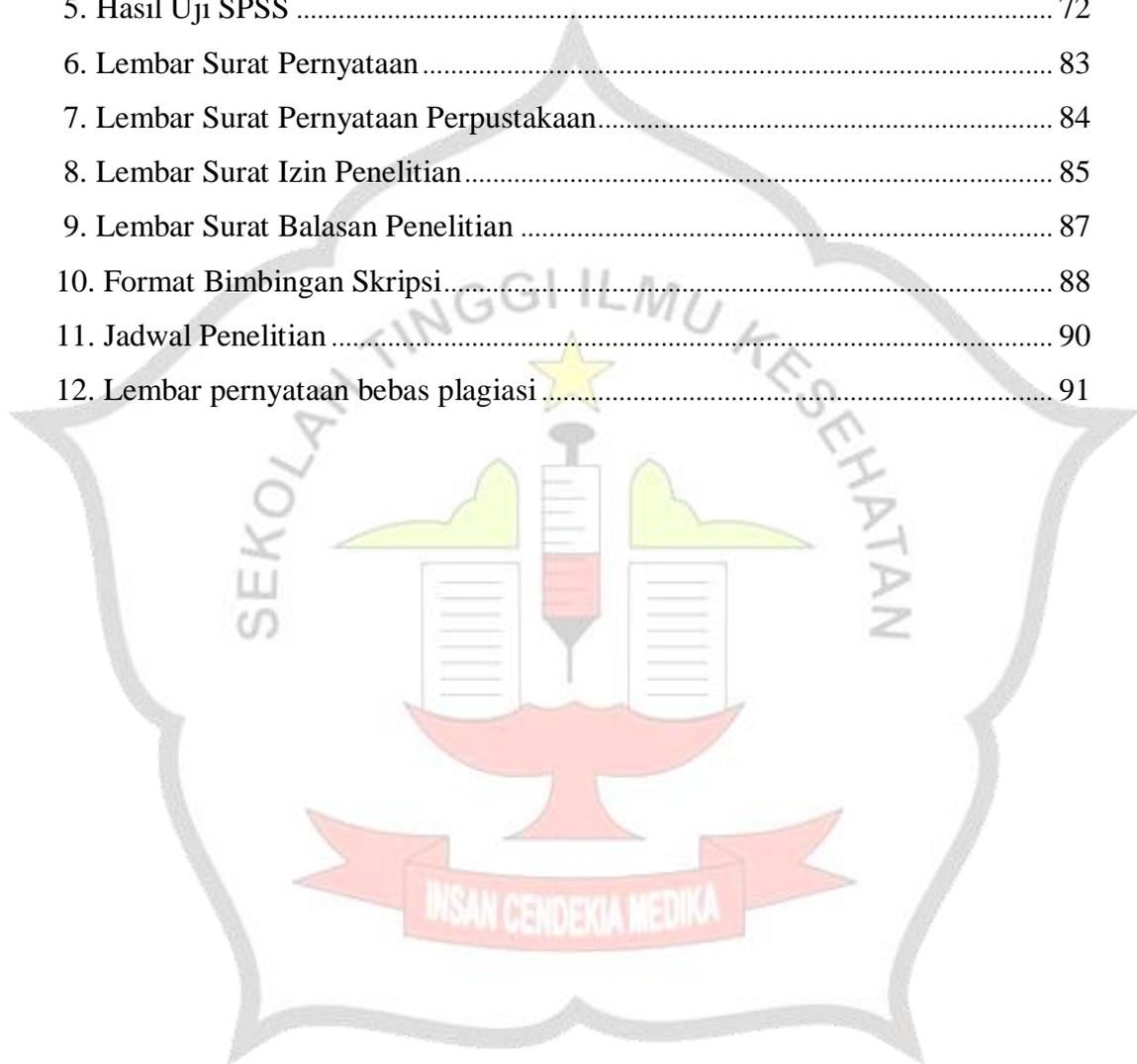
DAFTAR GAMBAR

No. Daftar Gambar	Halaman
3.1 Kerangka konseptual hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.....	31
4.1 Kerangka kerja hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang	35
5.1 Peta RSUD Kabupaten Jombang	43



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran	Hal
1.	Permohonan Menjadi Responden.....	65
2.	Pernyataan Menjadi Responden	66
3.	Kuesioner.....	67
4.	Tabulasi.....	70
5.	Hasil Uji SPSS	72
6.	Lembar Surat Pernyataan.....	83
7.	Lembar Surat Pernyataan Perpustakaan.....	84
8.	Lembar Surat Izin Penelitian.....	85
9.	Lembar Surat Balasan Penelitian	87
10.	Format Bimbingan Skripsi.....	88
11.	Jadwal Penelitian	90
12.	Lembar pernyataan bebas plagiasi	91



DAFTAR LAMBANG

1. H_0 : Hipotesis nol
2. H_1/H_a : Hipotesis alternatif
3. % : Prosentase
4. α : Alfa (tingkat signifikansi)
5. K : Subjek
6. X : Perlakuan
7. N: Jumlah populasi
8. n: Jumlah sampel
9. >: Lebih besar
10. <: Lebih kecil

DAFTAR SINGKATAN

- STIKES : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
- IGD : Instalasi Gawat Darurat
- RSUD : Rumah Sakit Umum Daerah
- DSP : Dasar Susunan Personalia
- IKK : Indikator Kinerja Kegiatan
- LAKIP : Akuntabilitas Kinerja Instalasi Pemerintah

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan tenaga penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit khususnya di IGD, mengingat pelayanan keperawatan diberikan selama 24 jam secara terus menerus. Pelayanan keperawatan bermutu, efektif dan efisien dapat tercapai bila didukung dengan jumlah perawat yang tepat sesuai dengan kebutuhan (Sukardi, 2005). Merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, departemen kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul Dasar Susunan Personalia (DSP) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. Dalam metode ini tiap-tiap pegawai dapat dihitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya. Tenaga kesehatan khususnya perawat, beban kerjanya dapat dilihat berdasar aspek-aspek tugas yang dijalankan menurut fungsi utamanya (Irwandy, 2007). Kepuasan kerja adalah pendapat perawat yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik perawat terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja (Handoko, 2010).

Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Ambarawa dalam sehari rata-rata menangani 45 pasien dengan jumlah tenaga perawat yang bertugas pada shift pagi sebanyak 4 perawat yang menangani pasien rata-rata 20 pasien, dan 3 perawat pada shift siang dan malam rata-rata menangani 12-15 pasien pada shift sore dan malam. Jumlah kunjungan tersebut tidak sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas, dimana

perawat di IGD RSUD Ambarawa sejumlah 19 tenaga kesehatan yaitu 14 perawat dan 5 bidan. Hal yang sama juga didapatkan di IGD RSUD Ungaran rata – rata kunjungan perhari 40 pasien, dimana terdapat 15 perawat yang memiliki tugas yang sama dengan perawat di IGD RSUD Ambarawa (Data Rekam Medis RSUD Ambarawa dan RSUD Ungaran, Agustus, 2012).

Hasil penelitian Syabana (2011) di RSUD Ambarawa didapatkan terdapat hubungan antara beban kerja pada perawat terhadap pemenuhan kebutuhan spiritual pada pasien preoperasi dimana hasil beban kerja ringan sebanyak 33,3% dan beban kerja berat sebanyak 66,7%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja perawat di RSUD Ambarawa termasuk tinggi. Hasil pendataan yang di lakukan bagian catatan medik RSUD Ambarawa selama bulan Agustus tahun 2012 didapatkan hasil jumlah pasien masuk 950 pasien. Di RSUD Ungaran, selama bulan Agustus terdapat 865 pasien.

Unit Gawat Darurat (UGD) atau Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan bagian dari rumah sakit yang menjadi tujuan pertama kali pasien yang mengalami keadaan darurat agar segera mendapatkan pertolongan pertama. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Almasitoh, 2011). Hal-hal yang dapat mempengaruhi beban kerja perawat yaitu kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang di

butuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang, keinginan untuk berprestasi kerja, tuntutan pekerjaan tinggi, serta dokumentasi asuhan keperawatan (Munandar, 2008). Dampak beban kerja yang terlalu berat akan membuat perawat kurang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan kurang bersemangat untuk mendukung tujuan dari organisasinya (Suzane dan Bryan, 2012).

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi tekanan beban kerja yaitu kegiatan non produktif dan produktif. kegiatan non produktif perawat diantaranya kegiatan lain-lain seperti menonton tv, mengobrol, dan diam di *nurse station* diwaktu senggang. Kegiatan tersebut dapat juga dialihkan ke kegiatan yang lebih produktif diantaranya kegiatan keperawatan tidak langsung untuk mengurangi tekanan beban kerja seperti membaca buku keperawatan untuk menambah wawasan, berdiskusi antar perawat, atau dengan tenaga medis lainnya tentang tindakan yang terbaik untuk pasien, dan memberikan penyuluhan kepada pasien. Selain itu, perawat juga dapat memperbaiki sistem penulisan dokumentasi keperawatan yang baik (Ilyas, 2010).

1.2 Rumusan masalah

“Apakah ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Menganalisis hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang.

1.3.2 Tujuan khusus

- a. Mengidentifikasi beban kerja perawat di IGD RSUD Jombang.
- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang
- c. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang.

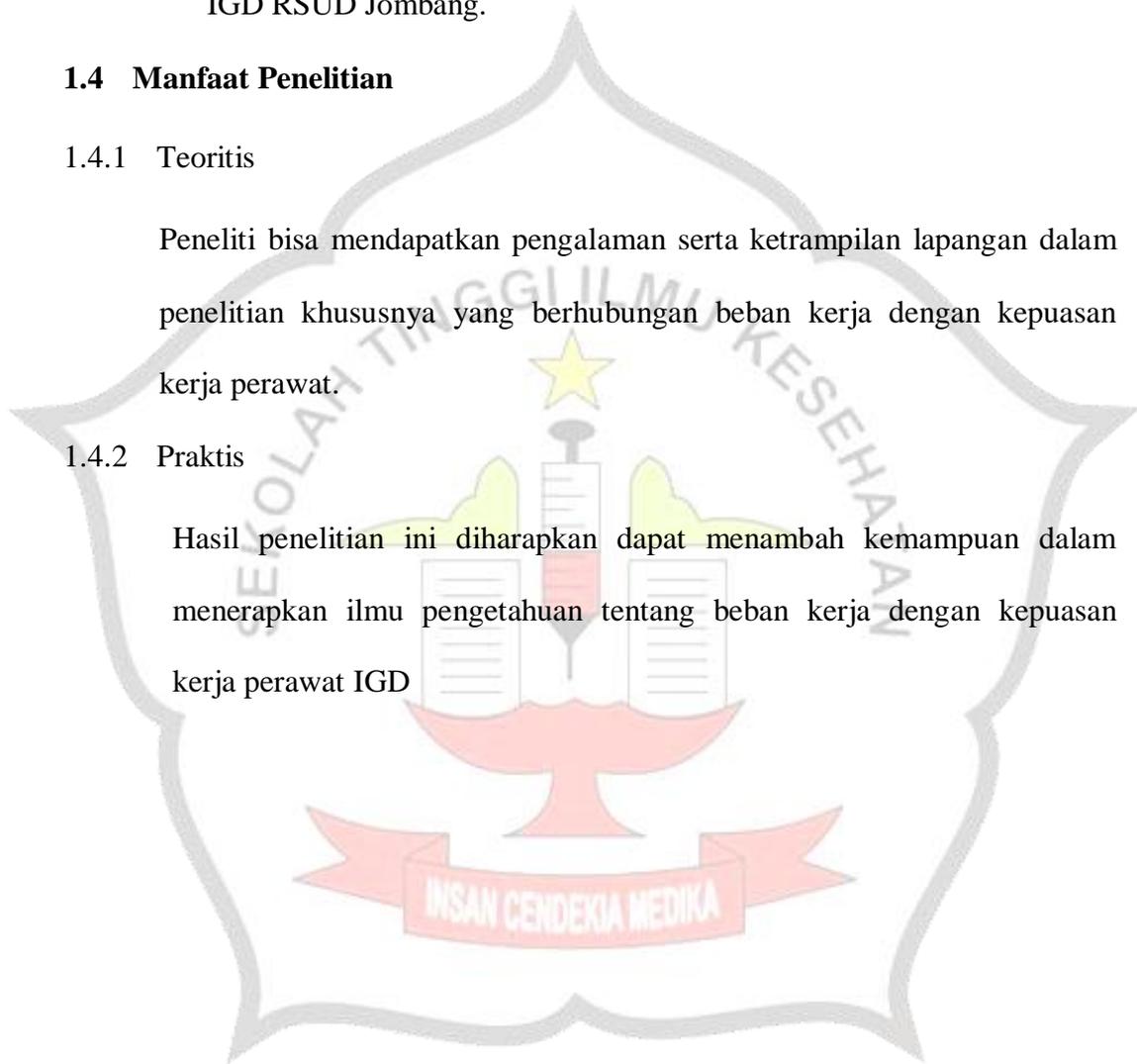
1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Peneliti bisa mendapatkan pengalaman serta ketrampilan lapangan dalam penelitian khususnya yang berhubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.

1.4.2 Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kemampuan dalam menerapkan ilmu pengetahuan tentang beban kerja dengan kepuasan kerja perawat IGD



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian beban kerja

Menurut Pudjirahardjo *et al.* (2010), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dalam dua sudut pandang, yaitu secara objektif dan secara subjektif.

Beban kerja merupakan keadaan dimana seseorang melakukan suatu usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dan untuk menyelesaikan banyaknya pekerjaan yang diberikan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Supardi, 2010).

Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja adalah jumlah total waktu keperawatan baik secara langsung atau tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan oleh pasien dan jumlah perawat yang diperlukan untuk memberikan pelayanan tersebut (Kurniadi, 2012).

Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental, beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Efendi, 2009).

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

Tarwaka, dkk (2010) bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

a. Beban kerja karena faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja atau yang disebut dengan stressor, yaitu :

Meliputi tugas yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang di angkat-angkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk *display* dan kontrol, alur kerja dan lain-lain.

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan weenang dan lain-lain.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan yang dapat memberikan beban tambahan kepada tenaga kerja adalah :

- a) lingkungan kerja fisik seperti : iklimat (suhu udara ambien, kelembaban udara, kecepatan aliran udara, suhu

radiasi), intensitas penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanik dan tekanan udara

- b) Lingkungan kerja kimiawi seperti : debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, *fume* dalam udara dan lain-lain
- c) Lingkungan kerja biologis seperti : bakteri, virus dan parasit, jamur serangga dan lain-lain
- d) Lingkungan kerja psikologis seperti : pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja.

b. Beban kerja karena faktor internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

- 1) Faktor somatis (jenis kelamin, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi), serta

2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain-lain).

Menurut Tarwaka (2010), standart penilaian beban kerja objektif berdasarkan waktu efektif.

1. Bila waktu kerja produktif $> 90\%$ maka tergolong beban kerja tinggi
2. Bila waktu kerja produktif $\geq 85-90\%$ maka tergolong beban kerja ideal.
3. Bila waktu kerja produktif $< 85\%$ maka tergolong beban kerja rendah.

Menurut Thomas dalam Kurniadi (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah sebagai berikut:

1. Pengelompokan perawat dan alokasi pasien khusus.
2. Alokasi pekerjaan perawat.
3. Pengorganisasian tugas.
4. Tanggung jawab kepada pasien.
5. Tanggung dalam pencatatan.
6. Penghubung/mediator dengan staf perawat dan dokter.

Secara umum faktor-faktor internal yang mempengaruhi beban kerja perawat antara lain:

1. Jumlah pasien yang dirawat tiap hari, tiap bulan, tiap tahun.
2. Kondisi atau tingkat ketergantungan pasien.
3. Rata-rata hari perawatan tiap pasien.
4. Pengukuran tindakan keperawatan langsung dan tidak langsung.

5. Frekuensi tindakan keperawatan yang dibutuhkan.
6. Rata-rata waktu keperawatan langsung dan tidak langsung. Adapun faktor-faktor yang eksternal pada skema 8 yang bisa mempengaruhi beban kerja perawat antara lain:
 1. Masalah komunitas yaitu situasi yang ada di masyarakat saat ini seperti jumlah penduduk yang padat atau berlebihan, lingkungan kurang bersih, kebiasaan kurang sehat dan sebagainya.
 2. Disaster yaitu kondisi bencana alam seperti banjir, gempa bumi, tsunami wabah penyakit dan sebagainya. Hal ini akan mempengaruhi kebijakan rumah sakit karena rumah sakit harus menyediakan tenaga keperawatan cadangan.
 3. Hukum/undang-undang dan kebijakan yaitu situasi hukum perundang-undangan yang bisa mempengaruhi kinerja rumah sakit/ketenagaan keperawatan seperti Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-undang nomor 8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen serta undang-undang keperawatan sebagai pedoman utama praktik keperawatan.
 4. Politik yaitu kebijakan pemerintahan yang berkuasa atau oposisi yang bisa mempengaruhi kondisi kinerja rumah sakit seperti banyaknya pasien karena kecelakaan akibat demonstrasi, kekerasan politik lainnya. Kecenderungan partai politik dalam memandang tenaga keperawatan dan sebagainya.
 5. Pengaruh cuaca yaitu akibat perubahan cuaca bisa mempengaruhi jenis penyakit sehingga mempengaruhi jumlah tenaga keperawatan.

6. Ekonomi yaitu situasi ekonomi yang ada saat ini seperti adanya krisis ekonomi mengakibatkan pendapatan menurun sehingga pendapatan rumah sakit menurun.
7. Pendidikan konsumen yaitu tingkat pendidikan masyarakat sudah semakin tinggi sehingga tenaga perawat harus profesional atau dengan kata lain semakin banyak tenaga perawat yang dibutuhkan satu tingkat lebih tinggi dari pendidikan masyarakat dibanding tingkatan lebih rendah dari masyarakat.
8. Kemajuan ilmu dan teknologi yaitu kemajuan ilmu dan teknologi termasuk bahasa harus diikuti oleh semua perawat, karena kalau tidak bisa mengikuti maka otomatis tidak akan bisa masuk bursa kerja. (Kurniadi, 2012)

2.1.3 Determinan Kesehatan kerja

Determinan kesehatan kerja merupakan prakondisi yang bertujuan untuk mencapai kesehatan masyarakat pekerja dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya (Tarwaka *et al*, 2010)

Berikut ini factor utama dalam determinan kesehatan kerja antara lain :

1. Beban kerja
 - a. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik merupakan beban yang dihasilkan dari pekerjaan apapun jenisnya yang lebih banyak memerlukan kekuatan otot atau fisik dibandingkan dengan pikiran yang banyak dikeluarkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut. Semakin berat pekerjaan yang dilakukan maka semakin besar pula energy yang dikeluarkan.

b. Beban kerja mental atau sosial

Beban kerja mental merupakan beban kerja yang dihasilkan dari pekerjaan yang apapun jenisnya lebih banyak memerlukan pemikiran dibandingkan dengan kekuatan otot. Semakin lama orang berkonsentrasi maka akan semakin berkurang tingkat kesiapsiagaannya. (Tarwaka *et al*, 2010)

2. Beban tambahan

Disamping beban kerja yang harus dipikul oleh pekerja atau karyawan, pekerja sering atau kadang-kadang mamikul beban tambahan berupa kondisi atau lingkungan yang tidak menguntungkan bagi pelaksanaan pekerjaan. Disebut beban tambahan karena lingkungan tersebut mengganggu pekerjaan (Tarwaka *et al*, 2010).

3. Kemampuan kerja

Kapasitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain gizi dan kesehatan ibu, *genetic* dan lingkungan. Kapasitas mempengaruhi kemampuan seseorang. Selain dipengaruhi oleh kapasitas kerja, kemampuan juga dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, kesehatan, kebugaran, gizi, jenis kelamin dan ukuran-ukuran tubuh. (Notoatmodjo, 2010)

Kapasitas kerja dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, ras, antropometri, status kesehatan, gizi, kesegaran jasmani, pendidikan, keterampilan, budaya, tingkah laku, kebiasaan dan kemampuan beradaptasi.

Berat ringannya yang diterima oleh seseorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitasnya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang bersangkutan. Dimana semakin berat beban kerja, maka semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan fisiologis. (Tarwaka, 2010).

Kapasitas kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang. Kemampuan seseorang pada umumnya diukur dari keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan. (Notoatmodjo, 2010)

2.1.4 Analisis Beban Kerja

1. Pengertian analisa beban kerja

Analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis beban kerja merupakan suatu proses untuk menetapkan jumlah kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau dengan kata lain bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat untuk dilimpahkan kepada seorang petugas. (Simamora, 2010)

Manfaat analisis beban kerja berdasarkan Permendagri no 12 tahun 2008 adalah :

- a. Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi
- b. Penilaian prestasi kerja jabatan atau prestasi kerja unit
- c. Bahan penyempurnaan system dan prosedur kerja

- d. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
 - e. Penyusunan standart beban kerja jabatan atau kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan sosialisasi jabatan stuktural
 - f. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara nyata sesuai dengan beban kerja organisasi
 - g. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
 - h. Program promosi pegawai
 - i. Reward and punishment terhadap unit atau pejabat
 - j. Bahan penyempurnaan dikalt
 - k. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumberdaya manusia.
2. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan analisis beban jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Jabatan adalah identifikasi pekerjaan tertentu didalam organisasi. Jabatan merupakan sebuah deskripsi pekerjaan, kedudukan profesionalnya dan spesifik pada pemangku jabatan tertentu yang berkaitan dengan aktivitas khusus pekerjaannya. (Simamora, 2010).

Pengukuran atau perhitungan beban kerja personal ada tiga cara yang dapat digunakan antara lain :

- a. *Time and monitoring study*
- b. *Work sampling*
- c. *Daily log*

Time and monitoring study merupakan teknik yang digunakan untuk mengamati dan mengikuti kegiatan yang dilakukan personal yang sedang kita amati untuk mendapatkan beban kerja dari personal, dan yang lebih penting adalah mengamati dengan baik kompetensi atau kualitas kerja personal.

Work sampling merupakan teknik yang digunakan pada dunia industry untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personal pada satu unit bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling*, kita dapat mengamati hal-hal yang spesifik tentang penjelasan sebagai berikut :

- a. Aktivitas apa yang sedang dilakukan personal pada waktu jam kerja.
- b. Apakah aktivitas personal berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d. Pola beban kerja dikaitkan waktu dan *schedule* jam kerja.
- e. Pada *work sampling* yang diamati adalah apa yang dilakukan oleh perawat, informasi yang dibutuhkan oleh penelitian ini adalah waktu dan kegiatannya, bukan siapanya.

C. Daily Log

Daily log merupakan bentuk sederhana dari *work sampling* dimana orang yang diteliti menuliskan kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan teknik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personal itu sendiri (Ilyas, 2010)

2.2.5 Penilaian beban kerja

Pengukuran beban kerja menggunakan kuesioner beban kerja IGD adopsi Nursalam (2011)

2.2 Kepuasan

2.2.1 Pengertian

Menurut Pohan (2010) kepuasan adalah keluaran dari layanan kesehatan dan suatu perubahan dari sistem layanan kesehatan yang ingin dilakukan tidak mungkin tepat sasaran dan berhasil tanpa melakukan pengukuran kepuasan pasien.

Kepuasan menurut kamus bahasa Indonesia adalah puas yang berarti merasa senang; perihal (hal yang bersifat puas, kesenangan, kelegaan dan sebagainya). Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkonsumsi suatu produk atau jasa untuk mendapatkan pelayanan suatu jasa (Poerwodarminto, 2008).

Kepuasan adalah tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi kepuasan atau ketidakpuasan adalah kesimpulan dari interaksi antara harapan dan pengalaman sesudah memakai jasa atau

pelayanan yang diberikan. Upaya untuk mewujudkan kepuasan pelanggan total bukanlah hal yang mudah. Berdasarkan uraian dari beberapa ahli tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah perasaan senang, puas individu karena antara harapan dan kenyataan dalam memakai jasa dan pelayanan yang diberikan terpenuhi (Kotler, 2008).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan (Robbins & Judge, 2009).

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2009).

Lebih lanjut Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi

dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Mangkunegara (2010) mengungkapkan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu : kecerdasan, kecakapan, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu : jenis pekerjaan, struktur organisasi, jabatan dan jaminan finansial.

Dalam Nursalam (2009) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Motivasi

Rowland (2010) menyatakan fungsi manager meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor motivasi yang meliputi: keinginan untuk peningkatan percaya bahwa gaji yang diterima sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan, umpan balik, kesempatan untuk mencoba, instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkatan penghasilan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku seseorang. Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung tetapi harus disimpulkan dari perilaku seseorang yang tampak (Handoko, 2010).

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

2. Lingkungan

Faktor lingkungan memegang peranan penting dalam mendukung motivasi kerja untuk pencapaian kepuasan kerja yang meliputi: komunikasi, potensial pertumbuhan, kebijaksanaan individu, upah/gaji, kondisi kerja yang kondusif.

3. Peran Manajer

Peran dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang timbul karena suatu jabatan tertentu, kepribadian seseorang juga amat mempengaruhi bagaimana peran harus dijalankan. Peran timbul karena seorang manajer memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Dia mempunyai lingkungan yang setiap saat perlu berinteraksi dengan beraneka ragam perbedaan yang ada di lingkungan sekitarnya tetapi perannya harus dimainkan dengan tidak membuat perbedaan antara satu dengan yang lain (Thoha, 2008).

Kepuasan kerja staf dapat juga 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

sebaik-baiknya. Ada dua belas kunci utama dalam kepuasan kerja, yaitu: input, hubungan manajer dan staf, disiplin kerja, lingkungan tempat kerja, istirahat dan makan yang cukup, diskriminasi, kepuasan kerja, penghargaan penampilan, klarifikasi kebijakan, mendapatkan kesempatan, pengambil keputusan dan peran manajer (Nursalam, 2009).

2.2.3 Dimensi kepuasan

Menurut Smith, 1990 dalam Luthans, 2010 terdapat lima dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana memberikan tugas-tugas yang menarik untuk karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menrima tanggung jawab.
2. Rekan kerja, yaitu rekan kerja memiliki kecakapan secara teknis dan mudan untuk bekerjasama atau mendukung secara social. Rekan kerja yang bersahabat dan kooperatif akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena merasa *enjoy* dalam bekerja
3. Gaji, yaitu gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan.
4. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan karir
5. Supervise, yaitu kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis pekerjaan dan sikap

2.2.5 Efek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan memberikan efek terhadap beberapa aspek, yaitu: kinerja, kemangkiran dan keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi.

Individu yang merasa puas akan pekerjaannya otomatis akan meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, baik itu ketepatan dalam kehadiran jam kerja, komitmen untuk tetap mempertahankan pekerjaan di perusahaan tersebut sehingga termotivasi untuk tidak pindah kerja (Hasibuan, 2010).

2.2.6 Metode Mengukur Kepuasan

Kepuasan dapat diukur dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan harapan memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut (Chandra, 2010)

2.2.6 Cara Pengukuran Kepuasan

Menurut Nursalam (2011), pengukuran kepuasan dapat dilakukan dengan menggunakan Skala Likert, dengan kategori sebagai berikut: Skor jawaban

- a. Sangat puas (SP) jika responden sangat puas dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 5.
- b. Puas (P) jika responden puas dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 4.
- c. Cukup puas (CP) jika responden puas dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 3.
- d. Tidak puas (TP) jika responden tidak puas dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner diskor 2.

- e. Sangat tidak puas (STP) jika responden sangat tidak puas dengan pernyataan kuesioner yang diberikan melalui jawaban kuesioner skor 1

2.3 Konsep kinerja

2.3.1. Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Widodo (2012) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (2010) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi, organisasi.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.3.3 Pengukuran kinerja

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa ruang lingkup pengukuran kinerja berumuskan sebagai berikut:

1. *Who* (siapa)

Pertanyaan ini mencakup:

- a. Siapa yang harus dinilai, yaitu seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi dari jabatan yang tertinggi sampai dengan pegawai jabatan terendah.
- b. Siapa yang harus menilai, penilaian kinerja dapat dilakukan oleh atasan langsung dan atasan tidak langsung. Atau penilai kinerja dapat ditunjuk orang tertentu yang menurut pemimpin perusahaan memiliki keahlian dalam bidangnya.

2. *What* (apa)

Apa yang harus dinilai, yaitu

- a. Objek/materi yang dinilai antara lain hasil kerja, kemampuan sikap, kepemimpinan kerja dan motivasi kerja.
- b. Dimensi waktu, yaitu kinerja yang dicapai pada saat ini dan potensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang.

3. *Why* (mengapa)

- a. Mengapa penilaian kinerja itu harus dilakukan? Hal ini untuk:
- b. Memelihara potensi kerja.
- c. Menentukan kebutuhan pelatihan kerja.
- d. Dasar pengembangan karier.
- e. Dasar promosi jabatan.

4. *When* (bilamana)

Waktu pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan secara formal dan informal.

- a. Penilaian kinerja secara formal dilakukan secara periodik, seperti setiap bulan, kwartal, semester atau setiap tahun.
- b. Penilaian kinerja secara informal dilakukan secara terus menerus dan setiap saat atau setiap hari kerja.

5. *Where* (dimana)

Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan pada dua alternatif tempat.

- a. Di tempat kerja. Pelaksanaan penilaian kinerja di tempat kerja pegawai yang bersangkutan atau ditempat lain yang masih dalam lingkungan organisasinya sendiri.
- b. Di luar tempat kerja. Pelaksanaan penilaian kinerja dapat dilakukan di luar organisasi dengan cara meminta bantuan konsultasi.

6. *How* (bagaimana)

Bagaimana penilaian kinerja dilakukan, yaitu dengan menggunakan metode tradisional atau metode modern. Metode tradisional, antara lain rating scale, employee comparison. Sedangkan

metode modern, antara lain management by objective, assessment centre.

Aspek-aspek yang harus diperhatikan oleh penilai kinerja pegawai:

a. *Halo effect*

Penilaian yang subjektif diberikan kepada pegawai, baik yang bersifat negatif maupun positif yang berlebihan dilihatnya dair penampilan pegawai.

b. *Liniency*

Penilaian kinerja yang cenderung memberikan nilai yang terlalu tinggi dari yang seharusnya.

c. *Strickness*

Penilaian kinerja yang memiliki kecenderungan memberikan nilai yang terlalu rendah dari yang seharusnya.

d. *Central tendency*

Penilaian kinerja yang cenderung memberikan nilai rata-rata (sedang) kepada pegawai.

e. *Personal biases*

Penilaian kinerja memberikan nilai yang baik kepada pegawai senior, lebih tua usia yang berasal dari suku bangsa yang sama.

(Mangkunegara, 2007).

2.3.4 Manajemen kinerja

Sebelum diuraikan manajemen kinerja, terlebih dahulu akan diuraikan apa manajemen itu. Manajemen merupakan proses usaha menggerakkan segenap sumber daya yang ada (man, money, material,

machine, methods, dan market) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menggerakkan segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut, manajemen mempunyai beberapa fungsi, antara lain fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Widodo, 2012).

Bertumpu pada pengertian manajemen di atas, manajemen di atas, manajemen kinerja dapat diartikan sebagai proses usaha menggerakkan segenap sumber daya yang ada (man, money, material, machine, methods dan market) dalam kerangka, mencapai kinerja organisasi seperti fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan pelaporan. Aktivitas dalam manajemen kinerja dalam manajemen strategis dibedakan dalam tiga macam kegiatan, yakni perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja.

1. Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Hasil perencanaan kinerja berupa rencana kinerja tahunan merupakan aktivitas pengambilan keputusan di depan tentang tingkat capaian kinerja yang diinginkan dan dihubungkan dengan tingkat pelaksanaan program atau kegiatan. Perencanaan kinerja berarti proses pembuatan rencana kinerja yang berupa penjabaran rencana kegiatan dan target kinerja tahunan yang dikomitmenkan oleh organisasi untuk dicapai dalam

tahun yang bersangkutan. Rencana kinerja sebagai bentuk komitmen pencapaian kinerja suatu organisasi.

2. Pengukuran dan evaluasi kinerja

Pada era otonomi daerah ini, setiap pejabat publik diwajibkan untuk bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan kinerja mereka dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Karena itu, setiap instansi pemerintah diwajibkan membuat laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sesuai Inpres 7 tahun 1999.

Untuk dapat membuat LAKIP, setiap pejabat publik harus memiliki kemampuan untuk melakukan pengukuran kinerja instansinya (unit organisasi). Hasil pengukuran kinerja itu, nantinya akan dipertanggungjawabkan sebagai wujud akuntabilitas pejabat publik atas kinerja mereka dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawabnya. Pengukuran kinerja tersebut untuk melihat tingkat kegagalan dan keberhasilan pejabat publik (instansinya) dalam melaksanakan kebijakan, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis.

Pengukuran kinerja ini menjadi suatu keharusan bagi setiap unit organisasi instansi pemerintah, karena hal-hal berikut:

- a. Jika kinerja tidak diukur, maka tidak mudah membedakan antara keberhasilan dengan kegagalan.
- b. Jika suatu keberhasilan tidak diidentifikasi, maka kita tidak dapat menghargainya.

- c. Jika keberhasilan tidak dihargai, kemungkinan besar malahan menghargai kegagalan.
- d. Jika tidak mengenali keberhasilan, berarti juga tidak akan bisa belajar dari kegagalan.

Evaluasi kinerja dalam manajemen strategis diarahkan pada evaluasi pencapaian indikator kinerja kegiatan, evaluasi tingkat efisiensi, evaluasi tingkat efektifitas, evaluasi kinerja nyata tahun ini dengan tahun sebelumnya dan evaluasi tingkat pencapaian tujuan dan sasaran.

Evaluasi indikator kinerja kegiatan (IKK), berisi analisis atau penjelasan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan. Evaluasi tingkat efisiensi, berisi analisis tingkat efisiensi yang dicapai dengan cara membandingkan antara masukan dengan keluaran. Sementara itu, evaluasi tingkat efektivitas menjelaskan tingkat kesesuaian capaian tujuan dan sasaran dengan hasil, manfaat dan dampak. Evaluasi kinerja nyata tahun ini dengan tahun sebelumnya menggambarkan perkembangan atau kemajuan yang dicapai dari pelaksanaan kegiatan. Sedangkan evaluasi pencapaian tujuan dan sasaran, berisi analisis atau menjelaskan tentang pencapaian kinerja kegiatan dengan pencapaian kinerja sasaran dan tujuan organisasi.

3. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa pada era otonomi daerah, setiap pejabat publik diwajibkan untuk bertanggung jawab dan

mempertanggungjawabkan kinerja mereka dalam melaksanakan apa yang menjadi tupoksiwab yang diamanatkan kepadanya. Pertanggungjawaban itu diwujudkan dalam bentuk laporan akuntabilitas instansi pemerintah.

(Widodo, 2012).

2.4 Konsep Perawat

2.4.1 Pengertian perawat

Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Menurut Kusnanto (2008), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan.

Perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya. Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pasien (Suwignyo, 2007)

2.4.2 Pengertian keperawatan

Keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional berupa pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada individu yang sehat maupun sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis, dan sosial agar

dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal. Bentuk pemenuhan kebutuhan dasar dapat berupa meningkatkan kemampuan yang ada pada individu, mencegah, memperbaiki, dan melakukan rehabilitasi dari suatu keadaan yang dipersepsikan sakit oleh individu (Nursalam, 2008).

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosial spriritual yang komprehensif, ditujukan pada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. (Kusnanto, 2008)

Roy (dalam Nursalam, 2008) mendefinisikan bahwa tujuan keperawatan adalah meningkatkan respons adaptasi yang berhubungan dengan empat model respons adaptasi. Perubahan internal, eksternal, dan stimulus input bergantung dari kondisi coping individu. Kondisi coping menggambarkan tingkat adaptasi seseorang. Tingkat adaptasi ditentukan oleh stimulus fokal kontekstual, dan residual. Stimulus fokal adalah suatu respons yang diberikan secara langsung terhadap input yang masuk. Penggunaan fokal pada umumnya bergantung pada tingkat perubahan yang berdampak terhadap seseorang. Stimulus kontekstual adalah semua stimulus lain yang merangsang seseorang baik internal maupun eksternal serta mempengaruhi situasi dan dapat diobservasi, diukur, dan secara subjektif disampaikan oleh individu. Stimulus residual adalah karakteristik atau riwayat seseorang dan timbul secara relevan sesuai dengan situasi yang dihadapi tetapi sulit diukur secara objektif.

Tindakan keperawatan yang diberikan adalah meningkatkan respons adaptasi pada situasi sehat dan sakit. Tindakan tersebut dilaksanakan oleh perawat dalam memanipulasi stimulus fokal, kontekstual, atau residual pada individu. Dengan memanipulasi semua stimulus tersebut, diharapkan individu akan berada pada zona adaptasi. Jika memungkinkan, stimulus fokal yang dapat mewakili semua stimulus harus dirangsang dengan baik.

2.4.3 Keperawatan profesional

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan yang profesional merupakan praktek keperawatan yang dilandasi oleh nilai-nilai profesional, yaitu mempunyai otonomi dalam pekerjaannya, bertanggung jawab dan bertanggung gugat, pengambilan keputusan yang mandiri, kolaborasi dengan disiplin lain, pemberian pembelaan dan memfasilitasi kepentingan klien. Tuntutan terhadap kualitas pelayanan keperawatan mendorong perubahan dalam memberikan asuhan keperawatan yang efektif dan bermutu. Dalam memberikan asuhan keperawatan yang profesional diperlukan sebuah pendekatan manajemen yang memungkinkan diterapkannya metode penugasan yang dapat mendukung penerapan perawatan yang profesional di rumah sakit (Bimo, 2008).

2.4.4 Karakteristik Perawat

1. Umur

Semakin panjang umur seseorang, dia semakin cenderung menunjukkan kematangan jiwa atau kedewasaan. Dalam bertindak dia semakin lebih rasional dan kurang emosional. Artinya, semakin panjang umur

seseorang, diharapkan lebih bijaksana dan semakin tanggung jawab dengan orang lain.

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin harus diperhatikan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan, dan peraturan perburuhan (Hasibuan, 2005). Tidak terdapat perbedaan yang konsisten pada pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, pendorong persaingan motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar (Robbin, 2006).

3. Tingkat pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu (Hasibun, 2005).

4. Status Perkawinan

Karyawan yang menikah lebih rendah tingkat keabsenannya, mempunyai tingkat pengunduran diri yang lebih rendah, dan puas dengan pekerjaan mereka dari pada karyawan yang belum menikah. Perkawinan menuntut tanggung jawab lebih besar yang mungkin membuat pekerjaan tetap lebih berharga dan penting (Robbins, 2006).

5. Lama kerja

Semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan, semakin kecil kemungkinan dia akan mengundurkan diri. Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif, bahwa seseorang yang sudah lama bekerja pada

suatu organisasi tidak identik dengan produktivitas yang tinggi
(Menurut Parmin E. Journal Keperawatan 2009).

2.4.5 Konsep utama keperawatan

Terdapat lima konsep utama keperawatan yaitu (Suwignyo, 2007):

a. Tanggung jawab perawat

1. Tanggung jawab perawat yaitu membantu apapun yang pasien butuhkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut (misalnya kenyamanan fisik dan rasa aman ketika dalam mendapatkan pengobatan atau dalam pemantauan).
2. Perawat harus mengetahui kebutuhan pasien untuk membantu memenuhinya.
3. Perawat harus mengetahui benar peran profesionalnya, aktivitas perawat profesional yaitu tindakan yang dilakukan perawat secara bebas dan bertanggung jawab guna mencapai tujuan dalam membantu pasien. Ada beberapa aktivitas spontan dan rutin yang bukan aktivitas profesional perawat yang dapat dilakukan oleh perawat, sebaiknya hal ini dikurangi agar perawat lebih terfokus pada aktivitas-aktivitas yang benar-benar menjadi kewenangannya.

b. Mengenal perilaku pasien

Mengenal perilaku pasien yaitu dengan mengobservasi apa yang dikatakan pasien maupun perilaku non verbal yang ditunjukkan pasien.

c. Reaksi segera

Reaksi segera meliputi persepsi, ide dan perasaan perawat dan pasien. Reaksi segera adalah respon segera atau respon internal dari perawat dan persepsi individu pasien, berfikir dan merasakan.

d. Disiplin proses keperawatan

Menurut George (dalam Suwignyo, 2007) mengartikan disiplin proses keperawatan sebagai interaksi total (*totally interactive*) yang dilakukan tahap demi tahap, apa yang terjadi antara perawat dan pasien dalam hubungan tertentu, perilaku pasien, reaksi perawat terhadap perilaku tersebut dan tindakan yang harus dilakukan, mengidentifikasi kebutuhan pasien untuk membantunya serta untuk melakukan tindakan yang tepat.

e. Kemajuan / peningkatan

Peningkatan berarti tumbuh lebih, pasien menjadi lebih berguna dan produktif.

2.5 Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat

kepuasan kerja dan beban kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibanding dengan karyawan yang mengalami stress yang disebabkan dengan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif. Kepuasan kerja dan sikap perawat merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif

dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga menyempurnakan teori tersebut bahwa adanya kepuasan terhadap pelanggan, yang merupakan motivator mereka untuk bekerja serta rasa kekeluargaan di lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja perawat (Muhadi, 2012).

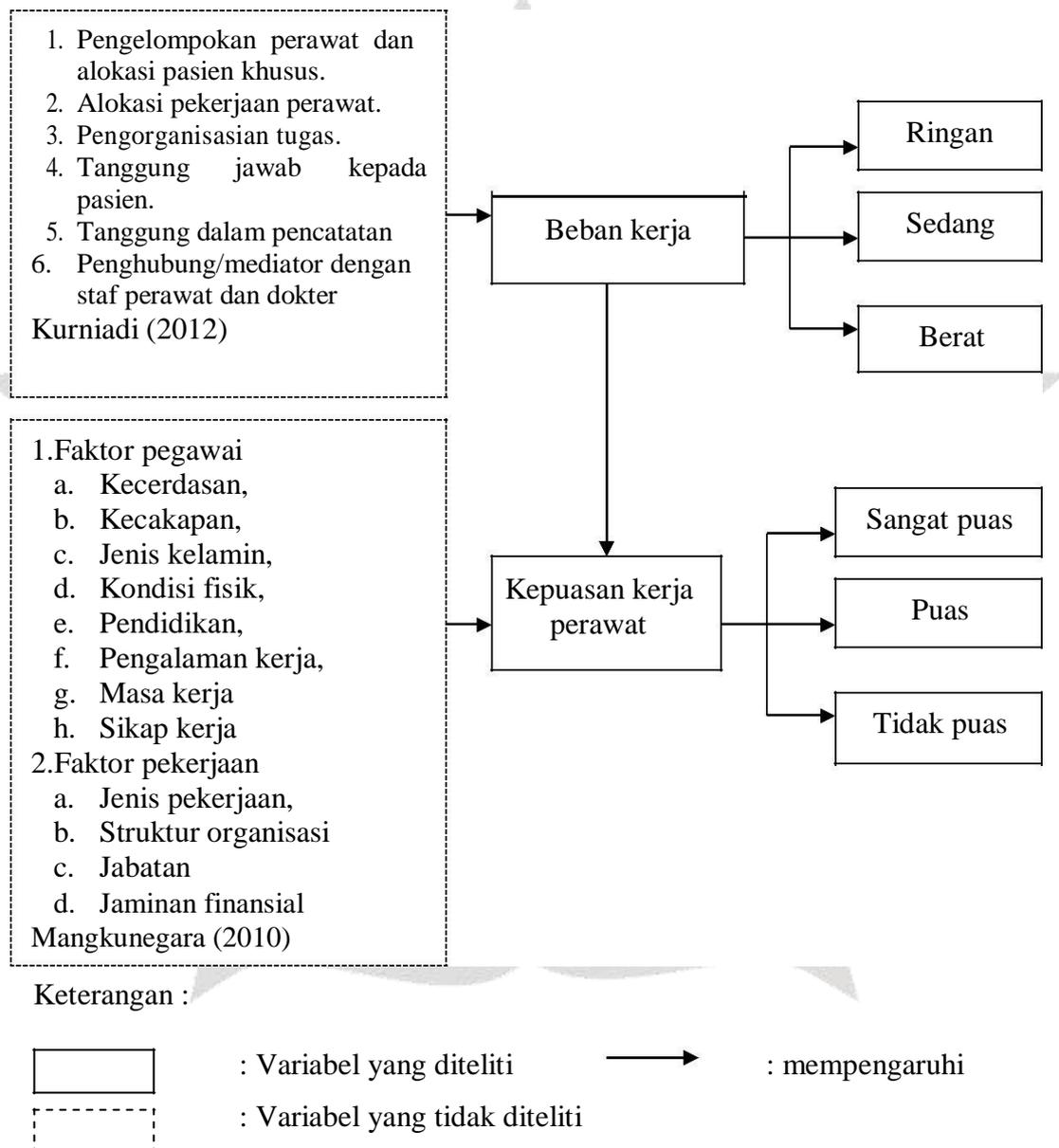


BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah (Hidayat, 2014).



Gambar 3.1 Kerangka konseptual hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang

Keterangan Kerangka Konseptual :

Faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah pengelompokan perawat dan alokasi pasien khusus, alokasi pekerjaan perawat, pengorganisasian tugas, tanggung jawab kepada pasien, tanggung dalam pencatatan dan penghubung/mediator dengan staf perawat dan dokter. faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pegawai yang terdiri dari kecerdasan, kecakapan, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, sikap kerja dan faktor pekerjaan terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, jabatan, jaminan financial. Beban kerja terdiri dari ringan, sedang, berat. Kepuasan kerja terdiri dari sangat puas, puas, tidak puas

3.2 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2010).

Dari kajian di atas tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD

RSUD Jombang

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain riset sebagai petunjuk peneliti dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian untuk mencapai suatu tujuan atau menjawab suatu pertanyaan (Nursalam, 2013). Dalam penelitian yang digunakan model *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat (Hidayat, 2014). Penelitian ini di maksudkan untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat IGD

4.2 Waktu dan Tempat Penelitian

4.2.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari penyusunan proposal sampai laporan skripsi dilaksanakan pada bulan Februari sampai Mei 2017.

4.2.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. Karena rumah sakit ini sebagai rumah sakit rujukan daerah lulus akreditasi B dan rumah sakit ini non pendidikan.

4.3 Populasi, Sampel dan Sampling

4.3.1 Populasi

Populasi adalah setiap subyek yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan (Nursalam, 2013). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan semua perawat yang bekerja di IGD RSUD Jombang sejumlah 30 orang.

4.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Hidayat 2015).

Sampel dalam penelitian adalah semua perawat yang bekerja di IGD RSUD Jombang sejumlah 30 orang.

a. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subyek penelitian pada populasi target dan populasi terjangkau (Nursalam, 2013). Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah :

1. Perawat yang bersedia menjadi responden.
2. Perawat yang kooperatif.

b. Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah mengeluarkan sebagian subyek yang memenuhi inklusi dari penelitian karena berbagai sebab (Nursalam, 2013). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah :

- 1) Perawat yang tidak hadir saat penelitian.

4.3.3 Sampling

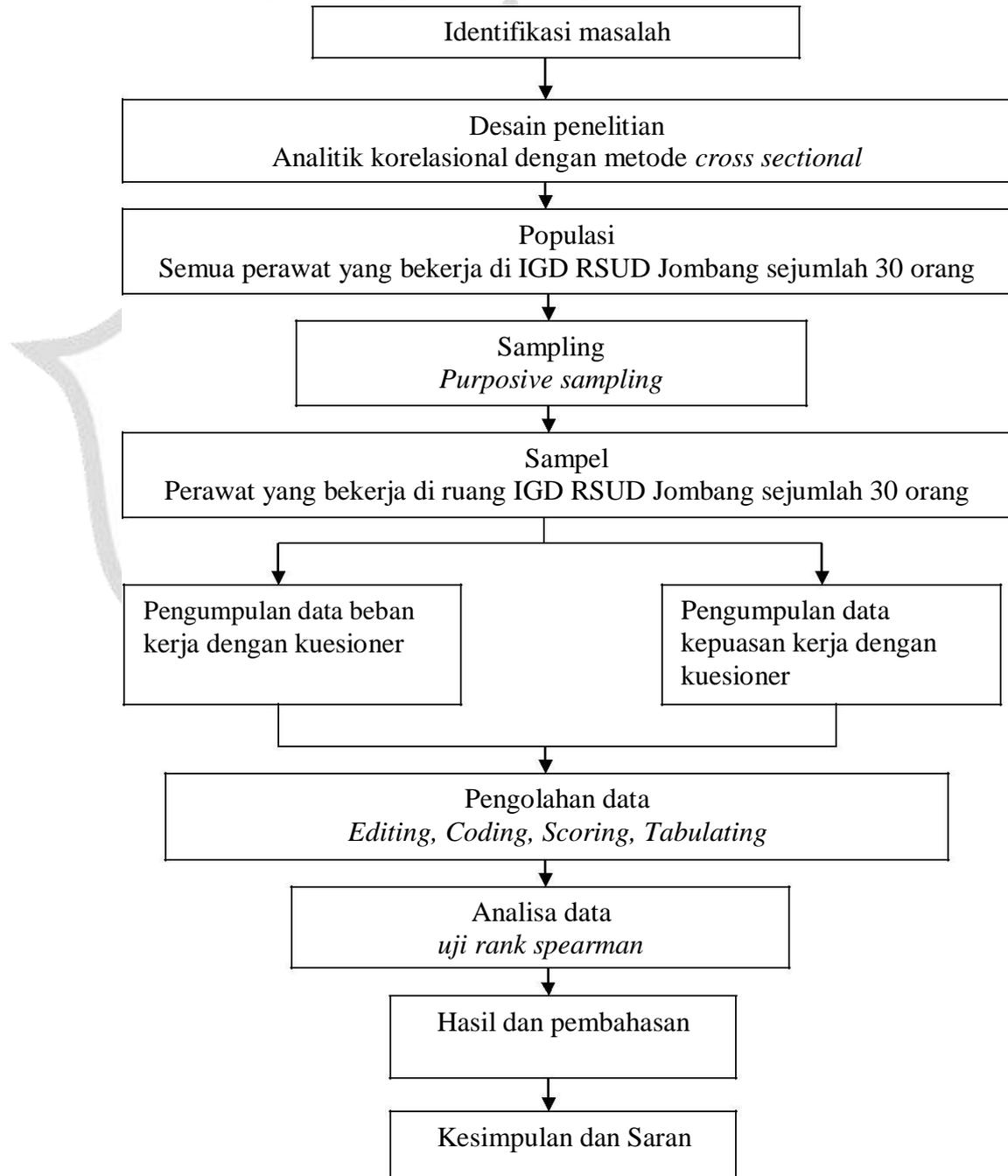
Sampling penelitian adalah proses menyeleksi populasi yang dapat mewakili populasi yang ada (Nursalam, 2013). Teknik sampling, yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel untuk tujuan tertentu (Hidayat, 2014).

4.4 Kerangka Kerja (Frame Work)

Frame

work adalah pentahapan
atau langkah –
langkah dalam

aktivitas ilmiah yang dilakukan dalam melakukan penelitian (kegiatan sejak awal – akhir penelitian) (Nursalam, 2013).



Gambar 4.1 : Kerangka kerja hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang

4.5 Identifikasi Variabel

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai beda terhadap sesuatu (benda, manusia, dan lain-lain).

1. Variabel *independent* (bebas)

Variabel bebas adalah stimulus aktivitas yang dimanipulasi oleh penelitian untuk menciptakan suatu dampak (Nursalam, 2013). Variabel *independent* pada penelitian ini adalah beban kerja.

2. Variabel *Dependent* (terikat)

Variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Notoatmodjo, 2010). Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat.

4.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut. Karakteristik yang dapat diamati artinya memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena yang kemungkinan dapat diulangi lagi oleh orang lain (Nursalam, 2013).

Tabel 4.1. Definisi operasional hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala	Skor
Variabel independent beban kerja	seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan	1. Observasi klien secara ketat	K U	O R	Skor : 1 = Berat 2 = Sedang 3 = Ringan 4 = Tidak menjadi beban Kriteria : Ringan : 1-17 Sedang : 18-35 Berat : 36-52 (Nursalam, 2013)
		2. Banyaknya pekerjaan	E S	D I	
		3. Beragamnya jenis pekerjaan	I O	N A	
		4. Kontak langsung perawat dengan klien	N E R	L	
		5. Kurangnya tenaga perawat			
		6. Pengetahuan dan keterampilan			
		7. Harapan pimpinan rumah sakit			
		8. Tuntutan keluarga			
		9. keputusan yang tepat			
		10. Tanggung jawab			
		11. menghadapi klien			
		12. Tugas pemberian obat-obatan			
		13. Tindakan penyelamatan klien			
Dependen Tingkat Kepuasan kerja perawat	Perasaan perawat yang timbul terhadap kinerja dalam ruang IGD	1. Gaji karyawan	K	O	Jawaban 20 soal dengan skala likert SP : 5 P : 4 CP : 3 TP : 2 STP : 1 Skor 1 = STP 2 = TP 3 = CP 4 = P 5 = SP Dengan kriteria : Sangat puas = (76% - 100%)
		2. Peralatan dan perlengkapan	U E	R D	
		3. Jaminan atas kesehatan	S I	I N	
		4. Perhatian insitusi rumah sakit	O N E R	A L	
		5. Hubungan antar karyawan			
		6. Kemampuan dalam bekerja sama			
		7. Sikap teman-teman kerja			
		8. Kesesuaian antara pekerjaan dan dana			

- | | |
|---|-------------------------------|
| 9. Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja | Puas
= (51% - 75%) |
| 10. Kemampuan supervisi atau pengawas | Tidak Puas
= (25% - 50%) |
| 11. Perlakuan atasan | Sangat tidak puas
= (<25%) |
| 12. Kebebasan atasan | (Hidayat, 2014) |
| 13. Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja | |
| 14. Kesempatan untuk mendapat posisi | |
| 15. Kesempatan untuk membuat suatu prestasi | |

4.7 Pengumpulan data dan analisa data

4.7.1 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat pengumpul data yang disusun dengan hajat untuk memperoleh data yang sesuai baik data kualitatif maupun data kuantitatif (Nursalam, 2013). Kuesioner dalam penelitian diartikan sebagai daftar pernyataan yang sudah tersusun dengan baik dan responden memberikan jawaban sesuai pemahaman (Hidayat, 2014). Kuesioner dalam pengukuran kepuasan kerja menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 pertanyaan dan beban kerja 13 pertanyaan (Nursalam, 2013).

4.7.2 Prosedur penelitian

Dalam melakukan penelitian, prosedur yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Mengurus surat pengantar penelitian ke STIKES ICME Jombang.
2. Kemudian meminta izin kepada Direktur, Kepala Ruang IGD RSUD Jombang.
3. Sesudah itu menjelaskan kepada calon responden tentang penelitian dan bila bersedia menjadi responden dipersilahkan untuk menandatangani *informed consent*.
4. Setelah itu responden mengisi semua daftar pertanyaan dalam kuesioner yang telah diberikan, dan jika telah selesai kuesioner diserahkan pada peneliti.
5. Setelah kuesioner terkumpul semuanya, peneliti melakukan tabulasi dan analisa data.
6. Kemudian peneliti menyusun laporan hasil penelitian.

Menurut Hidayat (2014) setelah angket dari responden terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan cara sebagai berikut:

a. *Editing*

Editing adalah upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan

Editing dapat dilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah data terkumpul.

b. Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian kode numeric (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori. Pemberian kode ini sangat penting bila pengolahan dan analisis data menggunakan komputer. Biasanya dalam pemberian kode dibuat juga daftar kode dan artinya dalam satu buku (*code book*) untuk memudahkan kembali melihat dan arti suatu kode dari suatu variabel.

1) Responden

Responden 1 = R1

Responden 2 = R2

Responden 3 = R3

2) Umur

20-35 tahun = U1

> 35 tahun = U2

3) Tingkat Pendidikan

D3 = T1

S1 = T2

4) Jenis kelamin

Laki-laki = J1

Perempuan = J2

5) Pernah mendapatkan informasi tentang kepuasan

Pernah = I1

Tidak pernah = I2

6) Sumber informasi tentang kepuasan kerja

Petugas kesehatan = Si1

Majalah = Si2

Radio/TV = Si3

Internet = Si4

7) Kriteria beban kerja

Ringan = Bk1

Sedang = Bk2

Berat = Bk3

8) Kriteria kepuasan kerja

Sangat puas = K4

Puas = K3

Tidak puas = K2

c. Scoring

Beban kerja :

4 = Tidak menjadi beban kerja

3 = Ringan

2 = Sedang

1 = Berat

Kepuasan kerja :

5 = SP

4 = P

3 = CP

2 = TP

1 = STP

d. *Tabulating*

Tabulating adalah mengelompokkan data ke dalam satu tabel tertentu menurut sifat-sifat yang dimiliki. Pada data ini dianggap bahwa data telah diproses sehingga harus segera disusun dalam suatu pola format yang telah dirancang.

Adapun hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan menggunakan skala kumulatif :

100 %	= Seluruhnya
76 % - 99 %	= Hampir seluruhnya
51 % - 75 %	= Sebagian besar dari responden
50 %	= Setengah responden
26 % - 49 %	= Hampir dari setengahnya
1 % - 25 %	= Sebagian kecil dari responden
0 %	= Tidak ada satupun dari responden

(Arikunto, 2010).

2. Analisa Data

a. Analisis Univariate

Analisis univariate dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel (Notoatmodjo, 2010) yaitu variabel beban kerja dan kepuasan kerja

Pengukuran beban kerja menggunakan kuesioner sejumlah 13 pernyataan.

Kategori beban kerja

Ringan : 1-17

Sedang : 18-35

Berat : 36-52

Kepuasan kerja perawat

a) Sangat puas = (76% - 100%)

b) Puas = (51% - 75%)

c) Tidak Puas = (36% - 50%)

d) Sangat tidak puas = (0-25%)

b. Analisis bivariante

Analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2010), yaitu kriteria beban kerja dan kepuasan kerja.

Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel apakah signifikansi atau tidak dengan kemaknaan 0,05 dengan menggunakan uji *rank spearman* dengan *software* SPSS 23, dimana $\rho < 0,05$ maka ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang, sedangkan $\rho > 0,05$ tidak ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang.

4.8 Etika Penelitian

4.8.1 *Informed Consent*

Informed Consent merupakan bentuk persetujuan antara peneliti dengan responden. *Informed Consent* tersebut diberikan sebelum penelitian dilakukan dengan memberikan lembar persetujuan untuk menjadi responden. Tujuan *Informed Consent* adalah agar subjek mengerti maksud dan tujuan penelitian, mengetahui dampaknya.

4.8.2 *Anonymity* (tanpa nama)

Masalah etika merupakan masalah yang memberikan jaminan dalam penggunaan subjek penelitian dengan cara tidak memberikan atau mencantumkan nama. Responden pada lembar alat ukur dan hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data atau hasil penelitian yang akan disajikan.

4.8.3 *Confidentiality* (kerahasiaan)

Masalah ini merupakan masalah etika dengan memberikan jaminan kerahasiaan hasil penelitian, baik informasi maupun masalah-masalah lainnya. Semua informasi yang telah dikumpulkan dijamin kerahasiaan oleh peneliti, hanya kelompok data tertentu yang akan dilaporkan pada hasilriset(Hidayat,2014).

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang dilaksanakan di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Jombang pada tanggal 11-12 April 2017 dengan responden 30 orang. Hasil penelitian disajikan dalam dua bagian yaitu data umum dan data khusus. Data umum dimuat karakteristik umur, pendidikan, jenis kelamin, informasi, sumber informasi. Sedangkan data khusus terdiri dari beban kerja dan kepuasan kerja perawat serta tabel silang yang menggambarkan hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang.

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran lokasi penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Jombang terletak di Jalan K.H.Wahid Hasyim No. 52, Kepanjen Jombang, Jawa Timur. Secara geografis Kabupaten Jombang terletak disebelah selatan garis katulistiwa berada antara $112^{\circ} 03' 46''$ sampai $112^{\circ} 27' 21''$ Bujur Timur dan $7^{\circ} 20' 48''$ sampai $7^{\circ} 46' 41''$ Lintang Selatan, dengan luas wilayah $1.159,50 \text{ Km}^2$.



Gambar 4.1 Peta RSUD Kabupaten Jombang

5.1.2 Data Umum

1. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 5.1 Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan umur di IGD RSUD Jombang 11-12 April 2017

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-35 tahun	20	66.7
2	> 35 tahun	10	33.3
	Total	30	100.0

Sumber : Data primer 2017

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan sebagian besar responden berumur 20-35 tahun sejumlah 20 orang (66,7%).

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 5.2 Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan pendidikan di IGD RSUD Jombang 11-12 April 2017

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3	24	80.0
2	S1	6	20.0
	Total	30	100.0

Sumber : Data primer 2017

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya responden berpendidikan D3 sejumlah 24 orang (80%).

3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.3 Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di IGD RSUD Jombang 11-12 April 2017

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	laki-laki	21	70.0
2	Perempuan	9	30.0
	Total	30	100.0

Sumber : Data primer 2017

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 21 orang (70%).

4. Karakteristik responden berdasarkan informasi

Tabel 5.4 Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan informasi di IGD RSUD Jombang 11-12 April 2017

No	Informasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pernah	30	100
2	Tidak pernah	0	0
	Total	30	100

Sumber : Data primer 2017

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa seluruhnya responden pernah mendapatkan informasi sejumlah 30 orang (100%).

5. Karakteristik responden berdasarkan sumber informasi

Tabel 5.5 Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan sumber informasi di IGD RSUD Jombang 11-12 April 2017

No	Sumber Informasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	petugas kesehatan	25	83.3
2	Majalah	0	0
3	Radio/TV	0	0
4	internet	5	16.7
	Total	30	100

Sumber : Data primer 2017

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mendapatkan sumber informasi dari petugas kesehatan sejumlah 25 orang (83.3%).

6. Persepsi responden tentang kuesioner beban kerja

Tabel 5.6 Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan kuesioner pernyataan responden di IGD RSUD Jombang tanggal 11-12 April 2017

No	Pertanyaan	1	(%)	2	(%)	3	(%)	4	(%)
1	Melakukan observasi klien secara ketat selama jam kerja	5	16.7	10	33.3	5	16.7	10	33.3
2	Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan kerja	4	13.3	8	26.7	6	20.0	12	40.0
3	Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan kerja	3	10.0	7	23.3	9	30.0	11	36.7
4	Kontak langsung perawat dengan klien di ruang IGD secara terus menerus selama jam kerja	6	20.0	4	13.3	3	10.0	17	56.7
5	Kurangnya tenaga perawat IGD dibanding dengan klien kritis	2	6.7	9	30.0	6	20.0	13	43.3
6	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di IGD	4	13.3	9	30.0	5	16.7	12	40.0
7	Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas	2	6.7	8	26.7	8	26.7	12	40.0
8	Tuntutan keluarga untuk keselamatan klien	8	26.7	4	13.3	2	6.7	16	53.3
9	Setiap saat dihadapkan pada keputusan yang tepat	5	16.7	10	33.3	2	6.7	13	43.3
10	Tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien IGD	5	16.7	8	26.7	2	6.7	15	50.0
11	Setiap saat menghadapi klien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal	5	16.7	6	20.0	8	26.7	11	36.7
12	Tugas pemberian obat-obatan yang diberikan secara intensif	6	20.0	5	16.7	5	16.7	14	46.7
13	Tindakan penyelamatan klien	3	10.0	5	16.7	7	23.3	15	50.0

Berdasarkan tabel 5.6 maka sebagian besar dari jumlah responden mengalami beban ringan dengan memberikan jawaban dari

pernyataan tidak menjadi beban kerja >50% diantaranya pernyataan kontak langsung perawat dengan klien diruang IGD secara terus-menerus selama jam kerja, tuntutan keluarga untuk keselamatan klien, tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien IGD, tanggung jawab penyelamatan klien.

7. Persepsi responden tentang kuesioner kepuasan kerja perawat

Tabel 5.7 Karakteristik Frekuensi responden berdasarkan kuesioner pernyataan responden di IGD RSUD Jombang tanggal 11-12 April 2017

No	Pertanyaan	STP	%	TP	%	CP	%	P	%	SP	%
1	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang anda lakukan	2	6.7	1	3.3	27	90.0	0	0	0	0
2	Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat anda bekerja	4	13.3	3	10.0	1	3.3	20	66.7	2	6.7
3	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan anda	4	13.3	5	16.7	19	63.3	1	3.3	1	3.3
4	Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra	3	10.0	6	20.0	18	60.0	2	6.7	1	3.3
5	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan	5	16.7	6	20.0	12	40.0	7	23.3	0	0
6	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin	3	10.0	8	26.7	9	30.0	9	30.0	1	3.3
7	Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan	4	13.3	6	20.0	12	40.0	7	23.3	1	3.3
8	Adanya jaminan atas kesehatan atau keselamatan kerja	3	10.0	5	16.7	13	43.3	8	26.7	1	3.3

9	Perhatian insitusi rumah sakit terhadap anda	4	13.3	4	13.3	11	36.7	8	26.7	3	10.0
10	Hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja	2	6.7	9	30.0	2	6.7	10	33.3	7	23.3
11	Kemampuan dalam bekerja sama antar karyawan	3	10.0	6	20.0	9	30.0	8	26.7	4	13.3
12	Sikap teman-teman kerja terhadap anda	2	6.7	9	30.0	5	16.7	8	26.7	6	20.0
13	Kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan	3	10.0	9	30.0	3	10.0	7	23.3	8	26.7
14	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan	2	6.7	4	13.3	10	33.3	6	20.0	8	26.7
15	Kemampuan supervisi atau pengawas dalam membuat keputusan	3	10.0	8	26.7	6	20.0	5	16.7	8	26.7
16	Perlakuan atasan selama anda bekerja disini	3	10.0	8	26.7	6	20.0	5	16.7	8	26.7
17	Kebebasan atasan selama anda bekerja disini	3	10.0	6	20.0	8	26.7	8	26.7	5	16.7
18	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pendidikan tambahan	6	20.0	4	13.3	8	26.7	5	16.7	7	23.3
19	Kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi	4	13.3	5	16.7	9	30.0	3	10.0	9	30.0
20	Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan tingkat	2	6.7	5	16.7	0	0	17	56.7	6	20.0

Berdasarkan tabel 5.7 maka setengah dari jumlah keseluruhan responden 50 % merasa puas dengan memberikan jawaban puas dari pernyataan jumlah gaji yang diterima dibanding pekerjaan yang anda lakukan, sistem penggajian yang

dilakukan institusi tempat anda bekerja, kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan tingkat.

5.1.3 Data khusus

1. Beban kerja

Tabel 5.8 Distribusi frekuensi responden berdasarkan beban kerja di ruang IGD RSUD Jombang tanggal 11-12 April 2017

No	Beban kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Berat	5	16.7
2	Sedang	8	26.7
3	Ringan	17	56.7
Total		30	100.0

Sumber : Data primer 2017

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 30 responden beban kerja sebagian besar adalah ringan sejumlah 17 responden (56,7%).

2. Kepuasan kerja perawat

Tabel 5.9 Distribusi frekuensi responden berdasarkan kepuasan kerja perawat di ruang IGD RSUD Jombang tanggal 11-12 April 2017

No	Kepuasan kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat tidak puas	2	6.7
2	Tidak puas	7	23.3
3	Puas	15	50.0
4	Sangat puas	6	20.0
Total		30	100.0

Sumber : Data primer 2017

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 30 responden kepuasan kerja perawat setengahnya adalah puas sejumlah 15 responden (50%).

3. Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat IGD RSUD Jombang

Tabel 5.10 Tabulasi silang hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD RSUD Jombang tanggal 11-12 April 2017

Beban kerja	Kepuasan kerja									
	Sangat tidak puas		Tidak puas		Puas		Sangat puas		Total	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Berat	0	0	3	10	2	6,7	0	0	5	16,7
Sedang	1	3,3	3	10	4	13,3	0	0	8	26,7
Ringan	1	3,3	1	3,3	9	30	6	20	17	56,7
Total	2	6,7	7	23,3	15	50	6	20	30	100
		$\rho = 0,004$		$\alpha = 0,05$						

Sumber : Data primer 2017

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 30 responden beban kerja ringan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat sebagian puas sejumlah 9 responden (30%).

Hasil uji statistik *rank spearman* diperoleh angka yang signifikan atau nilai *probabilitas* (0,004) jauh lebih rendah standart signifikan dari 0,05 atau ($\rho < \alpha$), sehingga H_1 diterima yang berarti ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD RSUD Jombang.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Beban kerja

Berdasarkan tabel 5.6 maka sebagian besar dari jumlah responden mengalami beban ringan dengan memberikan jawaban dari pernyataan tidak menjadi beban kerja >50% diantaranya pernyataan kontak langsung perawat dengan klien diruang IGD secara terus-menerus selama jam kerja, tuntutan keluarga untuk keselamatan klien, tanggung jawab dalam

melaksanakan perawatan klien IGD, tanggung jawab penyelamatan klien. Pada pernyataan kontak langsung perawat dengan klien di ruang IGD secara terus menerus selama jam kerja dengan jawaban tidak menjadi beban kerja didapatkan sebagian besar (56,7%).

Menurut Peneliti responden diruang IGD terutama dalam tanggung jawab melaksanakan perawatan klien, tanggung jawab penyelamatan klien lebih bisa menangani dengan cepat dan benar sudah baik. Selain itu beban kerja petugas IGD didukung dengan fasilitas dan alat medis yang sudah sangat memadai, sehingga dapat membantu petugas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari 2 faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor beban kerja eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja atau disebut dengan stessor. Salah satunya adalah tugas (*task*) merupakan tugas yang meliputi tugas yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang di angkat-angkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk *display* dan kontrol, alur kerja dan lain-lain. Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu

strain secara subjektif berkaitan dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. (Tarwaka, *et al*, 2010).

Sesuai dengan faktor yang mempengaruhi beban kerja pada faktor internal, di sana juga tertulis pada salah satunya yaitu faktor somatis yang di dalamnya memuat tentang jenis kelamin. Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 21 orang (70%).

Menurut peneliti responden diruang IGD lebih banyak tenaga laki-laki tidak menjadikan masalah, melainkan beban kerja di dapatkan hasil ringan, hal ini di karenakan laki-laki lebih tenang dalam berfikir saat melakukan tindakan keperawatan.

Menurut Tarwaka (2010) secara lebih ringkas faktor internal meliputi : Faktor somatis (jenis kelamin, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, staus gizi), serta Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain-lain).

Peneliti menemukan sebagian besar beban kerja adalah ringan dan responden lebih banyak berpendidikan D3. Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya responden berpendidikan D3 sejumlah 24 orang (80%).

Menurut peneliti responden yang melakukan kontak langsung dengan klien secara terus menerus selama jam kerja tidak menjadikan beban kerja dikarenakan perawat sudah memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pasien dan sudah menjadi kewajiban perawat untuk menangani pasien saat berada di IGD, selain itu responden sudah

berpendidikan D3 sehingga memiliki wawasan dan pengalaman yang cukup dalam menangani pasien diruang IGD.

Pendidikan yaitu tingkat pendidikan masyarakat sudah semakin tinggi sehingga tenaga perawat harus profesional atau dengan kata lain semakin banyak tenaga perawat yang dibutuhkan satu tingkat lebih tinggi dari pendidikan masyarakat dibanding tingkatan lebih rendah dari masyarakat (Kurniadi, 2012).

5.2.2 Kepuasan kerja perawat

Berdasarkan tabel 5.7 maka setengah dari jumlah responden 50% merasa puas dengan memberikan jawaban dari pernyataan jumlah gaji yang diterima dibanding pekerjaan yang anda lakukan, sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat anda bekerja, kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan tingkat. Faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah faktor umur, pendidikan.

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan sebagian besar responden berumur 20-35 tahun sejumlah 20 orang (66,7%).

Menurut peneliti responden diruang IGD yang berusia dewasa dan berpengalaman memiliki cara berfikir yang lebih matang, sehingga bisa merasa puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga dikarenakan responden lebih cepat dalam menangani pasien yang berada diruang IGD dan dapat terselesaikan dengan baik dan benar sesuai standar kesehatan.

Semakin bertambah umur seseorang, dia semakin cenderung menunjukkan kematangan jiwa atau kedewasaan. Dalam bertindak dia

semakin lebih rasional dan kurang emosional. Artinya, semakin panjang umur seseorang, diharapkan lebih bijaksana dan semakin tanggung jawab dengan orang lain (Hasibuan, 2005)

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya responden berpendidikan D3 sejumlah 24 orang (80%).

Menurut peneliti meskipun responden yang berpendidikan D3 cukup banyak diruang IGD hal itu tidak mempengaruhi tingkat kepuasan. Hal ini dikarenakan responden yang telah menempuh pendidikan tinggi akan memiliki wawasan yang sudah cukup baik terutama tentang pentingnya pelayanan terhadap pasien yang berada di IGD sehingga responden bisa merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya.

Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan, pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah menerima informasi (Wawan, 2010).

Pada pernyataan Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan tingkat dengan jawaban Sangat Puas didapatkan sebagian besar (56,7%).

Menurut peneliti responden berkesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan tingkat, hal ini menunjukkan bahwa responden yang bekerja lebih bersemangat dikarenakan responden ingin mendapatkan prestasi dan kenaikan tingkat. Dengan adanya keinginan untuk mendapatkan prestasi maka responden akan lebih termotivasi untuk

bekerja sehingga akan mendapatkan kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku seseorang. Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung tetapi harus disimpulkan dari perilaku seseorang yang tampak. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberikan kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu, penghargaan psikis sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing bila melakukan suatu kesalahan (Handoko, 2010).

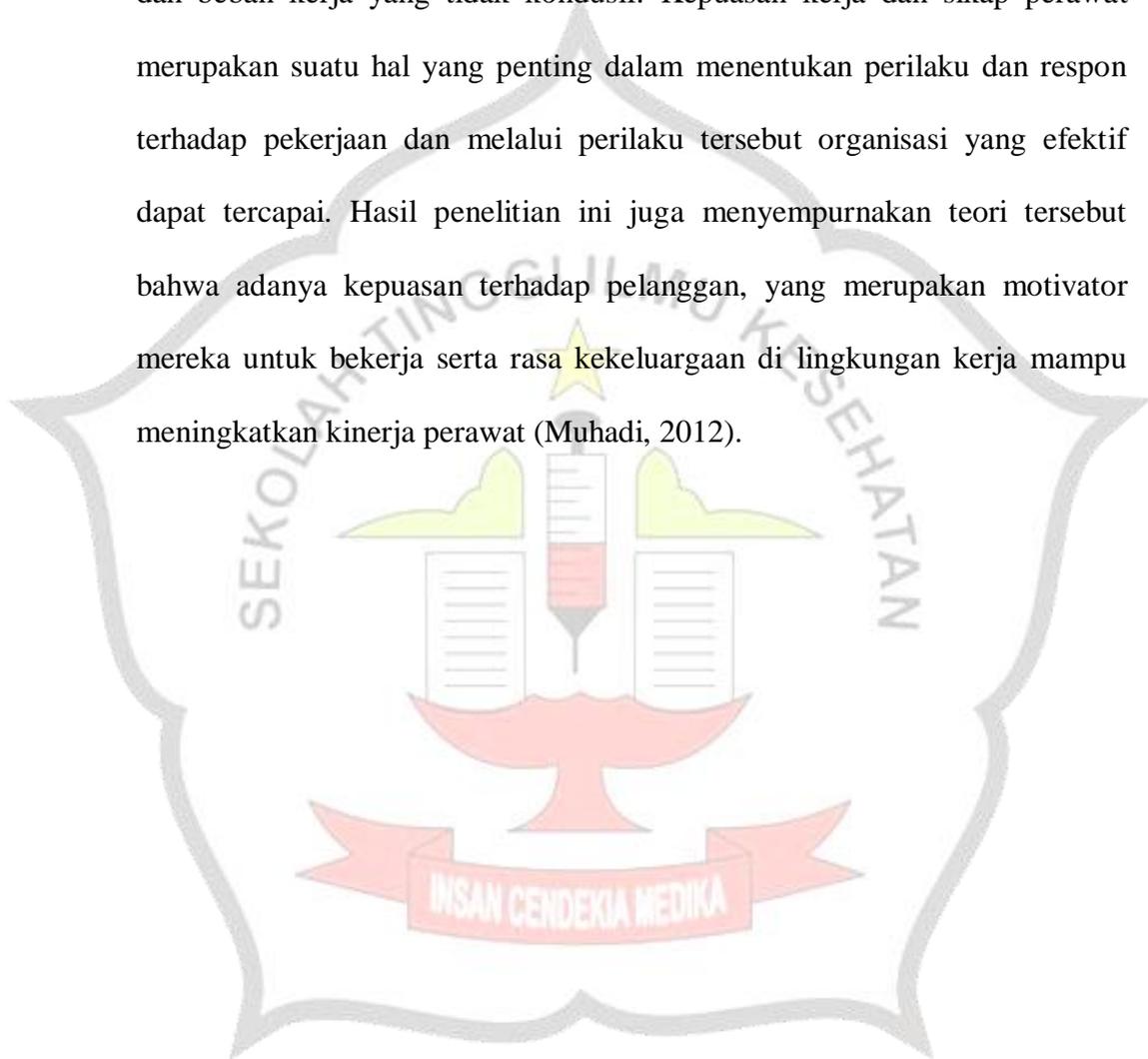
5.2.3 Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 30 responden beban kerja ringan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat sebagian puas sejumlah 9 responden (30%).

Hasil uji statistik *rank spearman* diperoleh angka signifikan atau nilai *probabilitas* (0,004) jauh lebih rendah standart signifikan dari 0,05 atau ($p < \alpha$), sehingga H_1 diterima yang berarti ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di IGD RSUD Jombang.

Menurut peneliti beban kerja yang ringan akan membuat perawat IGD RSUD Jombang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, hal ini dipengaruhi oleh tingkat wawasan responden dalam penanganan pasien yang lebih cepat dan sesuai standar kesehatan.

Kepuasan kerja dan beban kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibanding dengan karyawan yang mengalami stress yang disebabkan dengan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif. Kepuasan kerja dan sikap perawat merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga menyempurnakan teori tersebut bahwa adanya kepuasan terhadap pelanggan, yang merupakan motivator mereka untuk bekerja serta rasa kekeluargaan di lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja perawat (Muhadi, 2012).



BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan yang menjawab tujuan penelitian dan saran sesuai dengan kesimpulan.

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Daerah Jombang dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Daerah Jombang sebagian besar adalah ringan.
2. Kepuasan kerja perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Daerah Jombang setengahnya adalah puas.
3. Ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Daerah Jombang.

6.2. Saran

Berdasarkan data lampiran maka penulis ajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi tenaga perawat

Penelitian ini dapat emberikan pemahaman lebih kepada perawat mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat, sehingga

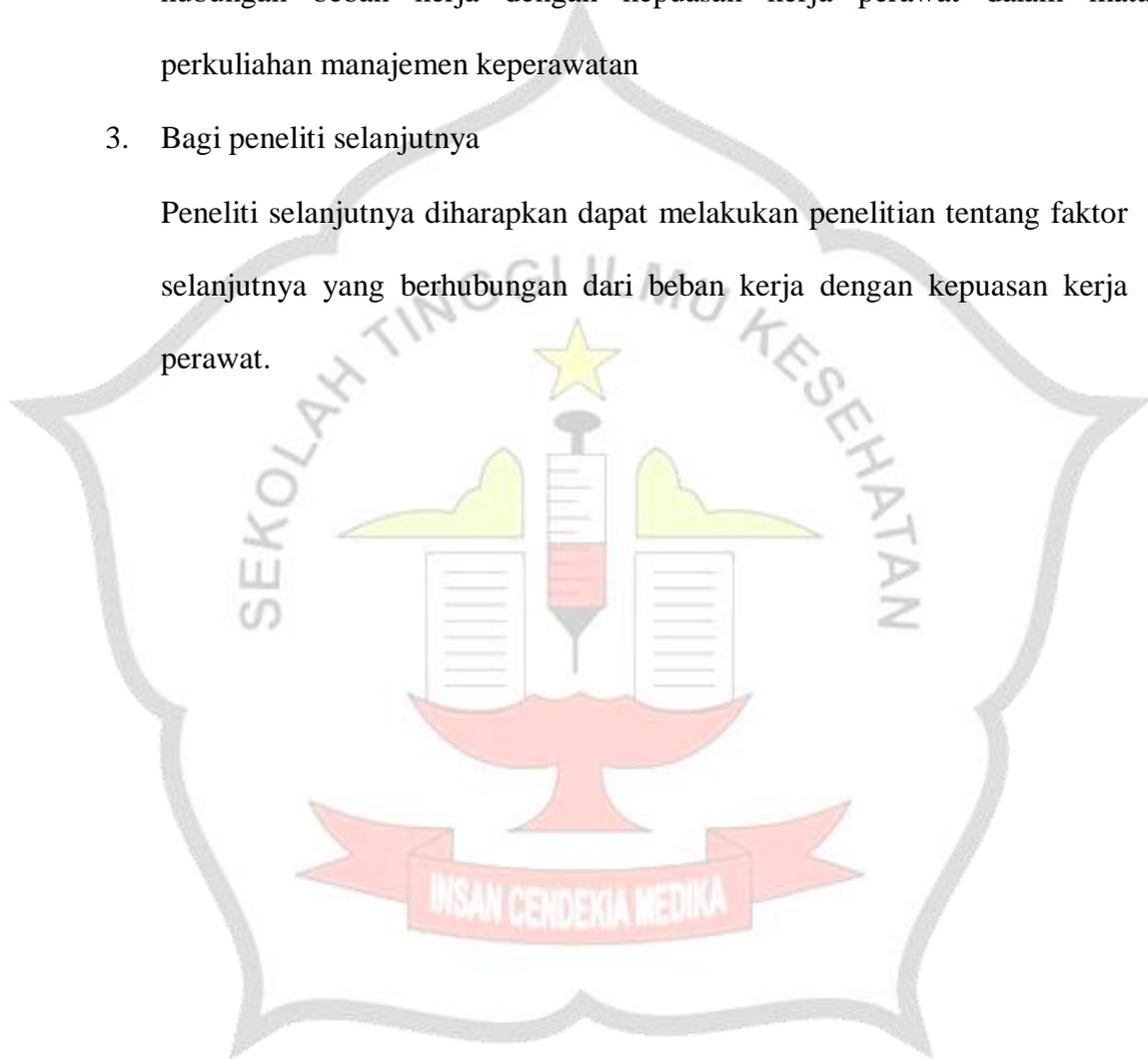
perawat dapat mengetahui kepuasan kerja dalam beban kerja yang dialaminya.

2. Bagi institusi pendidikan

Penelitian ini dapat menjadikan bahan acuan bagi mahasiswa tentang hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat dalam mata perkuliahan manajemen keperawatan

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian tentang faktor selanjutnya yang berhubungan dari beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Bimo, 2008. *Konsep Keperawatan*. <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1>. Diakses 02/03/2017.
- Chandra, 2010. Kepuasan kerja. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses 20/02/2017.
- Depkes RI. 2011. Data kepuasan kerja perawat. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses 20/02/2017
- Efendi, 2009. Beban kerja. <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php1>. Diakses 20/02/2017.
- Handoko, 2010. Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses 20/02/2017.
- Handoko. 2010. Kepuasan kerja. <http://elib.unikom.ac.id/download.php>. Diakses 21/02/2017.
- Hasibuan, 2005. *Faktor umur dan Jenis Kelamin*. <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1>. Diakses 04/03/2017.
- Hasibuan, 2010. Efek kepuasan kerja. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses 20/02/2017.
- Hidayat, Alimul. 2014. *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ilyas. 2010. *Perencanaan SDM Rumah Sakit*. http://ejournal.akesrustida.ac.id/folder_files/. Diakses 15/02/2017.
- Irwandy. 2007. Merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan. http://e-journal.akesrustida.ac.id/folder_files/. Diakses 15/02/2017.
- Kurniadi, 2012. Beban kerja perawat. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses 20/02/2017.
- Kusnanto. 2008. *Pengertian perawat*. <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1>. Diakses 02/03/2017.
- Luthans, 2010. Dimensi kepuasan <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses 20/02/2017.

- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2010. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses 20/02/2017.
- Medical Record RSUD Blambangan Banyuwangi, 2015. Perencanaan kebutuhan perawat dengan Jumlah tenaga keperawatan http://ejournal.akesrustida.ac.id/folder_files/. Diakses 15/02/2017.
- Muhadi. 2012. Kepuasan kerja dan beban kerja. <http://eprints.ums.ac>. Id/24132/10/01. Diakses 18/02/2017.
- Munandar. 2008. Faktor yang mempengaruhi beban kerja. <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php>. Diakses 18/02/2017.
- Munandar. 2008. *Psikologi industri dan organisasi*. <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php1>. Diakses 18/02/2017
- Notoatmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nursalam, 2008. *Konsep Keperawatan*. <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1>. Diakses 05/03/2017.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian*. Jakarta. Salemba Medika.
- Nursalam. 2009. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses 20/02/2017.
- Nursalam. 2013. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis, Edisi 3*. Jakarta. Salemba Medika.
- Nursalam. 2013. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis, Edisi 3*. Jakarta. Salemba Medika.
- Parmin. 2009. *Faktor Lama Kerja*. <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1>. Diakses 05/03/2017.
- Permendagri no 12 tahun 2008 . Beban Kerja. <http://jurnal.upi.edu/md/view/1534>. Diakses 20/02/2017.
- Poerwodaminto. 2008. *Pengertian Kepuasan*. <http://www.scribd.com>. Diakses 16/02/2017.
- Pohan. 2010. *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan*. Jakarta. EGC.

- Pudjirahardjo *et al.* 2010, Beban kerja. <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php1>. Diakses 20/02/2017.
- Robbin, 2006. *Faktor Status perkawinan*. <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1>. Diakses 04/03/2017.
- Robbins & Judge, 2009. Kepuasan kerja. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses 20/02/2017.
- Rowland. 2010. Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. [http:// repository.usu.ac.id/bitstream](http://repository.usu.ac.id/bitstream). Diakses 20/02/2017.
- Simamora, 2010. Beban kerja <http://jurnal.upi.edu/md/view/1534>. Diakses 20/02/2017
- Sukamto, 2010. *Analisis Beban Kerja dan Faktor-faktor yng berhubungan dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana*. [http://ejournal. akesrustida.ac.id/folder_files/](http://ejournal.akesrustida.ac.id/folder_files/). Diakses 15/02/2017.
- Sukardi. 2005. Kebutuhan Tenaga Perawat. http://e-journal.akesrustida.ac.id/folder_files/. Diakses 15/02/2017.
- Suwignyo, 2007. *Pengertian perawat*. <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1>. Diakses 02/03/2017.
- Suzane. 2012. Beban kerja peawat. <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php>. Diakses 18/02/2017.
- Tarwaka. 2010. *Ergonomi Untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta : Uniba Press.
- Thoha, 2008. Peran manajer. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses 20/02/2017.
- Wawan dan Dewi. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta. Nuha Medika.
- Widodo. 2012. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang. Bayumedia.

**PERMOHONAN MENJADI
RESPONDEN**

Kepada :

Perawat IGD RSUD Jombang

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir di Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang, maka saya:

Nama : Choirul Arifin

NIM : 13.321.12

Akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat IGD RSUD Jombang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat IGD RSUD Jombang. Untuk kepentingan tersebut, saya memohon partisipasi dan kesediaan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Partisipasi saudara sangat bermanfaat dalam penelitian ini.

Peneliti mengharapkan jawaban atau informasi yang sesuai dengan apa yang anda alami mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD RSUD Jombang tanpa adanya paksaan dari orang lain. Untuk memenuhi asas kerahasiaan identitas dari Saudara atau Saudari akan peneliti rahasiakan.

Demikian atas partisipasi dan dukungan saya ucapkan terimakasih.

Jombang, April 2016

Hormat saya,

Choirul Arifin

PERNYATAAN MENJADI RESPONDEN

Dengan surat ini saya menyatakan bahwa, saya bersedia/tidak bersedia* untuk menjadi responden dalam penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat IGD RSUD Jombang” yang akan dilaksanakan oleh saudara Choirul Arifin.

Saya telah mengetahui maksud dan tujuan dari penelitian ini sesuai dengan penjelasan dari peneliti yang sudah disampaikan kepada saya.

Demikian secara sadar dan sukarela serta tidak ada unsur paksaan dari siapapun dalam saya membuat surat pernyataan ini.

Jombang, ,April, 2016

Responden

()

*coret yang tidak perlu

LEMBAR KUESIONER

Judul : "HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA PERAWAT IGD RSUD JOMBANG"

Nama Responden :

Hari / Tanggal :

Berilah tanda (√) pertanyaan di bawah ini.

A. Data Umum

1. Umur perawat

Umur 20-35 tahun

Umur > 35 tahun

2. Pendidikan

D3

S1

3. Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

4. Pernah mendapatkan informasi

Pernah

Tidak pernah

5. Sumber informasi

Petugas kesehatan

Majalah

Radio/TV

Internet

B. Beban kerja perawat IGD

Keterangan :

Skor 4 = Tidak menjadi beban kerja

Skor 3 = Beban kerja ringan

Skor 2 = beban kerja sedang

Skor 1 = beban kerja berat

No	Pernyataan	1	2	3	4	Skor
1	Melakukan observasi klien secara ketat selama jam kerja					
2	Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan kerja					
3	Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan kerja					
4	Kontak langsung perawat dengan klien di ruang IGD secara terus menerus selama jam kerja					
5	Kurangnya tenaga perawat IGD dibanding dengan klien kritis					
6	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di IGD					
7	Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas					
8	Tuntutan keluarga untuk keselamatan klien					
9	Setiap saat dihadapkan pada keputusan yang tepat					
10	Tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien IGD					
11	Setiapsaatmenghadapikliendengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal					
12	Tugas pemberian obat-obatan yang diberikan secara intensif					
13	Tindakan penyelamatan klien					

B. Kepuasan kerja Perawat IGD

Keterangan :

Skor 5 = Sangat

puas Skor 4 = Puas

Skor 3 = Cukup puas Skor

2 = Tidak puas Skor 1 =

Sangat tidak puas

No	Pernyataan	STP	TP	CP	S	SP
1	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang anda lakukan					
2	Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat anda bekerja					
3	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan anda					
4	Pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra					
5	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan					
6	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin					
7	Kondisi ruangan kerja terutama berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan					
8	Adanya jaminan atas kesehatan atau keselamatan kerja					
9	Perhatian insitusi rumah sakit terhadap anda					
10	Hubungan antarkaryawan dalam kelompok kerja					
11	Kemampuan dalam bekerja sama antar karyawan					
12	Sikap teman-teman kerja terhadap anda					
13	Kesesuaian antara pekerjaan dana latar belakang pendidikan					
14	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan					
15	Kemampuan supervisi atau pengawas dalam membuat keputusan					
16	Perlakuan atasan selama anda bekerja disini					
17	Kebebasan atasan selama anda bekerja disini					
18	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pendidikan tambahan					

No	Pernyataan	STP	TP	CP	S	SP
19	Kesempatan untuk mendapat posisi yang lebih tinggi					
20	Kesempatan untuk membuat suatu prestasi dan mendapatkan kenaikan tingkat					



TABULASI KEPUASAN

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JML	%	kode
1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	73	73	3
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	5	5	4	62	62	3
3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	5	2	2	3	2	3	3	3	3	3	5	63	63	3
4	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	4	46	46	2
5	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	81	81	4
6	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	2	2	4	4	2	3	3	5	5	68	68	3
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	20	1
8	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	65	65	3
9	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	2	3	4	4	65	65	3
10	3	5	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	80	80	4
11	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	71	71	3
12	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	44	44	2
13	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	4	62	62	3
14	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	41	41	2
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	66	66	3
16	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	42	42	2
17	3	4	3	3	1	2	3	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	3	1	2	70	70	3
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	2	4	5	5	4	72	72	3
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	20	1
20	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	3	4	42	42	2
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	2	5	3	4	72	72	3
22	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	83	83	4
23	3	4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	4	41	41	2
24	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	69	69	3
25	3	4	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	2	55	55	2
26	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	81	81	4
27	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	72	72	3
28	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	82	82	4
29	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	70	70	3
30	3	4	3	3	4	5	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	84	84	4

TABULASI BEBAN

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	JML	kode
1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	45	3
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	31	2
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	48	3
4	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	16	1
5	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	42	3
6	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	33	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	48	3
8	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	17	1
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	50	3
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49	3
11	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49	3
12	4	4	3	2	4	2	2	1	1	2	2	2	2	31	2
13	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45	3
14	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1
15	4	4	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	4	34	2
16	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	16	1
17	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	45	3
18	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	47	3
19	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	31	2
20	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48	3
21	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	16	1
22	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	3
23	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	35	2
24	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	47	3
25	2	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	33	2
26	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	43	3
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	48	3
28	3	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	44	3
29	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	32	2
30	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	47	3

kode 1 = berat Ringan : 36-52

kode 2 = sedang Sedang : 18-35

kode 3 = ringan Berat : 1-17

Frequency Table

1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	16.7	16.7	16.7
2	10	33.3	33.3	50.0
3	5	16.7	16.7	66.7
4	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	8	26.7	26.7	40.0
3	6	20.0	20.0	60.0
4	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	7	23.3	23.3	33.3
3	9	30.0	30.0	63.3
4	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	20.0	20.0	20.0
2	4	13.3	13.3	33.3
3	3	10.0	10.0	43.3
4	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	9	30.0	30.0	36.7
3	6	20.0	20.0	56.7
4	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	9	30.0	30.0	43.3
3	5	16.7	16.7	60.0
4	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	8	26.7	26.7	33.3
3	8	26.7	26.7	60.0
4	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	26.7	26.7	26.7
2	4	13.3	13.3	40.0
3	2	6.7	6.7	46.7
4	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	16.7	16.7	16.7
2	10	33.3	33.3	50.0
3	2	6.7	6.7	56.7
4	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	16.7	16.7	16.7
2	8	26.7	26.7	43.3
3	2	6.7	6.7	50.0
4	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	16.7	16.7	16.7
2	6	20.0	20.0	36.7
3	8	26.7	26.7	63.3
4	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	20.0	20.0	20.0
2	5	16.7	16.7	36.7
3	5	16.7	16.7	53.3
4	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	5	16.7	16.7	26.7
3	7	23.3	23.3	50.0
4	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Frequencies Frequency Table

1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	1	3.3	3.3	10.0
3	27	90.0	90.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	3	10.0	10.0	23.3
3	1	3.3	3.3	26.7
4	20	66.7	66.7	93.3
5	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	5	16.7	16.7	30.0
3	19	63.3	63.3	93.3
4	1	3.3	3.3	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	6	20.0	20.0	30.0
3	18	60.0	60.0	90.0
4	2	6.7	6.7	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	16.7	16.7	16.7
2	6	20.0	20.0	36.7
3	12	40.0	40.0	76.7
4	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	8	26.7	26.7	36.7
3	9	30.0	30.0	66.7
4	9	30.0	30.0	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	6	20.0	20.0	33.3
3	12	40.0	40.0	73.3
4	7	23.3	23.3	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	5	16.7	16.7	26.7
3	13	43.3	43.3	70.0
4	8	26.7	26.7	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	4	13.3	13.3	26.7
3	11	36.7	36.7	63.3
4	8	26.7	26.7	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	9	30.0	30.0	36.7
3	2	6.7	6.7	43.3
4	10	33.3	33.3	76.7
5	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	6	20.0	20.0	26.7
3	13	43.3	43.3	70.0
4	8	26.7	26.7	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	6	20.0	20.0	30.0
3	9	30.0	30.0	60.0
4	8	26.7	26.7	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	9	30.0	30.0	36.7
3	5	16.7	16.7	53.3
4	8	26.7	26.7	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	9	30.0	30.0	40.0
3	3	10.0	10.0	50.0
4	7	23.3	23.3	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	4	13.3	13.3	20.0
3	10	33.3	33.3	53.3
4	6	20.0	20.0	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	8	26.7	26.7	36.7
3	6	20.0	20.0	56.7
4	5	16.7	16.7	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	6	20.0	20.0	30.0
3	8	26.7	26.7	56.7
4	8	26.7	26.7	83.3
5	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	20.0	20.0	20.0
2	4	13.3	13.3	33.3
3	8	26.7	26.7	60.0
4	5	16.7	16.7	76.7
5	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	5	16.7	16.7	30.0
3	9	30.0	30.0	60.0
4	3	10.0	10.0	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	5	16.7	16.7	23.3
4	17	56.7	56.7	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nonparametric Correlations

Correlations

			kepuasan kerja	beban kerja
Spearman's rho	kepuasan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.508**
		Sig. (2-tailed)	.	.004
		N	30	30
	beban kerja	Correlation Coefficient	.508**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	.
		N	30	30

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

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
beban kerja * kepuasan kerja	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

beban kerja * kepuasan kerja Crosstabulation

			kepuasan kerja				Total
			sangat tidak puas	tidak puas	puas	sangat puas	
beban kerja berat	Count		0	3	2	0	5
	% of Total		.0%	10.0%	6.7%	.0%	16.7%
sedang	Count		1	3	4	0	8
	% of Total		3.3%	10.0%	13.3%	.0%	26.7%
ringan	Count		1	1	9	6	17
	% of Total		3.3%	3.3%	30.0%	20.0%	56.7%
Total	Count		2	7	15	6	30
	% of Total		6.7%	23.3%	50.0%	20.0%	100.0%

Frequency Table**beban kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid berat	5	16.7	16.7	16.7
sedang	8	26.7	26.7	43.3
ringan	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

kepuasan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak puas	2	6.7	6.7	6.7
tidak puas	7	23.3	23.3	30.0
puas	15	50.0	50.0	80.0
sangat puas	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-35 tahun	20	66.7	66.7	66.7
> 35 tahun	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	24	80.0	80.0	80.0
S1	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	21	70.0	70.0	70.0
perempuan	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

informasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pernah	30	100.0	100.0	100.0

sumber informasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid petugas kesehatan	25	83.3	83.3	83.3
internet	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

		beban kerja	kepuasan kerja
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		37.7333	53.1000
Std. Error of Mean		2.14740	2.51860
Median		43.5000	58.0000
Mode		47.00 ^a	58.00
Std. Deviation		11.76181	13.79493
Variance		138.340	190.300
Skewness		-.886	-.987
Std. Error of Skewness		.427	.427
Kurtosis		-.523	.302
Std. Error of Kurtosis		.833	.833
Range		35.00	53.00
Minimum		15.00	20.00
Maximum		50.00	73.00
Sum		1132.00	1593.00
Percentiles	25	31.0000	39.0000
	50	43.5000	58.0000
	75	47.2500	60.0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Choirul Arifin

NIM : 13.321.0012

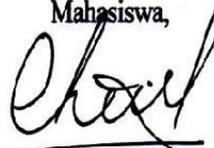
Tempat, Tanggal Lahir : Jombang, 14 Februari 1995

Institusi : Prodi S1 Keperawatan STIKes "ICME" Jombang

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat IGD (Studi Korelasi Di Ruang IGD RSUD Jombang). Adapun Skripsi ini bukan milik orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumber. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi Akademis.

Jombang, Mei 2017

Mahasiswa,



Choirul Arifin

13.321.0012



**PERPUSTAKAAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA JOMBANG**

Kampus C : Jl. Kemuning No. 57 Candimulyo Jombang Telp. 0321-8165446

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini Perpustakaan STIKes Insan Cendekia Medika Jombang menerangkan bahwa Mahasiswa dengan Identitas sebagai berikut :

Nama : Choirul Anfin
NIM : 13.321.0012
Prodi : SI. Keperawatan
Judul : " Hubungan beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja Perawat 160 "

Telah diperiksa dan diteliti bahwa pengajuan judul KTI /Skripsi di atas cukup variatif, tidak ada dalam Software SliMS dan Data Inventaris di Perpustakaan. Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dijadikan referensi kepada Dosen pembimbing dalam mengerjakan LTA /Skripsi.

Jombang, 16 Februari, 2017

Mengetahui,

Ka. Perpustakaan

Dwi Nuriana, S.Kom., M.IP

YAYASAN SAMODRA ILMU CENDEKIA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
"INSAN CENDEKIA MEDIKA"



Website : www.stikesicme-jbg.ac.id

SK. MENDIKNAS NO.:141/D/O/2005

No. : 055/KTI-S1KEP/K31/073127/II/2017
Lamp. : -
Perihal : Pre survey data, Studi Pendahuluan dan Penelitian

Jombang, 28 Februari 2017

Kepada :

Yth. Direktur RSUD Jombang
di
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka kegiatan penyusunan Skripsi yang menjadi prasyarat wajib mahasiswa kami untuk menyelesaikan studi di Program Studi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan "Insan Cendekia Medika" Jombang, maka sehubungan dengan hal tersebut kami mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin melakukan kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama Lengkap : **CHOIRUL ARIFIN**
NIM : 13 321 0012
Semester : VIII
Judul Penelitian : *Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat IGD*

Untuk mendapatkan data guna melengkapi penyusunan Skripsi sebagaimana tersebut diatas.

Demikian atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

H. Bambang Tutuko, SH., S.Kep. Ns., MH
NIK: 01.06.054

Tembusan

- Kadiklat RSUD Jombang



RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN JOMBANG
BAKORDIKLAT

Jl. KH. Wahid Hasyim No. 52 Jombang TELP. (0321) 865716 – 863502
 Website : www.rsudjombang.com ; E-mail: rsudjombang@yahoo.co.id

FAX. (0321) 879316
 Kode Pos : 61411

SURAT KETERANGAN

Nomor : 075/BAKORDIKLAT/TV/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang, menerangkan bahwa :

Nama : Choirul Arifin
 NIM : 13 321 0012
 Program Studi : S1 Keperawatan
 Institusi : Stikes ICME Jombang

Telah melaksanakan Penelitian di IGD Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang untuk Penyusunan Skripsi dengan judul **“Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat IGD”** pada tanggal 08 Maret 2017 – 12 April 2017.

Demikian surat keterangan ini agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jombang, 25 April 2017

Ketua Badan Koordinasi Diklat
 RSUD Kabupaten Jombang



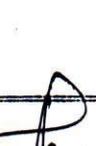
dr. Andri Catur Jatmiko, Sp. KK

Penata

NIP. 19701104 200212 1 002

FORMAT BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Chairul Arifin
 NIM : 13. 321.0012
 Judul Skripsi : Hubungan Beban kerja Dengan Keputatan Kerja Perawat 150

No	Tanggal	Hasil bimbingan	keterangan
1.	19 / 2017 / 02	Ace judul	
2.	16 / 2017 / 02	Bab 1	
3.	17 / 2017 / 02	Bab 1 dan 2	
4.	24 / 2017 / 02	Bab 2	
5.	29 / 2017 / 02	Revisi bab 2 & 3. Lampir bab 4	
6.	01 / 2017 / 03	Revisi bab 4	
7.	03 / 2017 / 03	Revisi bab 4	
		Revisi bab 4	
		Revisi bab 4	
		Revisi bab 4	

FORMAT BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Choirul Anif
 NIM : 13.321.0012
 Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat IGD

No	Tanggal	Hasil bimbingan	keterangan
1.	14/02/2017	prosedur	
2.	21/2/2017	judul? skema, penulisan cover	
3.	29/02/2017	penulisan rumus	
4.	01/03/2017	penulisan	
5.	3/5/2017	penulisan rumus	
6.	8/5/2017	acc	

Jadwal Penelitian

	Kegiatan	BULAN				
		Februari	Maret	April	Mei	Juli
1	Pembuatan dan konsul judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■				
3	Bimbingan Proposal	■				
4	Ujian Proposal		■			
5	Revisi Proposal		■			
6	Pengambilan data			■		
7	Penyusunan dan Konsul Skripsi			■		
8	Ujian Skripsi				■	
9	Pengumpulan Skripsi					■

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **Choirul Arifin**

NIM : **13.321.0012**

Jenjang : Sarjana

Program Studi : Keperawatan

menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Jombang, 13 Juli 2017

Saya yang menyatakan,



Choirul

Choirul Arifin

NIM : 13.321.0012

INSAN CENDEKIA MEDIKA



