

**HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM RUMAH SAKIT UMUM  
DAERAH TGK ABDULLAH SYAFI'I BEUREUNUEN  
KABUPATEN PIDIE**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan

**Oleh :**

**CUT LICEN  
NIM. 22010034**



**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
MEDIKA NURUL ISLAM  
2025**

## LEMBARAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cut Licen

Nim : 22010034

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk dalam penulisan skripsi ini saya nyatakan dengan benar telah sesuai dengan kaidah-kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya-benarnya dan dipertanggung jawabkan.

Sigli, 20 Desember 2025  
Yang membuat pernyataan



Cut Licen  
22010034

**LEMBARAN PERSETUJUAN**

Skripsi Dengan Judul :

**HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM RUMAH SAKIT UMUM  
DAERAH TGK ABDULLAH SYAFI' I BEUREUNUEN  
KABUPATEN PIDIE**

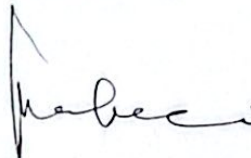
Oleh :

**CUT LICEN  
NIM. 22010034**

Telah Disetujui Untuk Dipertahankan Di hadapan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medika Nurul Islam

Sigli, 22 November 2025

Pembimbing



**MAHDANI, S.Kep., M.Kes**

Mengetahui,

Ketua

Jurusan Ilmu Keperawatan  
STIKes Medika Nurul Islam



**Ns. LISNAWATI RAHAYU, M.Kep  
NUPTK. 8535769670230303**

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

**HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI  
RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM RUMAH SAKIT UMUM  
DAERAH TGK ABDULLAH SYAFI'I BEUREUNUEN  
KABUPATEN PIDIE**

Oleh :

**CUT LICEN  
NIM. 22010034**

Telah Disidangkan Dihadapan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medika Nurul Islam

Sigli, 20 Desember 2025

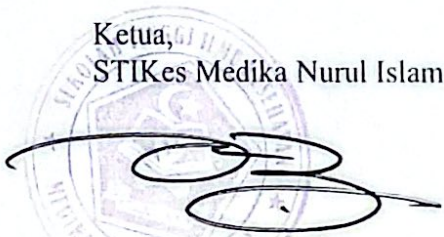
Mengesahkan,

1. Penguji I : AZWIR, S.Kep., MARS
2. Penguji II : Ns. NOVITA SARI, M.Kep
3. Pembimbing/  
Penguji III : MAHDANI, S.Kep., M.Kes

1. ....  
2. ....  
3. ....

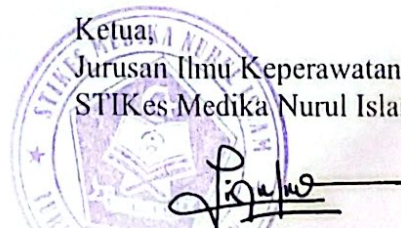
Mengetahui,

Ketua,  
STIKes Medika Nurul Islam



**Ns. RISNA, S.Kep., M.Kep  
NUPTK. 9057764665230230**

Ketua,  
Jurusan Ilmu Keperawatan  
STIKes Medika Nurul Islam



**Ns. LISNAWATI RAHAYU, M.Kep  
NUPTK. 8535769670230303**

## MOTTO

*"Pelajarilah ilmu pengetahuan  
sesungguhnya mempelajari ilmu pengetahuan adalah tanda takut kepada Allah,  
menuntutnya adalah ibadah, mengingatnya adalah tasbih,  
mengajarnya adalah pengorbanan."*

*(HR, Turmidzi).*

*Ya.....Allah.....*

*Tiada yang dapat melebihi selain menatap senyum yang terpancar  
dari wajah orang tua ku, tak akan ku sia-siakan setiap  
titik peluh dan pengorbanan mereka yang menyertai langkahku  
dalam meraih cita-cita dengan  
doa dan air mata.*

*Ibunda.....*

*engkau anugrah terindah dan bidadari yang amat berjasa dalam hidupku  
dukunganmu tak pernah henti bangkitkan jiwaku  
dengan kasih sayang mu aku berdiri tegak dan do'a mu bak pelita yang selalu memberikan  
kejaiiban-kejaiiban baru dalam setiap langkahku  
aku bukan apa-apa tanpamu....*

*ayahanda.....*

*kau adalah pahlawanku semangat mu, pengorbanan,  
selalu terpatri di wajahmu  
luasnya hamparan cintamu dan tekadmu yang selalu menjiwaiiku,  
dan tak pernah kulihat rintihan dan keluhan dari pengorbananmu yang  
kau teteskan untukku tak sungguh tak dapat ku kira kasih sayang mu*

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
MEDIKA NURUL ISLAM  
PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN**

**SKRIPSI**

**20 Desember 2025**

xiii + VI Bab + 52 Halaman + 6 Tabel + 2 Skema + 11 Lampiran

**CUT LICEN**

**NIM. 22010034**

**Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie**

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja mencerminkan rasa puas individu terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, seperti gaji dan beban kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie. Metode penelitian yang digunakan *analitik* dengan pendekatan *crosssectional*. Penelitian dilakukan pada tanggal 07 – 16 Oktober 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat sebanyak 65 orang dengan tehnik pengambilan sampel *total sampling* yaitu sebanyak 65 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner. Hasil penelitian didapatkan bahwa ada hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai *P-value*  $0,000 \leq 0,05$ , tidak ada hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai *P-value*  $0,566 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja perawat dan tidak ada hubungan pendapatan perawat dengan kepuasan kerja perawat. Disarankan kepada perawat untuk mengelola diri (manajemen diri) guna mengendalikan stres akibat beban kerja tinggi dan menjaga kepuasan kerja, salah satunya melalui kompensasi yang adil.

Kata kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat  
Daftar Pustaka: 15 Buku + 16 Jurnal (2020-2025)

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb.

Syukur Alhamdulillah Peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, dengan rahmat dan karunia-Nya Peneliti dapat menyelesaikan sebuah Skripsi yang berjudul **“Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie”**. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan Proposal Pendidikan Sarjana Program Studi Ilmu Keperawatan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medika Nurul Islam.

Pada kesempatan ini Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya baik moril maupun materil, terutama kepada :

1. Ns. Risna, S.Kep., M.Kep, selaku Ketua STIKes Medika Nurul Islam Sigli.
2. Ns. Lisnawati Rahayu., M.Kep, selaku Ketua Jurusan Ilmu Keperawatan STIKes Medika Nurul Islam.
3. Mahdani, S.Kep., M.Kes, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk dan perhatian selama penyusunan Skripsi ini.
4. Azwir, S.Kep., MARS dan Ns. Novita Sari, M.Kep, selaku Penguji I dan Penguji II yang telah memberikan saran dan petunjuk dalam menyusun Proposal ini.
5. dr. Kamaruzzaman, M.Kes, selaku Direktur Rumah Sakit Umum Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie yang telah memberikan izin untuk Penelitian.

6. Responden yang telah mau berpartisipasi dalam pengisian kuesioner saat penelitian.
7. Para Dosen dan staf Akademi Program Studi Ilmu Keperawatan yang telah membantu dan memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan kepada Penulis selama mengikuti pendidikan pada Program Studi Ilmu Keperawatan STIKes Medika Nurul Islam.
8. Untuk ayah tercinta yang kini telah tenang di surga, penulis mengucapkan terima kasih atas cinta, perjuangan, dan kasih sayang yang tidak akan pernah tergantikan. Meskipun ayah tidak sempat menemani proses ini hingga selesai, namun kenangan, doa, dan cinta ayah selalu menjadi kekuatan bagi penulis untuk tetap bertahan dan melangkah sampai di titik ini. Semoga ayah bangga melihat perjuangan yang akhirnya dapat penulis selesaikan.
9. Untuk mamak tercinta, penulis mengucapkan terima kasih atas semua doa, kasih sayang, pengorbanan, dan perjuangan yang tidak pernah habis sampai hari ini. Penulis sadar bahwa sampai di titik ini bukanlah hal yang mudah, dan semua itu tidak lepas dari kuatnya mamak yang selalu menjadi tempat pulang, penyemangat, dan orang yang tetap percaya pada penulis di setiap keadaan. Semoga segala perjuangan ini bisa menjadi sedikit kebahagiaan dan kebanggaan untuk mamak.
10. Untuk kakak dan abang tersayang, terima kasih karena selalu menjadi bagian dari perjalanan penulis sampai di titik ini. Terima kasih atas dukungan, perhatian, dan semangat yang diberikan, baik melalui hal besar maupun hal-hal kecil yang

sangat berarti. Kehadiran kalian menjadi salah satu alasan penulis mampu bertahan dan menyelesaikan semua proses ini.

11. Untuk seseorang yang selalu berhasil membuat hari-hari terasa lebih tenang, penulis mengucapkan terima kasih karena telah hadir dengan segala perhatian, kesabaran, dukungan, dan ketulusan yang sangat berarti, serta telah membantu menguatkan penulis di berbagai keadaan dan menjadi salah satu alasan mengapa proses ini dapat dijalani dengan lebih kuat dan penuh harapan. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa/I Program Studi Ilmu Keperawatan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medika Nurul Islam Sigli, yang tidak dapat Peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan saling mendukung.

Peneliti telah berusaha melakukan yang terbaik dalam Penulisan Skripsi ini, namun Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dari semua pihak. Semoga Penulisan Skripsi ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan referensi bagi Peneliti Skripsi lainnya.

Wassalamu' alaikum wr.wb

Sigli, 20 Desember 2025

**Peneliti**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR ORISINALITAS .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR SKEMA .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
1. Tujuan Umum.....	6
2. Tujuan Khusus .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Konsep Beban Kerja Perawat.....	8
B. Konsep Kepuasan Kerja Perawat.....	14
C. Konsep Perawat.....	20
D. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat.....	27
E. Kerangka Teori.....	31
<b>BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN</b>	
A. Kerangka Konsep.....	32
B. Hipotesa Penelitian .....	33
C. Definisi Operasional .....	33
D. Cara Pengukuran Variabel .....	34
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Desain Penelitian .....	35
B. Populasi dan Sampel.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
D. Etika Penelitian .....	36
E. Alat Pengumpulan Data.....	38
F. Instrumen Penelitian .....	38
G. Cara Penelitian.....	39

H. Pengolahan Data Dan Analisa Data.....	40
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
B. Hasil Penelitian.....	44
C. Pembahasan .....	47
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	51
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	33
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie .....	45
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie .....	45
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Pendapatan Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie .....	46
Tabel 5.4	Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie .....	46
Tabel 5.5	Hubungan Pendapatan Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie .....	47

## DAFTAR SKEMA

Skema 2.1	Kerangka Teori Penelitian.....	31
Skema 3.1	Kerangka Konsep Penelitian.....	32

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Kegiatan
- Lampiran 2 : Rancangan Anggaran Skripsi
- Lampiran 3 : Lembar Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 4 : Lembar Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 : Surat Studi Pendahuluan Dari Ketua Program Studi Keperawatan  
Medika Nurul Islam Sigli
- Lampiran 7 : Surat Selesai Studi Pendahuluan Dari Direktur Rumah Sakit Umum  
Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie
- Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian Dari Ketua Program Studi Keperawatan Medika  
Nurul Islam Sigli
- Lampiran 9 : Surat Selesai Penelitian Dari Direktur Rumah Sakit Umum Tgk  
Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie
- Lampiran 10 : Tabel Master
- Lampiran 11 : Hasil Uji Statistik Perangkat Komputer

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Rumah Sakit memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Dengan adanya perawat yang berkualitas, maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal (Suci, 2022)

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling dominan dalam memberikan pelayanan. Perawat memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan pelayanan dikarenakan pelayanan kesehatan bergantung pada peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kualitas pelayanan dalam pemberian asuhan keperawatan dalam suatu instansi rumah sakit juga dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja. Perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah akan melihat pekerjaannya sebagai suatu beban yang membosankan sehingga perawat akan melakukan tanggung jawabnya dalam memberikan asuhan keperawatan secara terpaksa (Maya, 2020).

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan rasa puas individu terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat, seperti prestasi, penghargaan promosi, kondisi kerja, gaji, teman kerja dan beban kerja (Yovita, 2024).

Jumlah perawat dan jumlah pasien yang tidak berimbang sering menyebabkan peningkatan beban kerja perawat. Perawat yang bekerja terus menerus atau tanpa dukungan memadai cenderung banyak tidak masuk kerja dan kondisi kesehatannya menurun. Hal ini juga akan berimbas pada kepuasan kerja perawat, kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Melinda, 2024).

Beban kerja merupakan segala bentuk hal yang dapat memberikan suatu kesulitan dalam setiap seseorang yang memiliki pekerjaan. Tugas yang terlalu banyak akan menimbulkan dampak yang tidak dapat diterima oleh pekerja itu sendiri, yaitu akan membuat perasaan emosional. Sementara itu, beban kerja yang terlalu ringan juga akan menyebabkan pengurangan aktivitas yang dapat menyebabkan rasa jenuh (Oxcilia, 2025).

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. Beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek seperti tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang dirawat per

hari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tindakan (Nevillia, 2022).

Setiap rumah sakit membuktikan terdapat lebih dari 40% perawat menghadapi ketidakpuasan kerja serta 33% perawat keluar dari pekerjaannya. Masalah yang sering dihadapi oleh perawat dalam sistem manajemen keperawatan yaitu menurunnya kepuasankerja perawat yang disebabkan oleh beban kerja, dimana jumlah pasien terus meningkat setiap bulannya dibandingkan dengan dengan jumlah perawat yang tetap (Devita, 2024).

*World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa jumlah perawat di seluruh dunia yaitu 19,3 juta perawat. Sedangkan di Indonesia jumlah perawat di rumah sakit terdapat 147.264 orang perawat (45,65%) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit. Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target 2023 yaitu 180 per 100.000 penduduk (Anita, 2024).

Jumlah Rasio perawat di Wilayah Provinsi Aceh sebanyak 122,74 per 100.000 penduduk, dan di Provinsi Aceh rasio perawatnya sebanyak 84,91 per 100.000 penduduk, masih jauh dari target yang sebesar 158 per 100.000 penduduk (Anita, 2024).

Berdasarkan penelitian Melinda (2024) menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya. Dampak yang diakibatkan oleh ketidakpuasan kerja perawat dapat dilihat dari lambatnya pegawai dalam bekerja,

tingkat kemangkiran yang tinggi, kelalaian, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk layanan dan masalah disiplin pegawai. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu beban kerja, dimana beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stress, terutama akan menimbulkan dampak negative, yaitu ketidakpuasan kerja.

Sedangkan menurut penelitian Devita (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, apabila beban kerja tidak proporsional akan berdampak pada rasa stress dan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai  $\rho$   $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_1$  diterima. Ada hubungan signifikan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap dengan keeratan korelasi ( $r$ ) kuat dan arah korelasi negative, dimana peningkatan beban kerja pada perawat akan disertai dengan menurunnya kepuasan kerja perawat.

Ini sejalan dengan penelitian Oxilia (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam memberikan pelayanan juga dipengaruhi oleh beban kerja. Berdasarkan analisa penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang paling banyak adalah kategori tinggi sedangkan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kategori tidak puas menjadi dominan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan ( $p$  value  $0,048 < 0,05$ )

Berdasarkan data dari Ruang Inap Penyakit Dalam Pria dan Wanita di Rumah Sakit Umum Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie didapatkan bahwa jumlah perawat sebanyak 65 orang diantaranya jumlah

perawat di Ruang Inap Penyakit Dalam Pria sebanyak 30 orang dan Ruang Inap Penyakit Dalam Wanita sebanyak 26 orang. Sedangkan jumlah Bed di Ruang Inap Penyakit Dalam Pria sebanyak 28 bed dengan jumlah kamar sebanyak 7 ruang dan jumlah Bed di Ruang Inap Penyakit Dalam Pria sebanyak 32 bed dengan jumlah kamar sebanyak 9 ruang.

Menurut wawancara dengan 7 perawat didapatkan bahwa 5 orang perawat mengatakan bahwa beban kerja yang dirasakan tinggi karena jumlah perawat masih kurang atau belum memadai dengan jumlah pasien yang dirawat namun perawat harus melaksanakan tugas dengan maksimal sehingga kepuasan kerja perawat menjadi tidak puas selain itu pendapatan perawat kurang dan dalam pembagian gaji sering terlambat sedangkan 2 orang perawat mengatakan beban kerja tidak tinggi sehingga bagi perawat tersebut ada kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan data di maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Adakah Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie”?**

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk Mengetahui Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie.
- b. Untuk Mengetahui Hubungan Pendapatan Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Dapat mengaplikasikan semua ilmu yang telah peneliti dapat selama ini khususnya ilmu tentang penelitian ini yaitu hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat.

### **2. Bagi Institusi Pendidikan**

Sebagai data dasar untuk penelitian selanjutnya dan sebagai bahan informasi terhadap profesi perawat penelitian ini bisa menjadi bahan informasi sehingga bisa mengetahui dan terdorong agar dapat bekerja sesuai dengan prosedur sehingga meningkatnya kepuasan kerja.

### **3. Bagi Responden**

Diharapkan agar lebih memperhatikan kemampuan dan keterampilan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan dan tidak terbebani dalam bekerja sehingga kepuasan kerja meningkat.

### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan informasi bagi pengembangan ilmu penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan pengaruh pola menstruasi terhadap konsumsi zat besi dengan kejadian anemia pada remaja putri.

### **5. Bagi Tempat Penelitian**

Diharapkan kepada pihak Rumah Sakit agar memberikan penghargaan kepada perawat yang berprestasi, meningkatkan imbalan jasa serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sesuai tugas dan tidak memberikan beban yang berat pada perawat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

#### **A. Konsep Beban Kerja Perawat**

##### 1. Pengertian beban kerja perawat

Beban kerja perawat adalah keseluruhan 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 (Arifin, 2020).

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Nevillia, 2022).

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan *psikis*, dimana

kebutuhan *psikis* dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya (Melinda, 2024).

## 2. Komponen beban kerja keperawatan

Menurut Arifin (2020) adapun komponen beban kerja keperawatan diantaranya sebagai berikut:

### a. Jumlah pasien yang dirawat perhari, perbulan dan pertahun

Jumlah klien yang dirawat perhari, perbulan, pertahun yang disebut sebagai sensus pasien digunakan untuk memperkirakan beban kerja mendatang sebagai dasar bagi pembuatan keputusan susunan kepegawaian. Makin banyak pasien yang ditangani oleh perawat selama periode tertentu maka makin besar beban kerjanya. Untuk melayani klien dan menentukan lama waktu untuk menyelesaikan tugas dapat diketahui melalui jumlah klien, sehingga jumlah klien akan menentukan besarnya beban kerja.

### b. Kondisi atau tingkat ketergantungan pasien

Klasifikasi pasien adalah pengelompokan pasien atau klien sesuai dengan jumlah dan kompleksitas kebutuhan keperawatan pada periode waktu dan kemampuan perawat yang diperlukan untuk memberi pelayanan perawatan.

### c. Rata-rata lama rawat pasien

Lama hari rawat mencerminkan waktu yang harus disediakan oleh perawat untuk melaksanakan pelayanan rawat inap (Ilyas, 2004). Lama pasien dirawat akan mempengaruhi beban kerja perawat, makin lama

pasien dirawat maka akan banyak tindakan, pengobatan dan pendidikan kesehatan dikarenakan makin kompleksnya kondisi pasien.

d. Jenis kegiatan tindakan keperawatan

Jenis kegiatan tindakan keperawatan akan mempengaruhi beban kerja perawat, kegiatan pelayanan keperawatan dibagi menjadi tiga jenis kegiatan yaitu:

1) Kegiatan perawatan langsung

Kegiatan langsung yang diberikan oleh perawat kepada pasien untuk memenuhi kebutuhan fisik, psikologis dan spritual, kebutuhan itu antara lain: melakukan pemeriksaan fisik, memberi makan minum, membantu eliminasi, mengukur tanda-tanda vital, mobilisasi, kebersihan diri, memberi pengobatan oral dan parenteral, memberi oksigen, memasang kateter, merawat luka, memasang infus.

2) Kegiatan perawatan tidak langsung

Kegiatan yang dilakukan oleh perawat yang dilaksanakan tidak langsung kepada pasien, tetapi tetap berhubungan dengan kegiatan untuk melengkapi atau mendukung asuhan keperawatan yang meliputi: membuat perencanaan keperawatan menyiapkan alat, menyiapkan obat-obatan, melakukan koordinasi dan konsultasi, melaporkan kondisi pasien.

3) Pendidikan kesehatan

Pasien diberikan kegiatan penyuluhan kesehatan yang bersifat individual agar materi pendidikan kesehatan, sesuai dengan

diagnosis, pengobatan dan pola hidup pasien. Umumnya pasien memerlukan arahan yang meliputi aktifitas, program terapi serta tindak lanjut medis dan keperawatan

e. Frekuensi tindakan keperawatan yang dilakukan pada pasien

Frekuensi merupakan banyaknya kegiatan tindakan keperawatan yang dilakukan oleh perawat, beban kerja perawat akan semakin berat, bila klien yang menjadi tanggung jawabnya, memerlukan tindakan keperawatan yang lebih sering.

f. Rata-rata waktu yang diperlukan dalam melakukan tindakan keperawatan

Waktu kegiatan tindakan keperawatan merupakan waktu yang diperlukan perawat, untuk memenuhi kebutuhan klien, lamanya waktu yang dibutuhkan tergantung tingkat ketergantungan/klasifikasi klien.

3. Perhitungan beban kerja perawat

Menurut Utami (2020) untuk menghitung beban kerja perawat ada 3 cara yang dapat digunakan yaitu:

a. Work Sampling

Pada *work sampling* yang menjadi pengamatan adalah aktivitas atau kegiatan keperawatan yang dilaksanakan perawat dalam menjalankan tugasnya sehari-hari di ruang kerjanya. Pada *work sampling* yang diamati adalah apa yang dilakukan oleh perawat, informasi yang dibutuhkan oleh penelitian ini adalah kegiatannya, bukan siapanya. Pada teknik *work sampling*, kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan dari sejumlah personel yang kita amati. Jadi jumlah pengamatan dapat

dihitung sebagai contoh; bila diamati kegiatan 5 perawat setiap shift, pengamatan setiap 5 menit selama 24 jam (*3 shift*), dalam 6 hari kerja. Dengan demikian jumlah pengamatan= 5 (perawat) x 60 menit/ 5 (menit) x 24 jam x 6 (hari kerja)= 8.640 sampel pengamatan. Dengan jumlah data pengamatan yang besar ini menghasilkan data yang akurat yang menggambarkan kegiatan personel yang sedang diteliti.

b. *Time and Motion Study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Pada teknik ini kita mengamati satu pekerjaan sampai selesai dan terus diamati sampai selesai jam kerja pada hari itu. Pada saat kita melakukan penelitian dengan teknik *time and motion study*, yang kita amati adalah profesi atau pekerjaan tertentu, maka yang kita teliti adalah kegiatan profesi itu dengan segala atributnya. Yang diamati adalah jenis kegiatan waktu yang dibutuhkan dan kualitasnya

c. *Daily Log* (Pencatatan Kegiatan Sendiri)

*Daily log* merupakan bentuk sederhana dari *work sampling* dimana orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan teknik ini sangat tergantung terhadap kerjasama dan kejujuran dari personel yang sedang diteliti. Pendekatan itu relatif sederhana dan biaya murah. Peneliti biasanya membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari dan diisi sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan penelitian perlu dilakukan

penjelasan tentang tujuan dan cara pengisian formulir kepada subyek personil yang diteliti.

Sedangkan menurut Hidayat (2021) beban kerja dapat dihitung berdasarkan beberapa aspek yaitu:

a. Aspek fisik

Beban kerja ditentukan berdasarkan jumlah pasien yang harus dirawat dan banyaknya perawat yang bertugas dalam suatu unit atau ruangan. Tingkatan tergantungnya pasien diklasifikasikan menjadi tiga tingkat yaitu tingkatan tergantung minimal/ringan, tingkatan tergantung parsial atau sebagian, dan pasien dengan tingkatan tergantung penuh/total.

b. Aspek psikologis

Aspek mental/psikologis dihitung berdasarkan hubungan antar individu, dengan perawat serta dengan kepala ruangan dan juga berhubungan antara perawat dengan pasien, yang berpengaruh pada kinerja dan tingkat produktif perawat. Akibat yang sering timbul adalah stress kerja, yang akan menurunkan motivasi kerja dan menurunkan kinerja perawat.

c. Aspek waktu kerja

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

#### 4. Cara pengukuran beban kerja

Menurut Samodra (2020) cara pengukuran beban kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Berat : Jika skor  $\geq$  Mean.
- a. Ringan : Jika skor  $<$  Mean.

### **B. Konsep Kepuasan Kerja Perawat**

#### 1. Pengertian kepuasan kerja perawat

Kepuasan kerja perawat adalah penilaian, perasaan atau sikap perawat terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja perawat adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing perawat akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara perawat satu dengan yang lainnya (Agus, 2022).

Kepuasan kerja perawat adalah bentuk respon perawat terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja. Kepuasan kerja perawat adalah keadaan emosional pegawai baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi (Yunus, 2022).

Kepuasan kerja perawat adalah suatu perasaan dalam diri perawat yang dapat mempengaruhi atau tidak mempengaruhi dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja perawat merupakan sesuatu yang bersifat individual tentang

perasaan seseorang perawat terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Saat perawat menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat diartikan bahwa perawat tersebut puas terhadap pekerjaannya (Helmi, 2023).

## 2. Dimensi kepuasan kerja perawat

Menurut Agus (2022) ada beberapa dimensi-dimensi kepeuasan kerja perawat diantaranya sebagai berikut:

- a. Kerja (*work*) : termasuk minat instrinsik, variasi, kesempatan untuk belajar, kesulitan, banyaknya kegiatan, kesempatan untuk sukses, dan penguasaan langkah dan metode. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- b. Bayaran (*pay*) : banyaknya bayaran, kelayakan atas adil, dan cara pembayaran. Bila bayaran dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkah keterampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
- c. Promosi (*promotion*) : kesempatan untuk promosi, kejujuran, dan dasar untuk promosi.
- d. Pengakuan (*recognizing*) : pujian atas pelaksanaan, penghargaan atas selesainya pekerjaan, dan kritik.
- e. Kondisi kerja (*work conditions*) : jam kerja, istirahat, peralatan, temperatur, ventilasi, kelembaban, lokasi, dan layout fisik.

- f. Teman-pekerja (*co-worker*) : kemampuan, kesukaan menolong, dan keramahan. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan-kepuasan bawahan ditingkatkan bila penyelia (supervisi) langsung bersikap ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.
- g. Perusahaan dan manajemen (*company and management*) perhatiannya terhadap karyawan, bayaran, dan kebijakan.

### 3. Aspek kepuasan kerja perawat

Menurut Yunus (2022) ada beberapa aspek kepuasan kerja perawat diantaranya sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri , individu yakin bahwa pekerjaan yang diembannya merupakan tempat yang tepat untuk meniti karier dan bisa meningkatkan potensi diri. Oleh sebab itu individu merasa memiliki kepuasan kerja dari pekerjaan itu sendiri.
- b. Pembayaran, faktor ini cukup sentral, sebab kebanyakan individu bekerja untuk berharap mendapatkan imbalan. Semakin besar gaji yang diterima, dan semakin bervariasinya pembayaran yang diterima (bonus, insentif, tunjangan). Akan memunculkan kepuasan kerja dalam diri individu.

- c. Supervisi, bagaimana seorang atasan memberi perhatian kepada individu dengan melakukan pengawasan berkala terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga atasan tahu kelemahan dan kesalahan dan mampu menuntun bawahannya untuk belajar dan memperbaiki yang menuntun para individu kearah kemajuan.
  - d. Kesempatan untuk promosi, harapan untuk berkembang dan bisa diwujudkan melalui berbagai promosi jabatan dan posisi yang beragam dan meningkat, bisa memacu individu untuk terus bekerja dengan baik, dan bisa mampu mendapatkan kesempatan tersebut. Individu memiliki kepuasan kerja.
  - e. Ciri-ciri atau sifat para rekan kerja, adanya suasana menyenangkan dalam bekerja, didukung oleh rekan kerja yang memiliki sifat-sifat ramah dan bersahabat.
4. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat

Menurut Maya (2020) ada faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat diantaranya sebagai berikut:

a. Beban Kerja

Tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu serta banyaknya tugas yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja (*workload*) merupakan segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang.

b. *Work Content*

Konten kerja merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan atau tugas tersebut. Pekerjaan yang berulang dapat membuat tidak ada beragam yang mengasah keterampilan.

c. *Autonomy*

Otonomi kerja adalah suatu tingkat kebebasan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Otonomi kerja didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan memberikan substansial, kebebasan, kemandirian terhadap seseorang.

d. *Growth/development*

Memberikan kesempatan pada karyawan untuk tumbuh serta berkembang. dukungan untuk berkembang meliputi pelatihan, beasiswa, pendidikan.

e. *Financial reward*

Faktor finansial yang dapat berupa upah, gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, tunjangan.

f. *Promotion*

Promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya.

g. *Supervisor*

Kemampuan dari pengawas dalam memberikan dukungan. Supervisi keperawatan adalah suatu kegiatan profesional dalam pelayanan

keperawatan yang dilakukan oleh kepala ruangan yang meliputi fungsi formatif, restorative dan normatif, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

h. *Communication*

Pihak atasan mau mendengar dan memahami pendapat atau prestasi kerja karyawan. Komunikasi merupakan hal penting dalam faktor kepuasan kerja seperti pengetahuan tentang suatu kegiatan di organisasi, memiliki rasa percaya diri yang berhubungan dengan manajemen organisasi.

i. *Co-worker*

Hubungan dengan rekan kerja yang terlibat dalam pekerjaannya. Rekan kerja secara sosial dapat mendukung rekan kerja lainnya yang merupakan faktor dari kepuasan kerja.

j. *Meaningfulness*

Perasaan karyawan menerima imbal balik atas apa yang telah dilakukan.

k. *Work demand* ( Tuntutan usaha )

Sumber penyebab terjadinya stress yang berkaitan terhadap jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang menjadi beban kerja yang harus diterima oleh karyawan.

5. Cara pengukuran kepuasan kerja perawat

Menurut Maya (2020) cara pengukuran kepuasan kerja perawat yaitu sebagai berikut:

- a. Puas : Jika skor  $\geq$  mean
- b. Tidak Puas : Jika skor  $<$  mean

## C. Konsep Perawat

### 1. Pengertian perawat

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Peran perawat adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu sistem. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran perawat adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi tertentu (Helmi, 2020).

Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dengan melindungi seseorang karena sakit, luka dan proses penuaan. Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit (Imelda, 2020).

Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Seseorang dikatakan perawat profesional jika memiliki ilmu pengetahuan, ketrampilan keperawatan

profesional serta memiliki sikap profesional sesuai kode etik profesi. Perawat adalah semua tenaga lulusan pendidikan keperawatan yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan keperawatan kesehatan kepada masyarakat (Zuliani, 2023).

## 2. Peran perawat

Menurut Zuliani (2023) ada beberapa peran perawat diantaranya sebagai berikut:

### a. Pemberian perawatan (*Care Giver*)

Peran utama perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan, sebagai perawat, pemberian pelayanan keperawatan dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan asah, asih dan asuh. Contoh pemberian asuhan keperawatan meliputi tindakan yang membantu klien secara fisik maupun psikologis sambil tetap memelihara martabat klien. Tindakan keperawatan yang dibutuhkan dapat berupa asuhan total, asuhan parsial bagi pasien dengan tingkat ketergantungan sebagian dan perawatan suportif-edukatif untuk membantu klien mencapai kemungkinan tingkat kesehatan dan kesejahteraan. Perencanaan keperawatan yang efektif pada pasien yang dirawat haruslah berdasarkan pada identifikasi kebutuhan pasien dan keluarga.

### b. Sebagai advokat keluarga

Selain melakukan tugas utama dalam merawat, perawat juga mampu sebagai advokat keluarga sebagai pembela keluarga dalam beberapa hal

seperti dalam menentukan haknya sebagai klien. Dalam peran ini, perawat dapat mewakili kebutuhan dan harapan klien kepada profesional kesehatan lain, seperti menyampaikan keinginan klien mengenai informasi tentang penyakitnya yang diketahui oleh dokter. Perawat juga membantu klien mendapatkan hak-haknya dan membantu pasien menyampaikan keinginan.

c. Pencegahan penyakit

Upaya pencegahan merupakan bagian dari bentuk pelayanan keperawatan sehingga setiap dalam melakukan asuhan keperawatan harus selalu mengutamakan tindakan pencegahan terhadap timbulnya masalah baru sebagai dampak dari penyakit atau masalah yang diderita. Salah satu contoh yang paling signifikan yaitu keamanan, karena setiap kelompok usia berisiko mengalami tipe cedera tertentu, penyuluhan preventif dapat membantu pencegahan banyak cedera, sehingga secara bermakna menurunkan tingkat kecacatan permanen dan mortalitas akibat cedera pada pasien.

d. Pendidik

Dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien, perawat harus mampu berperan sebagai pendidik, sebab beberapa pesan dan cara mengubah perilaku pada pasien atau keluarga harus selalu dilakukan dengan pendidikan kesehatan khususnya dalam keperawatan. Melalui pendidikan ini diupayakan pasien tidak lagi mengalami gangguan yang sama dan dapat mengubah perilaku yang tidak sehat. Contoh dari peran

perawat sebagai pendidik yaitu keseluruhan tujuan penyuluhan pasien dan keluarga adalah untuk meminimalkan stres pasien dan keluarga, mengajarkan mereka tentang terapi dan asuhan keperawatan di rumah sakit, dan memastikan keluarga dapat memberikan asuhan yang sesuai di rumah saat pulang.

e. **Konseling**

Konseling merupakan upaya perawat dalam melaksanakan perannya dengan memberikan waktu untuk berkonsultasi terhadap masalah yang dialami oleh pasien maupun keluarga, berbagai masalah tersebut diharapkan mampu diatasi dengan cepat dan diharapkan pula tidak terjadi kesenjangan antara perawat, keluarga maupun pasien itu sendiri. Konseling melibatkan pemberian dukungan emosi, intelektual dan psikologis. Dalam hal ini perawat memberikan konsultasi terutama kepada individu sehat dengan kesulitan penyesuaian diri yang normal dan fokus dalam membuat individu tersebut untuk mengembangkan sikap, perasaan dan perilaku baru dengan cara mendorong klien untuk mencari perilaku alternatif, mengenai pilihan-pilihan yang tersedia dan mengembangkan rasa pengendalian diri.

f. **Kolaborasi**

Kolaborasi merupakan tindakan kerja sama dalam menentukan tindakan yang akan dilaksanakan oleh perawat dengan tim kesehatan lain. Pelayanan keperawatan pasien tidak dilaksanakan secara mandiri oleh tim perawat tetapi harus melibatkan tim kesehatan lain seperti dokter,

ahli gizi, psikolog dan lain-lain, mengingat pasien merupakan individu yang kompleks atau yang membutuhkan perhatian dalam perkembangan.

g. Pengambilan keputusan etik

Dalam mengambil keputusan, perawat mempunyai peran yang sangat penting sebab perawat selalu berhubungan dengan pasien kurang lebih 24 jam selalu disamping pasien, maka peran perawatan sebagai pengambil keputusan etik dapat dilakukan oleh perawat, seperti akan melakukan tindakan pelayanan keperawatan.

h. Peneliti

Peran perawat ini sangat penting yang harus dimiliki oleh semua perawat pasien. Sebagai peneliti perawat harus melakukan kajian-kajian keperawatan pasien, yang dapat dikembangkan untuk perkembangan teknologi keperawatan. Peran perawat sebagai peneliti dapat dilakukan dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan pasien.

### 3. Fungsi Perawat

Menurut Helmi (2020) fungsi perawat adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Fungsi tersebut dapat berubah disesuaikan dengan keadaan yang ada, perawat dalam menjalankan perannya memiliki beberapa fungsi, seperti:

a. Fungsi independen

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka

memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis (pemenuhan kebutuhan oksigenasi, pemenuhan kebutuhan cairan dan elektrolit, pemenuhan kebutuhan nutrisi, pemenuhan kebutuhan aktifitas dan lain-lain), pemenuhan kebutuhan keamanan dan kenyamanan, pemenuhan cinta mencintai, pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

b. Fungsi dependen

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau instruksi dari perawat lain. Sehingga sebagian tindakan pelimpahan tugas yang di berikan. Hal ini biasanya dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum atau dari perawat primer ke perawat pelaksana.

c. Fungsi interdependen

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara tim satu dengan yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerja sama tim dalam pemberian pelayanan seperti dalam memberikan asuhan keperawatan pada penderita yang mempunyai penyakit kompleks. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari dokter ataupun yang lainnya.

#### 4. Kompetensi Perawat

Menurut Depkes RI (2020) ada beberapa kompetensi perawat diantaranya sebagai berikut:

- a. Melakukan tindakan teknis medis standar *life saving* (ABC)
    - 1) Dasar-dasar pelaksana
    - 2) *Airway, Breathing, Circulation, Drug* (ABCD), problem dan *management*.
    - 3) Resusitasi Jantung Paru
    - 4) Pembuatan dan penilaian rekaman EKG
    - 5) Pengenalan *Defibrillator*.
  - b. Melakukan tindakan teknis medis khusus
    - 1) Kegawatdaruratan bedah/penanganan trauma
    - 2) Kegawatdaruratan penyakit dalam/jantung
    - 3) Kegawatdaruratan obstetri (kebidanan)
    - 4) Kegawatdaruratan bayi baru lahir, bayi dan anak
    - 5) Kegawatdaruratan neurologi
    - 6) Kegawatdaruratan psikiatri
    - 7) Stabilisasi dan transportasi
  - c. Melakukan penanganan bencana
5. Tangung jawab Perawat

Menurut Budiono (2020) ada beberapa tanggung jawab perawat diantaranya sebagai berikut:

- a. Perawat melaksanakan pelayanan dengan menghargai derajat manusia, tidak membedakan kebangsaan.

- b. Perawat melindungi hak pasien atau klien, kerahasiaan pasien, melibatkan diri hanya terhadap hal yang relevan dengan asuhan keperawatan.
- c. Perawat mempertahankan kompetensinya dalam praktik keperawatan, mengenal dan menerima tanggung jawab untuk kegiatan dan keputusan yang diambil.
- d. Perawat melindungi pasien atau klien bila keperawatan dan keselamatannya diganggu oleh orang-orang yang tidak berwenang, tidak etis, atau tidak legal.
- e. Perawat berpartisipasi dalam usaha profesi untuk meningkatkan standar praktik dan pendidikan keperawatan.
- f. Perawat bekerja sama dengan anggota profesi kesehatan dan orang lain dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat.
- a. Perawat menolak tawaran untuk subjek *advertensi* atau promosi komersial.

#### **D. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Menurut Devita (2024) kepuasan kerja perawat sangat berhubungan dengan pendidikan, pendapatan, status kepegawaian, masa kerja dan beban kerja perawat. Sedangkan menurut Yovita (2024) kepuasan kerja perawat sangat berhubungan dengan pendidikan, masa kerja dan beban kerja perawat.

##### **1. Beban Kerja**

Beban kerja yang ringan cenderung memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat. Hal tersebut dapat terlihat dalam segi waktu dan

fleksibilitas perawat dalam menjalankan pekerjaan. Perawat akan memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, melakukan proses asuhan keperawatan secara hati-hati, dan menerapkan caring yang personal kepada pasien. Dengan adanya fleksibilitas waktu dalam pekerjaan perawat, maka dapat meningkatkan aktualisasi diri dan kepuasan kerja pada perawat (Yovita, 2024).

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu beban kerja sehari-hari karena jumlah perawat dalam suatu instansi kesehatan merupakan jumlah terbesar diantara tenaga kesehatan yang lain dan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien selama 24 jam, sehingga sangat perlu diperhatikan beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan Kesehatan. Tugas yang dilakukan oleh perawat dalam suatu hari, yang mencakup tindakan keperawatan langsung dan tindakan keperawatan tidak langsung dapat dianggap sebagai beban kerja secara keseluruhan. Tingginya beban kerja dapat memberikan dampak pada perilaku kerja individu sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, untuk itu perlunya keseimbangan antara beban kerja yang dimiliki dengan hasil yang didapatkan. Apabila perawat tidak puas dengan pekerjaannya maka akan menyebabkan absensi kerja, kelelahan, berpindah tempat kerja, dan keinginan keluar dari profesi keperawatan (Devita, 2024).

Beban kerja yang tinggi mempunyai dampak terhadap penurunan tingkat kepuasan kerja sehingga semakin banyak pekerjaan yang ditangani maka akan semakin rendah perasaan puas yang dimiliki tenaga kesehatan.

Kepuasan kerja terjadi karena adanya perasaan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, maka akan didapatkan pelayanan yang baik akan tercapai. Apabila tingginya perasaan tidak puas yang dirasakan oleh perawat maka akan berdampak pada pelayanan yang diberikan menjadi buruk dan juga berdampak pada kinerja tenaga kesehatan (Oxcilia, 2025)

## 2. Pendapatan

Faktor pendapatan mempengaruhi kepuasan kerja perawat, dikarenakan semakin tinggi pendapatan yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat, sebaliknya semakin rendah pendapatan yang diperoleh semakin rendah pula kepuasan kerja pada perawat. Pendapatan menjadi salah satu hal penting bagi perawat karena dengan memperoleh pendapatan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya seperti sandang, pangan dan papan (Devita, 2024).

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan adanya pemberian balas jasa berupa pemberian gaji/pendapatan. Gaji diberikan kepada perawat sebagai sebuah bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah diembannya. Apabila insentif yang diberikan telah sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, diharapkan perawat akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dan perawat akan merasa puas sehingga akan memacu semangat kerja hingga akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian gaji yang tidak sebanding dengan hasil kerja akan mengakibatkan motivasi atau kemampuan yang dimiliki pegawai berkurang sehingga berpengaruh pada pelayanan kesehatan di rumah sakit (Siska, 2024).

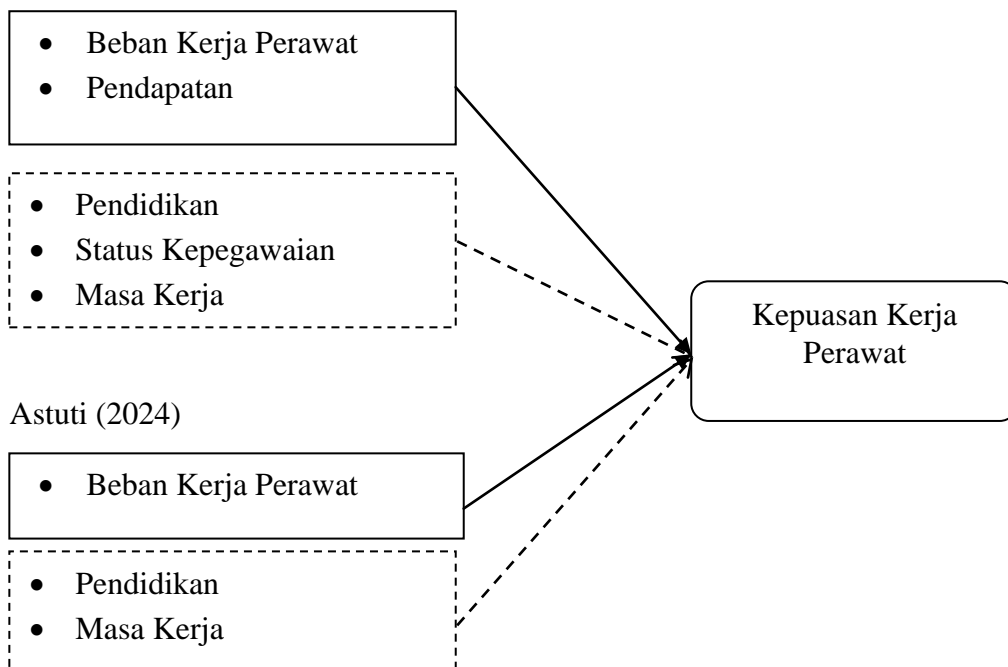
Menurut Peraturan Gubernur Aceh Nomor: 500.15.14.1/1342/2025  
Tentang Standar Biaya Pemerintah Aceh Tahun Anggaran 2025, Upah  
Minimum Provinsi (UMP) di Aceh yaitu:

- a. Cukup : Jika responden berpenghasilan perbulan  $\geq$  Rp. 3.685.616,-
- b. Kurang : Jika responden berpenghasilan perbulan  $<$  Rp. 3.685.616,-

## E. Kerangka Teori


Menurut Devita (2024) kepuasan kerja perawat sangat berhubungan dengan pendidikan, pendapatan, status kepegawaian, masa kerja dan beban kerja perawat. Sedangkan menurut Yovita (2024) kepuasan kerja perawat sangat berhubungan dengan pendidikan, masa kerja dan beban kerja perawat.


Devita (2024)



Astuti (2024)

Keterangan:

 Variabel Yang Tidak diteliti

 Variabel Yang diteliti

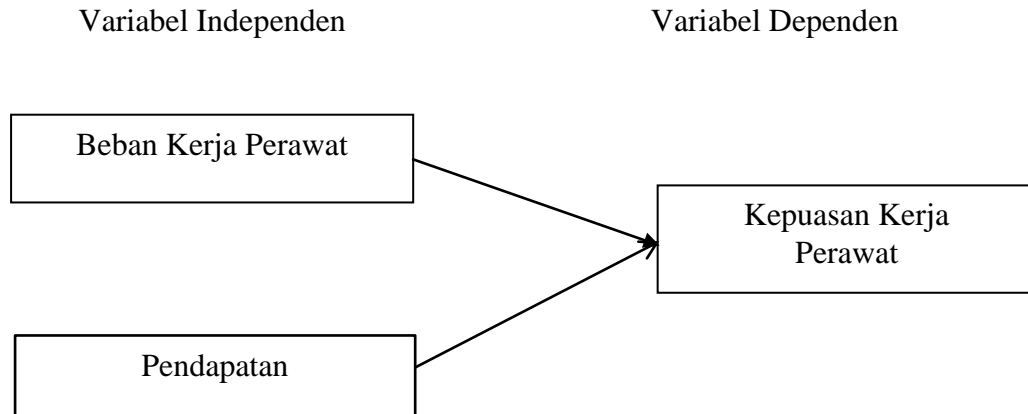
**Gambar 2.1. Kerangka Teori Penelitian**

## BAB III

### KERANGKA KONSEP PENELITIAN

#### A. Kerangka Konsep

Menurut Devita (2024) kepuasan kerja perawat sangat berhubungan dengan pendidikan, pendapatan, status kepegawaian, masa kerja dan beban kerja perawat. Sedangkan menurut Yovita (2024) kepuasan kerja perawat sangat berhubungan dengan pendidikan, masa kerja dan beban kerja perawat maka kerangka konsep dibatasi dalam variabel independen dan dependen seperti pada gambar berikut ini:



**Skema 3.1 Kerangka Konsep**

## B. Hipotesa Penelitian

1. Ha: Ada Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie.
2. Ho: Tidak Ada Hubungan Pendapatan Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie.

## C. Definisi Operasional

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel/ Subvariabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
<b>Variabel <i>Dependen</i></b>						
1.	Kepuasan Kerja Perawat	Perasaan yang menunjukkan kebahagiaan yang dirasakan perawat saat memberikan layanan kesehatan	Kuesioner	Membagikan Kuesioner	Ordinal	- Puas - Tidak Puas
<b>Variabel <i>Independen</i></b>						
2	Beban Kerja Perawat	Sebagai suatu hal yang memberatkan atau yang menekan bagi perawat	Kuesioner	Menyebarkan Kuesioner	Ordinal	- Berat - Ringan
3	Pendapatan	Penghasilan yang dihasilkan perawat perbulan	Kuesioner	Menyebarkan Kuesioner	Ordinal	- Cukup - Kurang

#### **D. Cara Pengukuran Variabel**

1. Kepuasan Kerja Perawat di bagi menjadi 2 kategori yaitu: (Maya, 2020)
  - a. Puas : Jika skor  $\geq 18$ .
  - b. Tidak Puas : Jika skor  $< 18$ .
2. Beban Kerja di bagi menjadi 2 kategori yaitu: (Samodra, 2020)
  - a. Berat : Jika skore  $\geq 20$ .
  - b. Ringan : Jika skore  $< 20$ .
3. Pendapatan di bagi menjadi 2 kategori yaitu: (Pergub Aceh, 2025)
  - a. Cukup : Jika penghasilan perbulan  $\geq$  Rp. 3.685.616,-.
  - b. Kurang : Jika penghasilan perbulan  $<$  Rp. 3.685.616,-.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *analitik* dengan pendekatan *crosssectional* yaitu cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat, dimana pengumpulan data *variabel dependen* dan *independen* dilakukan penelitian disaat yang bersamaan (Sembiring, 2024).

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Amirullah, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Ruang Inap Penyakit Dalam Pria sebanyak 28 orang dan Ruang Inap Penyakit Dalam Wanita sebanyak 37 orang dengan total perawat sebanyak 65 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti (Puteri, 2020). Tehnik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 65 orang di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie.

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat

Penelitian telah dilakukan di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie.

#### 2. Waktu

Penelitian dilakukan pada tanggal 07 – 16 Oktober 2025 (Lampiran 1).

### D. Etika Penelitian

Menurut Hansen (2023) ada beberapa tahapan etika penelitian diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Menghormati harkat dan martabat manusia.

Peneliti harus mempertimbangkan hak-hak subyek penelitian untuk mendapatkan informasi tentang tujuan penelitian tersebut. Disamping itu, peneliti juga memberikan kebebasan kepada subyek untuk memberikan informasi. Oleh karena itu seyogyanya mempersiapkan formulir persetujuan subyek (*inform consent*) yang mencakup penjelasan manfaat penelitian, antara lain :

- a. Penjelasan kemungkinan risiko dan ketidaknyamanan yang ditimbulkan
- b. Penjelasan manfaat yang didapatkan
- c. Persetujuan peneliti dapat menjawab setiap pertanyaan yang diajukan subyek berkaitan dengan prosedur penelitian
- d. Persetujuan subyek dapat mengundurkan diri sebagai obyek penelitian kapan saja

e. Jaminan anonimitas dan kerahasiaan terhadap identitas dan informasi yang diberikan oleh responden

2. Menghormati privasi dan kerahasiaan subyek penelitian.

Setiap orang mempunyai hak-hak dasar individu termasuk privasi dan kebebasan individu dalam memberikan informasi. Oleh sebab itu peneliti tidak boleh menampilkan informasi mengenai identitas dan kerahasiaan identitas subyek. Peneliti seyogyanya cukup menggunakan *coding* sebagai pengganti identitas responden.

3. Keadilan dan keterbukaan.

Prinsip keadilan dan keterbukaan perlu dijaga oleh peneliti dengan kejujuran, keterbukaan dan kehati-hatian. Untuk itu lingkungan penelitian perlu dikondisikan sehingga memenuhi prinsip keterbukaan, yakni dengan menjelaskan prosedur penelitian. Prinsip keadilan ini menjamin bahwa semua subyek penelitian memperoleh perlakuan dan keuntungan yang sama, tanpa membedakan jender, agama, etnis, dan sebagainya.

4. Memperhatikan manfaat dan kerugian yang ditimbulkan.

Penelitian hendaknya memperoleh manfaat semaksimal mungkin bagi masyarakat pada umumnya, dan subyek penelitian pada khususnya. Peneliti hendaknya berusaha meminimalkan dampak yang merugikan bagi masyarakat pada umumnya, dan subyek penelitian pada khususnya. Oleh karena itu, pelaksanaan penelitian harus dapat mencegah atau paling tidak mengurangi rasa sakit, cedera atau stres subyek penelitian.

### **E. Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu kuesioner 10 pertanyaan tentang kepuasan kerja perawat menggunakan skala likert yaitu jika jawaban Tidak Puas nilainya 1, Puas nilainya 2 dan Sangat Puas nilainya 3 dan 10 pertanyaan kuesioner beban kerja menggunakan skala likert yaitu jika jawaban Sering nilainya 4, Selalu nilainya 3, Jarang nilainya 2 dan Tidak Pernah nilainya 1 dan 1 pertanyaan tentang pendapatan.

### **F. Instrumen Penelitian**

Setelah alat ukur selesai disusun, belum berarti kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk itu, kuesioner tersebut harus dilakukan uji coba (*trial*) di lapangan (Djaali, 2020). Uji coba instrumen telah dilakukan oleh Maya (2020) yaitu kuesioner kepuasan kerja perawat dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,632$ . dan Uji coba instrumen telah dilakukan oleh Anggraeni (2020) yaitu kuesioner beban kerja perawat dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

#### **a. Uji Validitas**

Data untuk mengetahui kuesioner mampu mengukur apa yang hendak diukur, maka dapat diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item dengan skor total kuesioner tersebut. Teknik korelasi yang dipakai adalah teknik korelasi *pearson product moment coefficient* (Djaali, 2020). Uji coba instrumen telah dilakukan oleh Maya (2020) yaitu kuesioner kepuasan kerja perawat dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,632$ . dan Uji coba instrumen telah

dilakukan oleh Anggraeni (2020) yaitu kuesioner beban kerja perawat dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengumpulan itu tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap masalah yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama dengan menggunakan program komputer, maka nilai realibilitas dapat langsung diukur (Djaali, 2020). Uji coba instrumen telah dilakukan oleh Maya (2020) yaitu kuesioner kepuasan kerja perawat dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,632$ . dan Uji coba instrumen telah dilakukan oleh Anggraeni (2020) yaitu kuesioner beban kerja perawat dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

## **G. Cara Penelitian**

1. Tahap persiapan pengumpulan data.

Tahap persiapan pengumpulan data dilakukan melalui prosedur administrasi dengan mendapat izin dari Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan STIKes Medika Nurul Islam Sigli. Kemudian izin dari Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie.

2. Tehnik pengumpulan data.

Setelah mendapat izin dari Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie untuk melakukan penelitian.

Selanjutnya penulis menemui calon responden dan melakukan pengumpulan data dengan tahap sebagai berikut:

- a. Peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan penelitian ini serta meminta kesediaan responden untuk berpartisipasi dalam penelitian.
- b. Kepada responden yang bersedia, peneliti langsung mengisi lembar persetujuan responden untuk dapat ditanda tangani oleh responden.
- c. Selanjutnya peneliti melakukan pembagian kuesioner yang berpedoman pada kuesioner, untuk dapat mengisi kuesioner pada responden sesuai dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan, dan disetiap responden yang telah diberikan kuesioner, peneliti melakukan koreksi kembali kelengkapan jawabannya. Bila terdapat data atau jawaban yang tidak lengkap, peneliti langsung menanyakan kembali kepada responden agar dapat diisi oleh peneliti pada saat itu juga.
- d. Terakhir peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden atas kesediaannya berpartisipasi dalam penelitian yang dilakukan peneliti. Kemudian peneliti melaporkan kembali pada Direktur Rumah Sakit Umum Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie untuk mendapatkan surat keterangan telah selesai melakukan penelitian.

## **H. Pengolahan Data dan Analisa Data**

### **a. Pengolahan data**

Menurut Sugiono (2024) data yang telah didapatkan akan diolah dengan tahap-tahap berikut:

- a. *Editing*: peneliti melakukan pembagian kuesioner pada semua responden kemudian kuesioner dikumpulkan untuk mengecek jawaban responden apabila ada jawaban yang tidak lengkap peneliti kembali lagi pada responden untuk menjawab sampai selesai.
  - b. *Coding*: peneliti melakukan perkodean kuesioner dikumpulkan kemudian diberi kode pada nomor responden sebanyak 1 – 65 dan kode pada jawaban kuesioner seperti kepuasan kerja dengan menggunakan skala likert yaitu jika jawaban Sangat Puas kodenya 3, Puas kodenya 2, Tidak Puas kodenya 1, kuesioner beban kerja menggunakan skala likert yaitu jika jawaban Sering kodenya 4, Selalu kodenya 3, Jarang kodenya 2 dan Tidak Pernah kodenya 1 dan kuesioner pendapatan yaitu jika jawaban cukup kodenya 2 dan kurang kodenya 1.
  - c. *Data entry*: peneliti melakukan penyusunan kode dan dijumlahkan dalam tabel master menggunakan program komputer.
  - d. *Tabulating*: peneliti menarasikan nilai tabel master kedalam tabel distribusi frekuensi yaitu univariat dan bivariat.
- b. Analisa Data
- a. Analisa Univariat

Univariat adalah analisis yang dilakukan untuk satu variabel atau per variabel. Analisa univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sedemikian rupa sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. peringkasan tersebut dapat berupa ukuran statistik, tabel, grafik (Sujarweni, 2021).

Analisa data dilakukan untuk masing-masing variabel yaitu dengan melihat persentase dari setiap tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan rumus Sudaryono (2021).

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

$f$  = Frekuensi teramati

$n$  = Jumlah responden yang menjadi sampel

b. Analisa Bivariat

Analisa bivariat merupakan analisis hasil dari variabel-variabel bebas yang diduga mempunyai hubungan dengan variabel terikat. Analisa yang digunakan adalah tabulasi silang. Untuk menguji hipotesa dilakukan analisa statistik dengan menggunakan uji data kategori *Chi square Test* ( $X^2$ ) pada tingkat kemaknaannya adalah 95% ( $P \leq 0,05$ ) sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya perbedaan yang bermakna secara statistik, dengan menggunakan program komputer. Melalui perhitungan uji *Chi Square* selanjutnya ditarik suatu kesimpulan bila nilai P lebih kecil atau sama dengan nilai alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan ada hubungan bermakna antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Aturan yang berlaku pada uji *Chi-Square* ( $X^2$ ) untuk program komputerisasi seperti program komputer adalah sebagai berikut :

- 1) Bila pada tabel *contingency* 2x2 dijumpai  $e$  (harapan) kurang dari 5, maka hasil uji yang digunakan adalah *fisher exact test*.
- 2) Bila pada tabel *contingency* 2x2 dan tidak dijumpai nilai  $e$  (harapan) kurang dari 5, maka uji yang digunakan adalah *continuity correction*.
- 3) Bila ada tabel *contingency* lebih dari 2x2, misalnya 3x2, 3x3 dan lain-lain, maka hasil uji yang digunakan adalah *pearson chi square*.
- 4) Bila ada tabel *contingency* 2x3, 3x3 dan seterusnya ada sel dengan nilai frekuensi harapan ( $e$ ) kurang dari 5, maka dilakukan koreksi dengan menggunakan rumus *Yate's correction continue* atau *Likelihood Ratio*.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'I Beureunuen merupakan Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemda Kabupaten Pidie yang terletak di Kota Mini Beureunuen. Jalan Banda Aceh Medan Km. 125,5, dengan luas lahan 51.124,45 M<sup>2</sup>, luas Bangunan 18.600.

Adapun batas- batasan Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'I Beureunuen adalah sebagai berikut:

- a. Sebalah Utara berbatasan dengan Jalan Banda Aceh Medan.
- b. Sebalah Selatan berbatasan dengan Persawahan Desa Gampong Usi.
- c. Sebalah Timur berbatasan dengan Koramil 24 Kota Mini Beureunuen.
- d. Sebalah Barat berbatasan dengan Jalan Desa dan SMPN 1 Beureunuen

Fasilitas pelayanan pada Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'I Beureunuen terdiri dari rawat inap dan rawat jalan. Ruang rawat inap terdiri dari Ruang Kelas I, Kelas II dan Kelas III, Ruang Penyakit Dalam Wanita dan Pria, Ruang Isolasi, Ruang Anak, Ruang Bedah, Ruang Kebidanan, Ruang Perinatologi, Ruang IGD, Ruang ICU, Ruang VK. Ruang rawat jalan terdiri dari Poli Kebidanan, Poli Anak, Poli Bedah, Poli Penyakit Dalam dan Fisiotherapy.

#### **B. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan pada tanggal tanggal 07 – 16 Oktober 2025 pada 65 orang, dengan aspek yang diteliti adalah Hubungan

Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie, maka hasil penelitian dilihat pada tabel distribusi frekuensi di bawah ini:

## 1. Hasil Penelitian Univariat

### a. Kepuasan Kerja Perawat

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie**

<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Puas	50	76,9
Tidak Puas	15	23,1
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mayoritas berada pada kategori puas yaitu sebanyak 50 responden (76,9%).

### b. Beban Kerja Perawat

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie**

<b>Beban Kerja Perawat</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Berat	16	24,6
Ringan	49	75,4
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa beban kerja perawat mayoritas berada pada kategori ringan yaitu sebanyak 49 responden (75,4%).

### c. Pendapatan

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Frekuensi Pendapatan Perawat Di Ruang Rawat**  
**Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk**  
**Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie**

Pedapatan	Frekuensi	Persentase
Cukup	4	6,2
Kurang	61	93,8
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa pendapatan perawat mayoritas berada pada kategori kurang yaitu sebanyak 65 responden (93,8%).

## 2. Hasil Penelitian Bivariat

### a. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat

**Tabel 5.4**  
**Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat**  
**Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah**  
**Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie**

Beban Kerja	Kepuasan Kerja				Jumlah		P-value
	Puas		Tidak Puas				
	f	%	f	%	f	%	
Berat	2	12,5	14	87,5	16	100	0,000
Ringan	48	98	1	2	49	100	
Total	50	76,9	15	23,1	65	100	

Signifikan:  $P\text{-value} \leq 0,05$

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa beban kerja yang ringan mayoritas perawat puas dalam bekerja yaitu sebanyak 48 responden (98%). Hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan nilai  $P\text{-value} 0,000 \leq 0,05$  (nilai  $\alpha$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$

diterima yaitu ada hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat.

**b. Hubungan Pendapatan Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

**Tabel 5.5**  
**Hubungan Pendapatan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie**

Pendapatan	Kepuasan Kerja				Jumlah	P-value
	Puas		Tidak Puas			
	f	%	f	%		
Cukup	4	100	0	0	4	100
Kurang	46	75,4	15	24,6	61	100
Total	50	76,9	15	23,1	65	100

Signifikan:  $P\text{-value} \leq 0,05$

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa pendapatan perawat yang kurang mayoritas perawat puas dalam bekerja yaitu sebanyak 46 responden (75,4%). Hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan nilai  $P\text{-value} 0,566 \leq 0,05$  (nilai  $\alpha$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yaitu tidak ada hubungan pendapatan dengan kepuasan kerja perawat.

**C. Pembahasan**

**1. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang ringan mayoritas perawat puas dalam bekerja yaitu sebanyak 48 responden (98%). Hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan nilai  $P\text{-value} 0,000 \leq 0,05$  (nilai  $\alpha$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat.

Beban kerja yang ringan cenderung memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat. Hal tersebut dapat terlihat dalam segi waktu dan fleksibilitas perawat dalam menjalankan pekerjaan. Perawat akan memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, melakukan proses asuhan keperawatan secara hati-hati, dan menerapkan caring yang personal kepada pasien. Dengan adanya fleksibilitas waktu dalam pekerjaan perawat, maka dapat meningkatkan aktualisasi diri dan kepuasan kerja pada perawat (Yovita, 2024).

Penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devita (2024) di Jember menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan nilai  $p < 0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_1$  diterima. Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap dengan keeratan korelasi ( $r$ ) kuat dan arah korelasi negatif.

Menurut pendapat peneliti bahwa beban kerja yang ringan mayoritas perawat puas dalam bekerja ini dikarenakan dengan beban kerja yang terkelola dengan baik, perawat memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk memberikan asuhan keperawatan yang optimal dan bermutu kepada pasien. Ketika tidak terbebani oleh jumlah pasien yang terlalu banyak atau tugas tambahan yang tidak relevan, perawat dapat lebih fokus pada tugas-tugas inti mereka. Hal ini meningkatkan efisiensi dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan medis, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kompetensi dan kepuasan kerja.

## 2. Hubungan Pendapatan Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan perawat yang kurang mayoritas perawat puas dalam bekerja yaitu sebanyak 46 responden (75,4%). Hasil uji statistik dengan *chi-square* didapatkan nilai *P-value*  $0,566 \leq 0,05$  (nilai  $\alpha$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yaitu tidak ada hubungan pendapatan dengan kepuasan kerja perawat.

Pendapatan menjadi salah satu hal penting bagi perawat karena dengan memperoleh pendapatan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya seperti sandang, pangan dan papan (Devita, 2024). Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan adanya pemberian balas jasa berupa pemberian gaji/pendapatan. Gaji diberikan kepada perawat sebagai sebuah bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah diembannya. Apabila insentif yang diberikan telah sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, diharapkan perawat akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dan perawat akan merasa puas sehingga akan memacu semangat kerja hingga akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian gaji yang tidak sebanding dengan hasil kerja akan mengakibatkan motivasi atau kemampuan yang dimiliki pegawai berkurang sehingga berpengaruh pada pelayanan kesehatan di rumah sakit (Siska, 2024).

Penelitian di atas sejalan dengan penelitian Dewi (2022) di Padang didapatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendapatan perawat dengan kepuasan kerja perawat, karena nilai  $p$  lebih besar yaitu

0,127 dari nilai alpha 0,05 ( $p < 0,05$ ). Sehingga disimpulkan bahwa pendapatan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja.

Menurut pendapat peneliti bahwa tidak ada hubungan pendapatan dengan kepuasan kerja perawat ini dikarenakan banyak perawat yang bekerja di rumah sakit berstatus non PNS sehingga pendapatan tidak memenuhi standar UMR. Namun perawat tetap puas dalam bekerja karena perawat termotivasi oleh keinginan mendasar untuk membantu orang lain dan memberikan dampak positif bagi kehidupan pasien, terutama saat pasien dalam kondisi paling rentan. Tindakan memberikan perawatan dan melihat kondisi pasien membaik memberikan kepuasan emosional dan makna yang mendalam pada pekerjaan mereka.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Ada hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai *P-value*  $0,000 \leq 0,05$ .
2. Tidak ada hubungan pendapatan perawat dengan kepuasan kerja perawat dengan nilai *P-value*  $0,566 \leq 0,05$ .

#### **B. Saran**

##### 1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang metodologi penelitian sehingga dapat mengaplikasikan di lapangan.

##### 2. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan bagi Institusi pendidikan dapat menjadi fasilitator dan bisa dijadikan sebagai masukan, teori dan bahan acuan terutama bagi perawat tentang kepuasan kerja saat bekerja di Instansi kesehatan.

### 3. Bagi Responden

Diharapkan bagi perawat untuk mengelola diri (manajemen diri) guna mengendalikan stres akibat beban kerja tinggi dan menjaga kepuasan kerja, salah satunya melalui kompensasi yang adil.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian beban kerja di rumah sakit yang berbeda dengan karakteristik yang beragam, meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja seperti supervisi, promosi, dan iklim organisasi, serta menguji berbagai intervensi yang dapat mengurangi beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja perawat, seperti peninjauan strategi manajemen diri, pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis, serta manajemen SDM keperawatan yang lebih baik.

### 5. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan kepada kepala ruang untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja yang adil, melakukan survei kepuasan kerja secara berkala, serta meningkatkan dukungan psikologis dan bimbingan bagi perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Beni. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Amirullah, S, E. (2021) *Metode Penelitian Manajemen Pemahaman Jenis Dan Teknik. Populasi Dan Sampel*. Malang: Bayumedia Publishing
- Anggraeni, Setia. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat. Kendal: *Skripsi*
- Anita, Sahputri Arifah. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. Medan: *Jurnal Ners Research & Learning in Nursing Science*. Volume 8 Nomor 1. Hal. 338 – 346  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>
- Arifin, C. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD). Jombang: *Jurnal Insan Cendekia Medika*. Volume 2 Nomor 1. Hal. 11 – 23
- Budiono. (2020). *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Depkes RI. (2020). *Pedoman Peningkatan Kinerja Perawat*. Jakarta: RI
- Devita, Norma. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. Jember: *The Indonesian Journal Of Health Science*. Volume 16 Nomor 1. Hal. 22 – 30
- Dewi, Murni. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat. Padang: *Jurnal Keperawatan*. Volume 18 Nomor 1. Hal. 1 – 7
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hansen, Seng. (2023). *Etika Penelitian: Teori dan Praktik*. Jakarta Barat: Podomoro University Press
- Helmi, S, T. (2020). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Patient Safety Pada Perawat*. Medan: Naskah Publikasi
- Helmi, Aulia Safrizal. (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara

- Hidayat, A. (2021). Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia. Makassar: *Naskah Publikasi*
- Imelda, Liani. (2020). *Buku Ajar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Deepublish
- Maya, Sriwulandari. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. Madiun: *Skripsi Bhakti Husada Mulia*
- Melinda, Rokhmatul. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat. Cirebon: *Jurnal Ilmu Keperawatan*. Volume 1 Nomor 2. Hal. 1370 – 1376
- Nevillia, Iis. (2022). Hubungan Beban Kerja Perawat Terhadap Kepuasan. Karawang: *Naskah Publikasi*
- Oxcilia, Putru Ardika. (2025). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. Semarang: *Skripsi Unissula*
- PerGub, Aceh. (2025). *Anggaran Pendapatan Dan Belanja Kota Tahun Anggaran 2025 di Provinsi Aceh*
- Puteri, E, H. (2020). Menentukan Populasi Dan Sampel Dalam Riset-Riset Ekonomi Dan Perbankan Islam. Padang: *Jurnal Ekonomi*. Hal. 1 – 16. <https://www.researchgate.net/publication/340963512>
- Samodra, G (2020). Gambaran Perawat Tentang Persepsi Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. Semarang: *Jurnal Keperawatan Dipenogoro*. Volume 7 Nomor 1. Hal. 1 – 12
- Sembiring, Tamaulina. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Jawa Tengah: Jaya Publisher
- Siska, Rohayati. (2024). Hubungan Pendapatan dengan Kepuasan Kerja Perawat. Yogyakarta: *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. Volume 2 Nomor 2. Hal. 731 – 736
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiono, Mahagiyani. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Poltek LPP Press
- Sujarweni, W. (2021). *Metodologi Penelitian Lengkap Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Utami, N. (2020). *Etika Keperawatan Dan Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC

Yovita, Prabawati. (2024). Analisis Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat.  
Jawa Tengah: *Jurnal Ilmu Kesehatan*. Volume 12 Nomor 2. Hal. 269 – 276

Yunus, Talib Abdul. (2022). *Kepuasan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Zuliani, Sufendi. (2023). *Keperawatan Profesional*. Jakarta: Yayasan Kita

JADWAL KEGIATAN

No	Kegiatan	Bulan																											
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																											
2	ACC Judul		■																										
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■																				
4	Seminar Proposal								■																				
5	Perbaikan									■	■	■	■	■	■	■	■												
6	Pelaksanaan Penelitian																	■	■										
7	Pengelola dan Analisa data																			■	■								
8	Penyusunan SKRIPSI																					■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang SKRIPSI																											■	
10	Perbaikan SKRIPSI																												■

Mengetahui Pembimbing

Sigli, 20 Desember 2025

(MAHDANI, S.Kep., M.Kes)

CUT LICEN  
NIM. 22010034

**RANCANGAN ANGGARAN PROPOSAL****HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM RUMAH SAKIT UMUM  
DAERAH TGK ABDULLAH SYAFI'I BEUREUNUEN  
KABUPATEN PIDIE**

No	Kegiatan Penelitian	Harga
1.	Biaya Seminar dan Sidang	Rp. 1.600.000,-
2.	Biaya Studi Kepustakaan	
	- Foto copy bahan	Rp. 90.000,-
	- Foto copy internet	Rp. 90.000,-
3.	Biaya Penyusunan Proposal	
	- Kertas 2 Rim	Rp. 90.000,-
	- Print	Rp. 100.000,-
	- Foto copy proposal dan skripsi 3 rangkap	Rp. 180.000,-
	- Foto copy kuesioner	Rp. 40.000,-
4.	Biaya Pelaksanaan pengumpulan data	
	- Biaya penelitian	Rp. 100.000,-
	- Transportasi	Rp. 100.000,-
	Total	Rp. 2.390.000,-

## LEMBARAN PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth,  
Saudara/i Calon Responden  
Penelitian

Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cut Licen  
NIM : 22010034

Adalah Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan STIKes Medika Nurul Islam yang akan mengadakan penelitian untuk menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat di Program Studi Ilmu Keperawatan. Adapun penelitian yang di maksud berjudul **“Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi’i Beureunuen Kabupaten Pidie”**.

Untuk maksud tersebut saya memerlukan data/informasi yang nyata dan akurat dari saudara/i melalui lembar observasi yang saya lampirkan pada surat ini. Jika saudara/i bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, mohon mendatangi lembar persetujuan responden yang telah disediakan.

Atas kesediaan saudara dan kerja samanya terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Sigli, Oktober 2025

Peneliti

Cut Licen

### LEMBARAN PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi Responden untuk ikut berpartisipasi dalam pencarian data yang di lakukan Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan STIKes Medika Nurul Islam Sigli yang Bernama :

Nama : Cut Licen  
NIM : 22010034  
Judul Penelitian : **Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Abdullah Syafi'i Beureunuen Kabupaten Pidie**

Saya mengerti bahwa catatan/ data mengenai penelitian akan di rahasiakan, dan informasi yang saya berikan akan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu keperawatan di Indonesia dan Aceh Khususnya.

Demikian secara suka rela dan tidak ada paksaan dari siapapun, saya bersedia berperan serta dalam ini.

Sigli, Oktober 2025

---

**KUESIONER PENELITIAN**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT  
DI RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM RUMAH SAKIT UMUM  
DAERAH TGK ABDULLAH SYAFI'I BEUREUNUEN  
KABUPATEN PIDIE**

**IDENTITAS RESPONDEN**

- a. No. Responden : *diisi oleh peneliti*
- b. Tanggal :

**I. Beban Kerja Perawat**

Berilah tanda Checklist (√) pada salah satu jawaban di kotak skala ukur yang tersedia

No	Pernyataan	Sering	Selalu	Jarang	Tidak Pernah
1.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat				
2.	Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan				
3.	Terlalu banyak tuntutan keluarga pasien				
4.	Saya dituntut untuk dapat setiap saat mengambil keputusan yang harus tepat				
5.	Saya jenuh dan bosan dengan tugas pemberian obat-obatan secara tepat waktu				
6.	Saya tidak dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas				
7.	Saya tidak dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun				
8.	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan				
9.	Jumlah pasien tidak sesuai dengan jumlah perawat				

10.	Saya setiap saat harus menghadapi pasien dengan karakteristik yang berbeda				
-----	--	--	--	--	--

**Sumber: Anggraeni (2020)**

## II. Kepuasan Kerja Perawat

Berilah tanda Checklist (√) pada salah satu jawaban di kotak skala ukur yang tersedia

No	Pernyataan	Tidak Puas	Puas	Sangat Puas
1.	Gaji yang diterima sebanding dengan pekerjaan yang saudara lakukan saat ini			
2.	Insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra			
3.	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan			
4.	Adanya jaminan atas kesehatan atau keselamatan karyawan			
5.	Hubungan antar karyawan dalam kelompok kerja			
6.	Kemampuan dalam bekerjasama antar karyawan			
7.	Kesesuaian antara pekerjaan dan latar belakang pendidikan saudara			
8.	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan			
9.	Kemampuan pengawas atau supervisi dalam membuat keputusan			
10.	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau pendidikan tambahan			

**Sumber: Maya (2020)**

## III. Pendapatan

Berapa pendapatan anda perbulan?



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes)  
MEDIKA NURUL ISLAM**

Jl. Lingkar Cot Teungoh No. 15 Sigli Kabupaten Pidie  
Email : [stikesmnisigli@gmail.com](mailto:stikesmnisigli@gmail.com) Laman : [stikesmni.ac.id](http://stikesmni.ac.id)  
Telp/Fax : (0653) 7829637

Nomor : 289/MNI.05.04/PP.05.02.00/2025

Lamp : -

Hal : Studi Pendahuluan

Kepada Yth :

DIREKTUR RSUD TGK. ABDULLAH SYAFI' BEUREUNUEN KAB. PIDIE

Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Sehubungan dengan akan dilakukan penyusunan Skripsi bagi mahasiswa S1 Keperawatan STIKes Medika Nurul Islam Sigli Tahun Ajaran 2025/2026 yang merupakan salah satu syarat akademik, mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : CUT LICEN

NIM : 22010034

Sedang menyusun proposal penelitian dengan judul "HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS TGK. ABDULLAH SYAFI' KABUPATEN PIDIE"

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, maka mohon untuk diberikan izin bagi mahasiswa yang bersangkutan dapat melakukan pengambilan data awal guna penyusunan dan penyelesaian tugas akhir. Data yang diperoleh hanya digunakan untuk Studi Ilmiah dan tidak dipublikasikan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Sigli, 14 Juni 2025

Wakil Ketua I

STIKes Medika Nurul Islam

3/

Kasrawati, M.Si

NIDN: 0103129101



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
TGK.ABDULLAH SYAFI'I BEUREUNUEN



Jl. Banda Aceh - Medan Km 125 Kota Mini Beureunuen Kab Pidie  
website <https://rsudtas.pidiekab.go.id> email : [rsudtas@pidiekab.go.id](mailto:rsudtas@pidiekab.go.id)  
Contact +6282277000117 Humas RSUDTAS

Nomor : 800.2.4.4/ 022 /TTE /VI/2025  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Pengambilan data awal  
Penyusunan Skripsi (TGA)  
An. Cut Licen (2210034)

Beureunuen, 19 Juni 2025

Kepada yang terhormat,  
Para Kepala Ruangan Rawat Inap  
pada RSUD-TAS Beureunuen,  
Masing-masing  
Di-  
Tempat

1. Sehubungan surat dari STIKes Medika Nurul Islam Sigli Nomor: 289/MNI.05.04/PP.05.02.00/2025, perihal izin penelitian tanggal 14 Juni 2025
2. Bersama ini kami mohon bantuan saudara/i untuk dapat memberikan data-data di maksud sesuai dengan judul: " Hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD-TAS Beureunuen.
3. Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Direktur,  
RSUD Tgk. Abdullah Syafi'i Beureunuen



dr. KAMARUZZAMAN, M. Kes  
Pembina Utama Muda  
Nip.19681228 200212 1 007

Tembusan, disampaikan kepada Yth:

1. Subbagian Umum & Kepegawaian
- ② Yang bersangkutan
3. Arsip



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikat Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara.



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
TGK.ABDULLAH SYAFI'I BEUREUNUEN

Jl. Banda Aceh - Medan Km 125 Kota Mini Beureunuen Kab Pidie  
website <https://rsudtas.pidiekab.go.id> email : [rsudtas@pidiekab.go.id](mailto:rsudtas@pidiekab.go.id)  
Contact +6282277000117 Humas RSUDTAS

Nomor : 800.2.4.4/ 049 /TTE /VII/2025  
Lampiran : 1 (satu) eks  
Perihal : Selesai Pengambilan data awal  
Penyusunan Skripsi (TGA)  
an. Cut Licen (2210034).

Beureunuen, 22 Juli 2025

Kepada yang terhormat,  
Ketua STIKes Medika  
Nurul Islam Sigli  
Di-  
Tempat

1. Sehubungan surat dari STIKes Medika Nurul Islam Sigli Nomor: 289/MNI.05.04/PP.05.02.00/2025, perihal izin penelitian tanggal 14 Juni 2025
2. Bersama ini kami beritahukan bahwa Mahasiswi tersebut *telah selesai melakukan pengambilan data awal sejak tanggal 23 s/d 280 Juni 2025*, pada Ruangan Rawat Inap di RSUD-TAS Beureunuen Kabupaten Pidie.
3. Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Direktur,  
RSUD Tgk. Abdullah Syafi'i Beureunuen



**dr. KAMARUZZAMAN, M. Kes**  
Pembina Utama Muda  
Nip.19681228 200212 1 007

Tembusan, disampaikan kepada Yth:

1. Subbagian Umum & Kepegawaian
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara.



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes)  
**MEDIKA NURUL ISLAM**

Jl. Lingkar Cot Teungoh No. 15 Sigli Kabupaten Pidie  
Email : stikesmnisigli@gmail.com Laman : stikesmni.ac.id  
Telp/Fax : (0653) 7829637

Nomor : 025 /MNI.05.02/PP.05.00/2025  
Lamp : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth :  
DIREKTUR RSUD TGK ABDULLAH SYAFI' I BEUREUNUN  
Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami memberitahukan bahwa Mahasiswa/i S1 Keperawatan STIKes Medika Nurul Islam Sigli Tahun Akademik 2025/2026 akan melaksanakan kegiatan Penyusunan Tugas Akhir sebagai Persyaratan Akademik.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka mohon untuk diberikan izin bagi mahasiswa/i kami di bawah ini :

Nama : Cut Licen  
NIM : 22010034

Judul Skripsi : HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TGK ABDULLAH SYAFI' I BEUREUNUN KABUPATEN PIDIE

Tempat : RSUD TGK ABDULLAH SYAFI' I BEUREUNUN

Untuk dapat melakukan penelitian guna penyusunan dan penyelesaian Tugas Akhir. Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

Sigli, 07 Oktober 2025

Wakil Ketua I

STIKes Medika Nurul Islam

Kasrawati, M.Si

NIDN: 0103129101



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
TGK.ABDULLAH SYAFI'I BEUREUNUEN



Jl. Banda Aceh - Medan Km 125 Kota Mini Beureunuen Kab Pidie  
website <https://rsudtas.pidiekab.go.id> email : [rsudtas@pidiekab.go.id](mailto:rsudtas@pidiekab.go.id)  
Contact +6282277000117 Humas RSUDTAS

Nomor : 800.2.4.4/ 057 / TTE /X/2025  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian Penyusunan Skripsi  
An. Cut Licen (2210034)

Beureunuen, 16 Oktober 2025

Kepada yang terhormat,  
Kepala Ruang Rawat Inap  
RSUD-TAS Beureunuen.  
Di-  
Tempat

1. Sehubungan surat dari STIKes Medika Nurul Islam Sigli Nomor: 825/MNI.05.04/PP.05.02.00/2025, perihal izin penelitian tanggal 7 Oktober 2025
2. Bersama ini kami mohon bantuan saudara/i untuk dapat memberikan data-data di maksud sesuai dengan judul: " Hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD-TAS Beureunuen.
3. Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Direktur,  
RSUD Tgk. Abdullah Syafi'i Beureunuen



**dr. KAMARUZZAMAN, M. Kes**  
Pembina Utama Muda  
Nip.19681228 200212 1 007



PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
TGK.ABDULLAH SYAFI'I BEUREUNUEN

Jl. Banda Aceh - Medan Km 125 Kota Mini Beureunuen Kab Pidie  
website <https://rsudtas.pidiekab.go.id> email : [rsudtas@pidiekab.go.id](mailto:rsudtas@pidiekab.go.id)  
Contact +6282277000117 Humas RSUDTAS

Nomor : 800.2.4.4/ 058 /TTE /XI/2025  
Lampiran : -  
Perihal : Selesai melakukan Penelitian  
An. Cut Licen (2210034).

Beureunuen, 3 November 2025

Kepada yang terhormat,  
Ketua STIKes MNI Sigli  
Di -  
Tempat

1. Sehubungan surat dari STIKes Medika Nurul Islam Sigli Nomor: 825/MNI.05.04/PP.05.02.00/2025, perihal izin penelitian tanggal 7 Oktober 2025.
2. Bersama ini kami beritahukan bahwa Mahasiswi tersebut “ Telah Selesai Melakukan Penelitian “ pada Instansi kami RSUD-TAS Beureunuen sejak tanggal 20 s/d 31 Oktober 2025.
3. Demikian kami sampaikan dan terima kasih.

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah  
Tgk. Abdullah Syafi'i Beureunuen



**dr. KAMARUZZAMAN, M. Kes**  
Nip.19681228 200212 1 007

Tembusan, disampaikan kepada Yth:

1. Subbag Umum & Kepegawaian RSUD-TAS Beureunuen
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



*Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikat Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara.*

TABEL MASTER DATA HASIL PENELITIAN

No. Res	Kepuasan Kerja										Jlh	Ket	Beban Kerja										Jlh	Ket	Pendapatan	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			Jumlah	Keterangan
	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2			2	19	Puas	1	2	3	3	1	2	2			2	1
2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	20	Puas	2	1	1	3	3	1	2	1	2	2	18	Ringan	Rp.4.000.000,-	Cukup
3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	19	Puas	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	17	Puas	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
5	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	20	Puas	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	26	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14	Tidak Puas	3	2	2	3	4	4	2	2	2	1	25	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
7	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13	Tidak Puas	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	27	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
8	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	18	Puas	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	16	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
9	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	18	Puas	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	17	Ringan	Rp.2.800.000,-	Kurang
10	2	2	1	2	2	1	2	2	3	19	Puas	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang	
11	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	20	Puas	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
12	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	20	Puas	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
13	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	21	Puas	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	19	Ringan	Rp.4.300.000,-	Cukup
14	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	21	Puas	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
15	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	Tidak Puas	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	26	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
16	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	13	Tidak Puas	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	26	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
17	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	19	Puas	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
18	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	20	Puas	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
19	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	19	Puas	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
20	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	18	Puas	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	Puas	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
22	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	22	Puas	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	19	Ringan	Rp.4.100.000,-	Cukup
23	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	19	Puas	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
24	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	18	Puas	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	17	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
25	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	19	Puas	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	17	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
26	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	21	Puas	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
27	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	13	Tidak Puas	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	26	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
28	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	14	Tidak Puas	2	3	2	2	2	3	4	4	4	1	27	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
29	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	22	Puas	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	17	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
30	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	21	Puas	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
31	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	23	Puas	1	2	3	3	1	2	2	2	1	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
32	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24	Puas	2	1	1	3	3	1	2	1	2	2	18	Ringan	Rp.4.000.000,-	Cukup
33	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	23	Puas	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
34	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	23	Puas	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
35	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	24	Puas	2	3	4	2	3	2	2	4	2	2	26	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
36	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	14	Tidak Puas	3	2	2	3	4	4	2	2	2	1	25	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
37	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13	Tidak Puas	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	27	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
38	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	21	Puas	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	16	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
39	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	22	Puas	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	17	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
40	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	21	Puas	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
41	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	22	Puas	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
42	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	21	Puas	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
43	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	22	Puas	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
44	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	22	Puas	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
45	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	14	Tidak Puas	3	2	2	2	4	4	3	2	2	2	26	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
46	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	13	Tidak Puas	2	3	2	3	2	2	4	4	2	2	26	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
47	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	17	Puas	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
48	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	20	Puas	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	18	Ringan	Rp.2.800.000,-	Kurang
49	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	19	Puas	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
50	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	21	Puas	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
51	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19	Puas	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
52	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	14	Tidak Puas	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
53	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	19	Puas	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
54	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	19	Puas	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	17	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
55	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	19	Puas	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	17	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
56	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	16	Puas	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
57	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	13	Tidak Puas	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	26	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
58	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	14	Tidak Puas	2	3	2	2	3	4	4	4	1	2	27	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
59	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	18	Puas	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	17	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
60	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	18	Puas	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
61	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	18	Puas	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	18	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
62	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	13	Tidak Puas	3	2	2	2	2	4	4	3	2	2	26	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
63	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	14	Tidak Puas	2	3	2	2	3	4	4	4	1	2	27	Berat	Rp.1.200.000,-	Kurang
64	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	19	Puas	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	17	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang
65	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	19	Puas	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	Ringan	Rp.1.200.000,-	Kurang

## UNIVARIAT

### Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Puas	50	76.9	76.9	76.9
Tidak Puas	15	23.1	23.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

### Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berat	16	24.6	24.6	24.6
Ringan	49	75.4	75.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

### Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup	4	6.2	6.2	6.2
Kurang	61	93.8	93.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

## BIVARIAT

### Beban Kerja \* Kepuasan Kerja

#### Crosstab

			Kepuasan Kerja		Total
			Puas	Tidak Puas	
Beban Kerja	Berat	Count	2	14	16
		% within Beban Kerja	12.5%	87.5%	100.0%
	Ringan	Count	48	1	49
		% within Beban Kerja	98.0%	2.0%	100.0%
Total		Count	50	15	65
		% within Beban Kerja	76.9%	23.1%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	49.623 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	44.926	1	.000		
Likelihood Ratio	48.407	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	48.860	1	.000		
N of Valid Cases	65				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,69.

b. Computed only for a 2x2 table

**Pendapatan \* Kepuasan Kerja**

**Crosstab**

		Kepuasan Kerja		Total	
		Puas	Tidak Puas		
Pendapatan	Cukup	Count	4	0	4
		% within Pendapatan	100.0%	.0%	100.0%
	Kurang	Count	46	15	61
		% within Pendapatan	75.4%	24.6%	100.0%
Total		Count	50	15	65
		% within Pendapatan	76.9%	23.1%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1.279 <sup>a</sup>	1	.258		
Continuity Correction <sup>b</sup>	.269	1	.604		
Likelihood Ratio	2.176	1	.140		
Fisher's Exact Test				.566	.340
Linear-by-Linear Association	1.259	1	.262		
N of Valid Cases	65				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,92.

b. Computed only for a 2x2 table

## DOKUMENTASI PENELITIAN



