

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA BIDAN DI UPT
PUSKESMAS DOLOK MASIHUL**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

NESIA YOHANA PANJAITAN
178600378



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

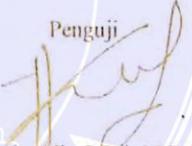
SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA BIDAN DI UPT PUSKESMAS DOLOK MASHUL**

dipersiapkan dan disusun oleh
Nesia Yohana Panjaitan
178600378

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 4, Oktober 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang	Sekretaris
	
<u>Andy Chandra, S.Psi, M.Psi</u>	<u>M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi</u>
Pembimbing	Penguji
	
<u>Endang Haryati, S.Psi, M.Psi</u>	<u>Khairuddin S. Psi, M. Psi</u>

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 4, Oktober 2022

B.A. Kepala Bidang
UNIVERSITAS MEDAN AREA
INDUSTRI & ORGANISASI

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Ph.D

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nesia Yohana Panjaitan
NPM : 17.860.0378
Tahun Terdaftar : 2017
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

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

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

Medan, 4 Oktober 2022



Nesia Yohana Panjaitan

17.860.0378

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nesia Yohana Panjaitan

NPM : 178600378

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul.**

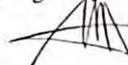
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 4, Oktober 2022

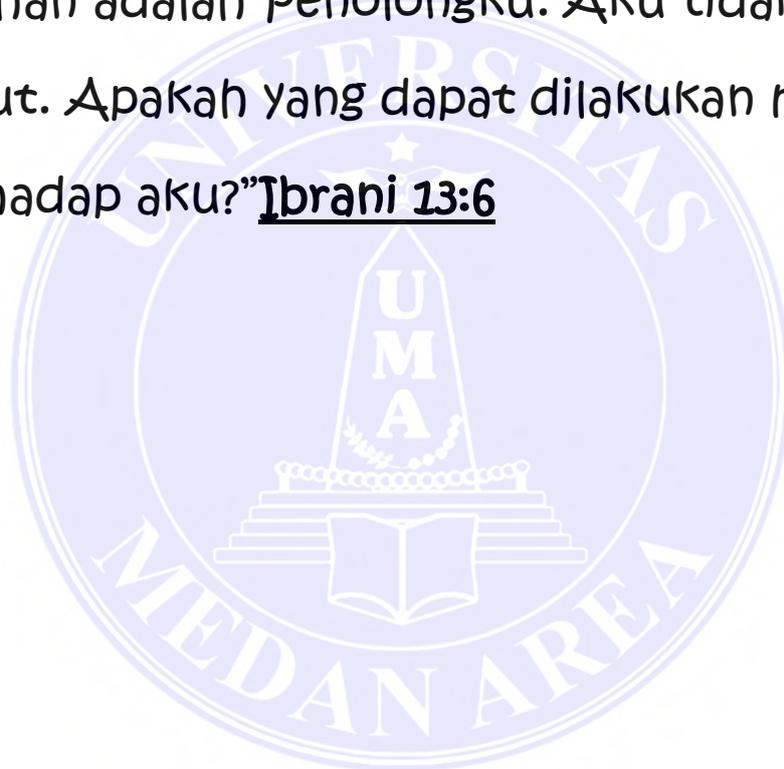
Yang menyatakan



(Nesia Yohana Panjaitan)

MOTTO

Aku ditolak dengan hebat sampai jatuh,
tetapi TUHAN menolong aku. Mazmur 118:13
Sebab itu dengan yakin kita dapat berkata :
“Tuhan adalah Penolongku. Aku tidak akan
takut. Apakah yang dapat dilakukan manusia
terhadap aku?” Ibrani 13:6



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area yang telah memberikan fasilitas kepada peneliti untuk menuntut ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Andy Chandra, S.Psi M.Psi selaku ketua sidang yang membimbing dan memberi masukan kepada peneliti dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing dan juga Wakil Dekan Bidang Inovasi dan Kemahasiswaan Serta Alumni, yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan memberikan saran terbaik bagi penulisan skripsi ini.
7. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan menjadi notulen.

8. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji pengganti yang memberikan banyak masukan dan motivasi kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi.
9. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan bidang Psikologi Industri dan Organisasi di Fakultas Psikologi yang memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti untuk proses pengurusan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dari awal perkuliahan semester hingga peneliti menyelesaikan mata kuliah dan studi akhir/skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
11. Irmawati, SKM dan seluruh Bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses selama penelitian dan mengumpulkan data serta yang menjadi subjek penelitian.
12. Orangtua yang terkasih, Ayah peneliti Jonni Panjaitan dan Ibu Sarma Sinurat yang kehadirannya sangat di syukuri oleh peneliti dan yang telah berjuang untuk peneliti mulai dari awal perkuliahan sampai saat ini, terus memberikan motivasi, semangat, materi dan waktu sehingga peneliti semakin terpacu untuk bergiat mengerjakan skripsi ini serta yang tiada henti untuk selalu memberikan dukungan doa dan kasih dengan sangat tulus. Untuk saudara kandung peneliti, Kakak Sri Kartika Panjaitan, Abang Candra M Panjaitan, dan Adik Natal R Panjaitan dan Riwaldi Panjaitan serta Abang Ipar Tangi Simajuntak dan Keponakan Gio L Simajuntak yang telah memberikan dukungan doa, semangat, kasih dan materi serta bersedia menjadi tempat keluh kesah peneliti untuk terus berjuang mempersiapkan skripsi ini.
13. Ka Eklesia Sinaga, kakak sekaligus sang pemberi semangat dan kasih untuk peneliti yang selalu mendukung dalam doa, saran dan masukan yang baik serta bersedia juga menjadi tempat berbagi peneliti.
14. Kelompok Ora et Labora Atania Ginting dan Riris Sitorus yang menjadi penyemangat dan tetap mendukung peneliti saat dalam keadaan apapun. Kelompok kecil Adriella (Mili dan Rosnita) yang terus mendukung

14. Teman seperjuangan dan sahabat peneliti menulis skripsi Elisabeth Tampubolon, Yolandita Sianipar, Lily Rahmadani C, Saidatina Fahira yang selalu mendukung peneliti memberikan semangat serta selalu ada dalam keadaan apapun.
15. Teman kos dan sekaligus adik stambuk peneliti Herlina Simanjuntak dan Elsa Manurung yang memberikan dukungan semangat kepada peneliti.
16. Seluruh staf dan pegawai di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah menolong peneliti dalam pengurusan administrasi dan segala keperluan untuk skripsi ini.
17. Seluruh teman – teman seperjuangan dikelas A4 stambuk 2017 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Kampus 1.
18. Seluruh pihak yang membantu, mengajari, menasehati dan menolong peneliti dalam hal proses penulisan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun akan diterima. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi pembaca.

Medan, 4 Oktober 2022

Peneliti



(Nesia Yohana Panjaitan)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Nesia Yohana Panjaitan
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat & Tanggal Lahir : Pardomuan, 11 November 1999
Alamat : Jln Tuamang Indah, No. 228, Medan
Kode Pos : 20225
Nomor Ponsel : 082364695284
E-mail : nesyapanjaitan34@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara)
2017-2022
2. SMA Negeri 1 Dolok Masihul (Sumatera Utara) 2014-2017
3. SMP Negeri 2 Dolok Masihul (Sumatera Utara) 2011-2014
4. SD 105427 Pardomuan (Sumatera Utara) 2005-2011

PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur kehadiran Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan kasih karunia-Nya yang memberikan kelancaran dan kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Saya persembahkan skripsi saya ini untuk :

Keluargaku Terkasih

Terimakasih untuk mamak dan bapak telah memberikan semua yang terbaik untuk saya sejak dikandung sampai usia 23 tahun. Terimakasih untuk cinta, perhatian, ajaran, dan teladan yang telah diberikan. Terimakasih telah mencintai saya walau dengan cara yang berbeda untuk dukungan dan kepercayaan yang diberikan sehingga saya bisa mencintai setiap proses saya dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga ini menjadi langkah pertama yang saya lakukan untuk bisa kalian banggakan dan untuk mengangkat derajat keluarga kita. Pada seluruh saudara saya kakak, abang, adik – adik saya terimakasih untuk semua dukungannya dan meskipun saya yang menjadi satu – satunya yang menikmati bangku perkuliahan semoga saya tidak mengecewakan kalian semua. Tanpa pertolongan dan kasih Tuhan dan keluarga, saya tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

Daftar Isi . i

Bab I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
Bab II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kepuasan Kerja	
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
3. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja	13
4. Ciri – Ciri Kepuasan Kerja	15
B. Beban Kerja.....	17
5. Pengertian Beban Kerja	17
6. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	18
7. Aspek - Aspek Beban Kerja.....	20
8. Indikator Beban Kerja.....	23
9. Dampak Beban Kerja	25
C. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja	26
D. Karangka Konseptual	27
E. Hipotesis.....	27
Bab III METODE PENELITIAN	28
A. Tipe Penelitian.....	28
B. Indentifikasi Variabel	28
C. Definisi Oprasional	28
D. Subjek Penelitian.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	31
G. Teknik Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kancah Penelitian	43
B. Persiapan Penelitian	45
a. Persiapan Administrasi.....	45
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian	46
C. Pelaksanaan Penelitian	51
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	53
1. Uji Asumsi	53
2. Uji Linearitas	54
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Pearson</i>	56
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	58
E. Pembahasan.....	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	64
A. Simpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	71

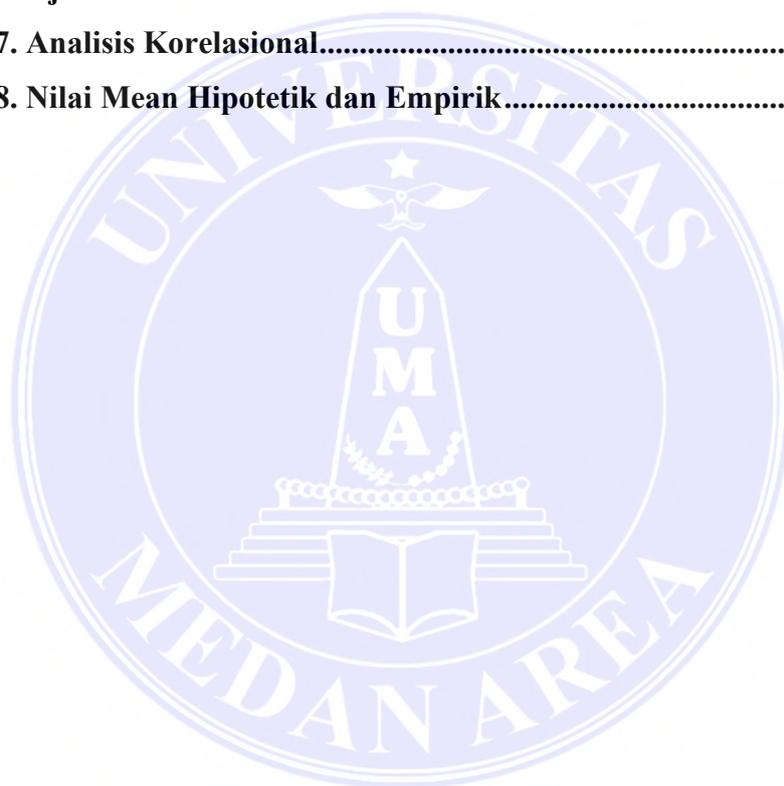
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 2. Kurva Normal Variabel Komitmen Kerja	58
Gambar 3. Kurva Normal Variabel Motivasi Kerja	58



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran Skala Komitmen Kerja.....	45
Tabel 2. Penyebaran Skala Motivasi Kerja	47
Tabel 3. Skala Komitmen Kerja	49
Tabel 4. Skala Motivasi Kerja	50
Tabel 5. Uji Normalitas	53
Tabel 6. Uji Linearitas	54
Tabel 7. Analisis Korelasional.....	55
Tabel 8. Nilai Mean Hipotetik dan Empirik.....	57



HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA BIDAN DI UPT PUSKESMAS DOLOK MASIHUL

Oleh:

NESIA YOHANA PANJAITAN

NPM : 178600378

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja pada bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan yang negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul. Sampel dalam penelitian ini adalah 39 bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Bentuk skala dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan koefisien reliabilitas beban kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,903 dan koefisien reliabilitas kepuasan kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,894. Analisis data menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan analisis data menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan ($r_{xy} = -0,550$; $P = 0,000 < 0,05$). Selanjutnya diketahui kontribusi beban kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai sebesar 30,2 % sedangkan 69,8% dipengaruhi faktor lain. Diketahui beban kerja tergolong tinggi dimana mean hipotetik 52,5 lebih kecil dari mean empirik 72,23 dan selisihnya melebihi nilai SD 9,552. Dan kepuasan kerja yang tergolong rendah dimana mean hipotetik 57,5 lebih besar dari mean empirik 46,05 dan selisihnya kurang dari nilai SD 7,529.

Kata Kunci : Beban kerja, kepuasan kerja, bidan

**CORRELATION BETWEEN WOKLOAD AND JOB SATISFACTIONFOR
MIDWIVES AT UPT PUSKESMASDOLOK MASIHUL**

By:

NESIA YOHANA PANJAITAN

178600378

Abstract

This study aims to determine the relationship between workload and job satisfaction for midwives at UPT Puskesmas Dolok Masihul. The hypothesis proposed is that there is a negative correlation between workload and job satisfaction for midwives at UPT Puskesmas Dolok Masihul. The sample in this study were 39 midwives at UPT Puskesmas Dolok Masihul. The sampling technique in this study is a total sampling technique. The method used in this study is a quantitative method. The form of the scale in this study is a Likert scale with the coefficient of workload reliability with the Cronbach Alpha formula 0.903 and the job satisfaction reliability coefficient with the Cronbach Alpha formula 0.894. Data analysis using product moment correlation. Based on data analysis, there is a significant negative relationship between workload and employee job satisfaction ($r_{xy} = -0.550$; $P = 0.000 < 0.05$). Furthermore, it is known that the contribution of workload to job satisfaction for employees is 30.2%, while 69.8% is influenced by other factors. It is known that the workload is classified as high where the hypothetical mean is 52.5 less than the empirical mean 72.23 and the difference exceeds the SD value of 9.552. And job satisfaction is classified as low where the hypothetical mean is 57.5 greater than the empirical mean 46.05 and the difference is less than the SD value of 7.529.

Keywords: *workload, job satisfaction, midwives*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia. Banyak orang rela membayar mahal untuk biaya pengobatan dan melakukan perjalanan sampai keluar negeri serta perjuangan panjang lainnya demi mendapatkan kondisi tubuh yang terbebas dari penyakit dan dapat dinyatakan dalam kondisi yang sehat. Oleh karena itu para petugas kesehatan atau sering disebut juga tenaga medis sangat dibutuhkan dalam aspek kesehatan manusia, karena kemampuan mereka dalam perawatan dan penanganan terhadap orang yang terjangkit penyakit atau sering disebut pasien.

Kondisi kesehatan menjadi perhatian yang sangat penting dimasa pandemi saat ini. Dalam kondisi tersebut mengharuskan kita untuk menjaga kesehatan dan mempertahankan imunitas tubuh. Sehingga segala aspek yang berhubungan dengan kesehatan juga menjadi sangat diperlukan karena hubungannya yang tidak bisa dipisahkan seperti tenaga kesehatan, obat-obatan, dan juga instansi – instansi kesehatan yang sangat diperlukan keberadaanya misalnya seperti rumah sakit, klinik dan puskesmas. Dalam hal ini Puskesmas menjadi instansi pelayanan kesehatan terdekat yang dapat menjangkau masyarakat dipedesaan.

Depkes RI (2004), Puskesmas adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kesehatan. Menurut Ridho (Nor, 2017) Puskesmas adalah suatu unit organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang berada di garda terdepan dan mempunyai misi sebagai pusat

pengembangan pelayanan kesehatan, yang melaksanakan pembinaan dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu untuk masyarakat di suatu wilayah kerja tertentu yang telah ditentukan secara mandiri dalam menentukan kegiatan pelayanan namun tidak mencakup aspek pembiayaan. Sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas kesehatan kabupaten/kota (UPTD), Puskesmas berperan menyelenggarakan sebagian dari tugas teknis operasional dinas kesehatan kabupaten/kota dan merupakan unit pelaksana tingkat pertama serta ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia. Salah satu Puskesmas yang ada di Indonesia adalah UPT Puskesmas Dolok Masihul yang pada saat ini menjadi tempat di dalam penelitian ini.

Dalam puskesmas terdapat sumber daya manusia yang terdiri atas tenaga kesehatan dan tenaga penunjang (tenaga non kesehatan). Tenaga kesehatan yang ada di puskesmas dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, standar operasional prosedur, etika profesi, dan menghormati hak pasien, serta mengutamakan kepentingan dan keselamatan pasien dengan tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam bekerja. Pegawai atau dalam hal ini adalah tenaga kesehatan yang tersedia di UPT Puskesmas Dolok Masihul terdiri dari perawat yang berjumlah 6 orang, bidan 39 orang, dokter umum 4 orang, dokter gigi 2 orang, 5 calon dokter, ahli gizi 1 orang, 2 kesehatan masyarakat, 1 apoteker, dan 1 rekam medis dan tenaga penunjang (tenaga non kesehatan) yaitu 3 orang prakarya dan 3 orang administrasi yang berjumlah 67 tenaga kerja dan semuanya berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada setiap pasien.

Dalam hal ini pegawai yang terjun langsung ke desa dan mengambil peran penting di Puskesmas untuk memberikan pelayanan kesehatan adalah bidan. Dalam UPT Puskesmas Dolok Masihul berjumlah 39 orang yang terdiri atas bidan penyelia, bidan pelaksana, bidan pelaksana lanjutan, dan calon bidan pelaksana. Tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dan siapa saja yang memerlukan informasi atau layanan kesehatan ditempat mereka bekerja salah satunya yaitu pada bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul. Dalam Undang- Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Tenaga Kesehatan, adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga Kebidanan merupakan salah satu jenis tenaga kesehatan yang disebutkan dalam peraturan tersebut karena memenuhi syarat. Sehingga tenaga kesehatan sangat dibutuhkan perannya dalam suatu instansi kesehatan untuk mendukung terpenuhinya kebutuhan pasien.

Upaya yang dapat dilakukan Puskesmas untuk memenuhi kebutuhan pasien melalui tenaga kesehatan yang memberikan kinerja terbaik pada pasien di Puskesmas tersebut. Dalam hal ini bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul yang terhubung langsung dengan pasien dan pengunjung serta terjun langsung ke desa desa untuk memberikan penyuluhan dan pelayanandituntut untuk memberikan pelayanan dankinerja yang terbaik terutama untuk kesehatan ibu dan anak serta masyarakat luas.

Sehingga dalam hal ini perlu untuk peduli terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para bidan agar mencapai kinerja dan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Hal ini didukung oleh Robbins (dalam Hafid, dkk 2016), kepuasan kerja mengacu pada sikap pegawai secara umum terhadap pekerjaannya, pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja setiap individu berbeda antara satu dengan yang lain namun hal ini berpengaruh terhadap kinerja bidan.

Pada pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terlihat adanya indikasi kecenderungan perilaku yang ditampilkan pekerja atau para bidan merujuk pada adanya perilaku ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari fenomena yang ditemukan oleh peneliti dilapangan yaitu ada beberapa bidan yang datang terlambat, mengeluh dengan pekerjaannya, wajah yang terlihat murung serta kelelahan dan bersikap kurang ramah kepada pasien, bermain hp dan mengobrol pada saat jam kerja. Hal tersebut dialami oleh peneliti saat datang menanyakan informasi, perilaku tersebut muncul karena adanya indikasi ketidakpuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya.

Fenomena tersebut sejalan dengan ciri-ciri pekerja yang kurang puas terhadap pekerjaannya Menurut Herzberg (Hurriyati, 2017) adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya, perilaku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang

lainnya. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Barahama, dkk., 2019) Dampak yang akan terjadi akibat seseorang yang tidak puas dalam pekerjaannya adalah frustrasi, cepat lelah, bosan serta melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut Spector (dalam Khusniyah, 2014) ketidakpuasan kerja akan menyebabkan dampak *burnout* terhadap seseorang yang ditandai dengan adanya kelelahan emosi serta motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang merujuk pada adanya indikasi ketidakpuasan kerja yang dialami para bidan, dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul dan mencapai kesimpulan yaitu :

“Iya kadang kadang telat kerja soalnya kan ambil beberapa program nah ada laporannya itu juga karna ga jarang laporannya dibawa pulang buat dikerjain begadang kadang waktu sama anak juga kurang, kan kita ibu rumah tangga ya jadi pagi juga selesaikan dulu pekerjaan rumah baru ke puskesmas kadang telat, disini belum ada juga sistem pemberian reward gitu kalau menurut saya yah butuh juga sih biar termotivasikan dan yang disiplin disiplin gitu kan jadi merasa dihargai gitu, ya makanya itu juga kadang kecapean kan apalagi kalau ketemu piket jaga datangnya harus pagi pas istirahat juga harus tetap dimeja piket kan siapa tau ada yang datang mau berobat atau yang tanya - tanya informasi aja. (Wawancara, 20 Agustus 2021)”

Berdasarkan fenomena yang ditemui diatas, kondisi tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan perilaku ketidakpuasan bidan terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung dengan ciri-ciri kepuasan kerja menurut Chaerudin, dkk (2020) yang beberapa diantaranya yaitu selalu datang tepat waktu,

tidak mengeluh dan semangat dalam mengerjakan tugas, selalu belajar lebih baik dalam pekerjaannya. Spector (Baliartati, 2016) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Munandar (dalam Rindorindo, dkk., 2019) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Dalam UPT Puskesmas Dolok Masihul terdapat indikasi beban kerja yang tinggi hal ini dikarenakan jumlah upaya pelayanan kesehatan yang ada di puskesmas tersebut yaitu sebanyak 31 jenis upaya pelayanan yang tersedia yaitu terdiri dari Upaya kesehatan perseorangan, Upaya kesehatan masyarakat, Upaya Kesehatan Masyarakat Esensial, dan Upaya masyarakat pengembangan dan setiap pelayanan dibagi menjadi beberapa jenis pelayanan di UPT Puskesmas Dolok Masihul.

Dilihat dari banyaknya Pelayanan Upaya Kesehatan yang ada di UPT Puskesmas Dolok Masihul yang juga terdiri dari 27 Desa dan 1 Kelurahan yang harus juga dilayani oleh bidan yang juga merupakan pegawai di UPT Puskesmas Dolok Masihul. Dari kondisi tersebut bahwa sudah seharusnya UPT Puskesmas Dolok Masihul memiliki lebih banyak lagi tenaga kerja pegawai baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan namun pada kenyataannya hanya ada 67 orang pegawai yang tergolong dalam tenaga kerja kesehatan maupun tenaga kerja non kesehatan di Puskesmas tersebut.

Berdasarkan jumlah pelayanan yang ada di UPT Puskesmas Dolok Masihul sebagian besar merupakan job desc atau pekerjaan dan pelayanan yang dilakukan oleh bidan. Hal ini didukung dengan pernyataan Astuti dkk (2016)

tentang peran dan fungsi bidan yaitu peran sebagai bidan pelaksana, bidan sebagai pengelola, bidan sebagai pendidik, bidan sebagai peneliti atau investigator. Oleh karena itu dilihat dari jumlah bidan yang ada serta jumlah desa yang menjadi tempat pelayanan para bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul bahwa perlu adanya tenaga kesehatan atau bidan yang perlu ditambah.

Hal tersebut sejalan dengan kenyataan atau fenomena dilapangan yang didapat peneliti bahwa jumlah bidan 39 orang tidak sebanding dengan jumlah program pelayanan yang dilakukan di UPT Puskesmas Dolok Masihul. Hal ini sesuai dengan *jobdesc* mereka namun jumlah bidan yang dirasa tidak sebanding sehingga mengakibatkan dalam Puskesmas juga terdapat beberapa bidan yang menjalankan program ganda dan tentunya tanggung jawab ganda yang harus diselesaikan. Dikarenakan kurangnya tenaga kerja sehingga bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul memiliki beban kerja yang tergolong tinggi. Hal tersebut sejalan dengan fenomena dilapangan yang ditemukan oleh peneliti. Salah satu contohnya adalah salah satu bidan dengan wajah yang terlihat lesuh akibat kelelahan dan masih juga harus mengerjakan laporannya sambil menjalankan jadwal piket jaga sehingga membuat bidan tersebut tidak fokus dalam melakukan pekerjaannya serta lebih mudah marah. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa bidan dan juga kepala Tata Usaha di UPT Puskesmas Dolok Masihul dengan kesimpulan yaitu:

“yah kalau disini sih ada banyak pegawai yang melakukan tugas ganda misalnya bidan bidan yang harus turun ke desa-desa dan juga memegang tanggung jawab dibeberapa bagian juga di puskes karena kurangnya bidan disini. Kalau soal pegawai disini yah masih kurang juga sih dan

tentang reward atau pemberian penghargaan itu memang belum ada juga kan dari dulunya sistem seperti itu”(Wawancara, 20 agustus 2021)”.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah terlihat adanya indikasi kepuasan kerja yang tidak terlalu tinggi pada bidan. Hal ini tergambar dari fenomena yang terjadi dilapangan adanya bidan yang datang terlambat, mengeluh terhadap pekerjaannya, menunjukkan perilaku agresif atau tidak ramah, terlihat tergesa-gesa dalam bekerja, kelelahan melakukan tugas ganda. Dengan adanya hubungan tersebut peneliti ingin mengetahui lebih lanjut " Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul."

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja pada bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti membahas tentang hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat dimana peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja pada bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi. Dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi, pembelajaran dan melatih diri berpikir ilmiah untuk peneliti. Dapat juga digunakan sebagai acuan perbandingan, informasi dan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis bagi mahasiswa, rumah sakit, puskesmas, pegawai dan peneliti selanjutnya. Dan digunakan sebagai penelitian lebih lanjut dengan meneliti menggunakan teori yang terbaru dan menggunakan banyak buku dalam penelitiannya. Penelitian ini juga diharapkan berguna sebagai bahan masukan dan informasi untuk UPT Puskesmas Dolok Masihul agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya mencapai kepuasan kerja bidan. Dan agar para bidan juga mengetahui tentang hubungan beban kerja dan kepuasan kerja dan dapat melakukan upaya untuk mencapai kepuasan kerja agar dapat memberikan upaya maksimal dalam pekerjaannya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Hani Handoko (2020). Menurut Wexley, dkk (Badriyah, 2018) menyatakan “*Job satisfaction is the way an employee feels about his/her job*” Kepuasan Kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Locke (Badriyah, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya.

Mangkunegara (dalam Purba, dkk., 2020) Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seseorang pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya. Howell, dkk (Waluyo, 2013) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Robbins, dkk (dalam Wijaya, 2017) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya

Wexley, dkk (dalam Adamy, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sedangkan Menurut Luthans (dalam Adamy, 2016) adalah suatu keadaan emosi yang senang atau

emos seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Robbins dan Judge (dalam Adamy, 2016) Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Mathis & Jackson (dalam Jakaria, dkk 2020) Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang bersifat positif sebagai hasil evaluasi dari pengalaman kerja yang telah dilakukan. Menurut Izzati (2019) Ketidakpuasan dalam bekerja dapat berpengaruh signifikan pada pekerja dan menimbulkan beberapa dampak yang kemungkinan besar dapat merugikan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan emosional individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Hal ini juga merupakan reaksi dari hasil yang diterima pegawai dari faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di tempat kerja.

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Roelen (2008) adalah:

a. *Workload* (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.

d. Growth/development

Memberikan kesempatan pada karyawan untuk tumbuh serta berkembang. Dukungan untuk berkembang tersebut meliputi pelatihan dll.

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 normative, 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 timbal balik atas apa yang telah di

k. *Work demand* (Tuntutan usaha)

Tuntutan usaha merupakan sumber penyebab terjadinya stress yang berkaitan terhadap jumlah pekerjaan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut Nasution, dkk (2018) :

a. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi.

b. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Semakin banyak beban kerja yang diemban oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja bagi karyawan yang bersangkutan. Maka, semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja, otonomi, rekan kerja, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, komunikasi, kepemimpinan, promosi, finansial, budaya organisasi dan konten kerja.

3. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (dalam Wenno, 2018) Aspek-Aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji.
- b. Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi.
- c. Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku pemimpin.
- d. Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan.
- e. Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu kepuasan terhadap reward yang diberikan terhadap performa yang baik.
- f. Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap peraturan-peraturan dan prosedur perusahaan.
- g. Rekan kerja (*co workers*) yaitu kepuasan terhadap rekan kerja.
- h. Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan.
- i. Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin didalam organisasi.

Sedangkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

- a. Sifat Pekerjaan (Work). Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.

- b. Gaji (Pay). Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.
- c. Promosi (Promotion). Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Supervisi (*Supervision*). Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.
- e. Rekan Kerja (*Co-workers*). Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek yang mendukung kepuasan kerja terdiri dari gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, rekan kerja, penghargaan, prosedur kerja, komunikasi dan sifat pekerjaan.

4. Ciri – Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Chaerudin, dkk (2020) karyawan yang merasa puas dalam bekerja, yaitu mempunyai cirri-ciri sebagai berikut:

- a. Selalu datang tepat waktu, artinya pegawai tersebut menghargai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas yang harus dikerjakannya.
- b. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu pekerja dalam bekerja berusaha menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.

- c. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.
- d. Selalu semangat dalam bekerja yaitu pegawai dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja.
- e. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.
- f. Mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya.
- g. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya misalnya seorang uru sejarah selalu belajar dan mengikuti perkembangan sejarah yang terjadi.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, dkk (dalam Badriyah, 2018) antara lain:

- a. Memperhatikan kualitas kerjanya; efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b. Lebih mempunyai komitmen organisasi; suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan hasratnya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
- c. Lebih produktif: adanya keseimbangan dalam berbagai hal dan urusan di hidup, mulai dari urusan pekerjaan hingga pribadi.

Menurut Herzberg (dalam Hurriyati, 2017), ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain :

a. Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.

b. Merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya

Tidak sedikit orang memang merasa tertekan dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan, selain itu kita juga harus menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana kita bekerja. Namun bekerja juga bukan mengenai tentang tekanan saja, ada banyak hal yang seru dan menyenangkan sehingga membuat nyaman dalam pekerjaan yang dilakukan.

c. Datang tepat waktu

Tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah tidak mengeluh, senang dengan pekerjaannya, betah ditempat kerja, komunikasi atau hubungan yang baik sesama pegawai, selalu belajar, semangat, menyelesaikan tugas dengan waktu yang disediakan.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari dkk, (Budiasa, 2021). Menurut Rivai (dalam Safitri dkk, 2019) Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari dan dianggap sebagai beban.

Menurut Sunyoto (dalam Rindorindo dkk, 2019) Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Sedangkan Kasmir (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Munandar (dalam Rindorindo dkk, 2019) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Yuniarsih, dkk (Budiasa, 2021) Beban kerja adalah sejumlah

proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Menpan (Nasution dkk, 2018), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar (dalam Abang dkk, 2018) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja juga dinyatakan Munandar (Budiasa, 2021) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan, menurut Manuaba (Abang dkk, 2018) beban kerja yaitu sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh seseorang atau kelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Sedangkan Menurut Haryanto, (Nasution dkk, 2018) beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut Meshkati dan Hariyati (Safitri & Astutik, 2018) Beban Kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dengan kurun waktu tertentu.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Menurut Harini (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan, Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang, Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.
- b. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut (Irawati & Carollina, 2017) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
 - a. Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor *somatis* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu internal adalah jenis kelamin, umur, kuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya, dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya). Dan ekstrenal tugas, organisasi dan lingkungan kerja.

2. Aspek – Aspek Beban Kerja

Menurut Widiyastuti (dalam Diana, 2019) Aspek-aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu:

a. Kerja Fisik

Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga "manual operation" dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga.

b. Mental/Psikis

Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seseorang karyawan. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi.

c. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

1) Pekerjaan yang Dilakukan Berulang (*Repetitif*)

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang *relative* hampir sama. Pekerjaan yang *relative* memiliki siklus

pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

- 2) Pekerjaan yang Dilakukan tidak berulang (*nonrepetitif*) Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan *administrative* dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja.

Menurut Susianti (Trihastuti, 2016) membagi aspek beban kerja dalam beberapa hal, yaitu:

- a. Kegiatan produktif langsung

Meliputi: menerima pasien baru, melakukan anamnese, mengukur TTV, observasi pasien, memenuhi kebutuhan cairan dan elektrolit serta nutrisi, memenuhi kebutuhan eliminasi urine dan BAB, memenuhi kebutuhan oksigen, melakukan nebulizing, mengoplos obat, memberikan terapi injeksi, memberikan terapi peroral, memenuhi kebutuhan rasa aman nyaman, membantu mobilisasi pasien, memperbaiki posisi pasien, mengganti alat tenun pasien, melakukan personal dan oral hygiene, merawat luka, melakukan genetalia higyene pasien, memasang infus, memasang dan melepas kateter, mengukur urine, memasan dan melepas NGT, menganti cairan infus, memasang syring pump, memasang infus pump, memberi kompres hangat, pendidikan kesehatan, menyiapkan spesimen lab, memberikan enema, melakukan pemeriksaan GDA, melakukan pemeriksaan EKG, melakukan informed consent, menangantar pasien pindah ruangan, menjemput pasien dari

ICU, mengantar pasien untuk pemeriksaan USG dan Rontgen dll, pemenuhan spritual pasien, melakukan resusitasi, merawat jenazah.

b. Kegiatan produktif tidak langsung

Meliputi: pendokumentasian askep, laporan dokter, telekomunikasi dengan ruangan lain, pendataan pasien baru, timbang terima pasien, persiapan dan sterilisasi alat, melakukan inventaris alat kesehatan, membuat inventaris dan sntralisasi obat, mengantar visite dokter, memasukkan pemakaian alat ke status pasien, memasukkan data administrasi ke komputer, menyiapkan pasien yang akan pulang, mengantar resep ke kamar obat, melakukan discharge planning, melakukan kolaborasi dengan tim kesehatan lain, melakukan kewaspadaan universal precaution, memeriksa kelengkapan status pasien, mengirim bahan pemeriksaan kelaboratorium, menyiapkan pasang infus, menyiapkan rawat luka, menyiapkan pasang NGT, membimbing mahasiswa praktik, berdiskusi tentang kasus pasien, melakukan verifikasi pemakaian alat.

c. Kegiatan non produktif

Meliputi : datang, absensi, makan dan minum, mengobrol, main HP/telepon pribadi, berganti pakaian dan berhias, shalat, menggunakan toilet, dan diam di nurse station.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek beban kerja terbagi atas dua sudut pandang yaitu objektif dan subjektif baik kegiatan produktif secara langsung dan tidak langsung dan juga kegiatan non produktif, beban kerja fisik, beban kerja mental / psikis dan pemanfaatan waktu.

3. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (dalam Diana, 2019) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

a. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsure di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat: 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan; 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan; 3) Meminimalisir kecelakaan kerja; 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*; 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan

untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan krayawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Menurut Putra (Budiasa, 2021) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Sastra (Diana, 2019) Beban kerja yang terlalu berlebihan adalah :

a. Kelelahan Fisik

Kelelahan kerja dapat mengakibatkan gangguan ringan sampai berat. Seseorang merasa sulit secara fisik untuk melakukan hal-hal yang biasa dilakukan, misalnya naik tangga.

b. Kelelahan Mental

Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan, hambatan, dan kesulitannya masing-masing. Seringnya ini menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang merasa sangat lelah sehingga sebuah pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan cepat dan menguras waktu. Akibat yang ditimbulkan dari semua ini adalah stres. Stres kerja diartikan sebagai suatu situasi yang tercipta dimana faktor terkait pekerjaan (work related factors).

c. Reaksi-reaksi emosional

Kerja emosi melingkupi hampir semua bidang pekerjaan yang menuntut karyawannya berinteraksi dengan orang lain, terlepas apakah kita bekerja di

tempat yang mengharuskan kita berhadapan dengan pelanggan atau tidak. Kemungkinannya adalah, di manapun Anda bekerja, Anda menghabiskan sebagian waktu kerja Anda untuk melakukannya. Misalnya seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

Menurut Achyana (2016) Dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan adalah :

a. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

b. Keluhan Pengunjung

Keluhan pengunjung timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

c. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak beban kerja yaitu kenaikan tingkat absensi, keluhan pelanggan, penurunan kualitas kerja, kelelahan fisik, kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional.

C. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

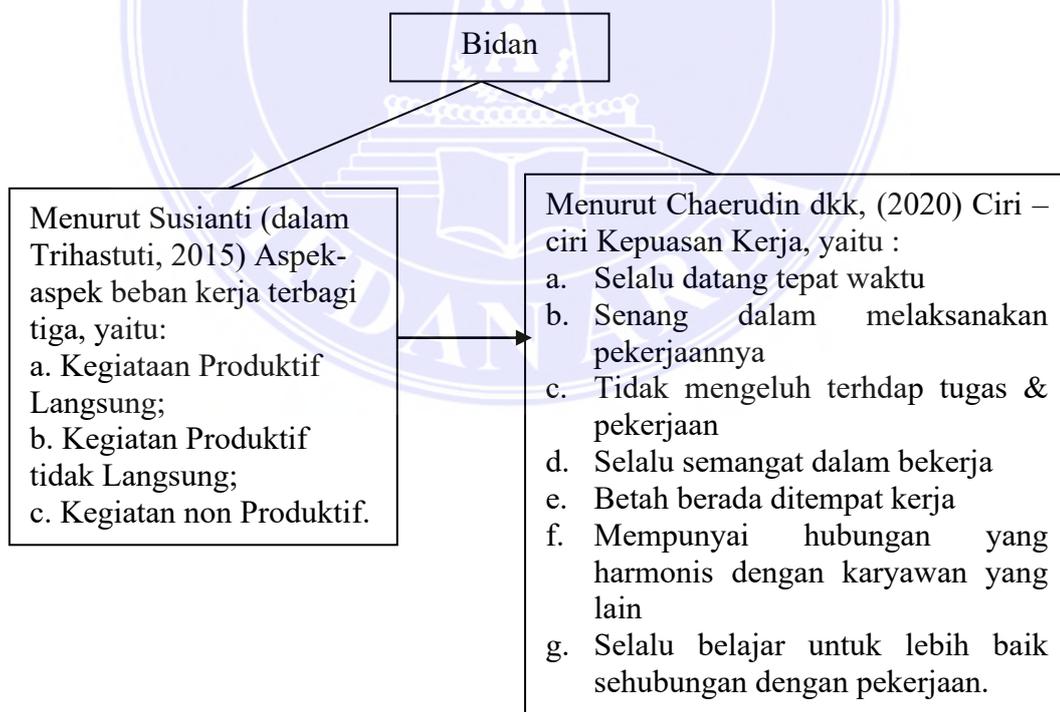
Kepuasan Kerja adalah perasaan emosional individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para pegawai terhadap pekerjaannya yang berupa reaksi dari faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di tempat kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja.

Menurut Pawetta (dalam Dwiyana, dkk., 2021) Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan gejala melemahnya kepuasan kerja pada individu seorang pekerja. Melemahnya kepuasan kerja pada seorang pekerja akan mempengaruhi kualitas kerja pada seorang individu pada pekerjaan. Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Barahmana dkk, (2019) dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruanagan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Metode penelitian yang digunakan adalah desain analitik dengan pendekatan *Cross Sectional* dan pengambilan sampel dengan teknik *total sampling* sebanyak 58 responden yang merupakan perawat di ruang perawatan dewasa yang menangani 10 – 11 pasien setiap perawatnya, hasil menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat diruangan perawatan dewasa dengan nilai p (0,000).

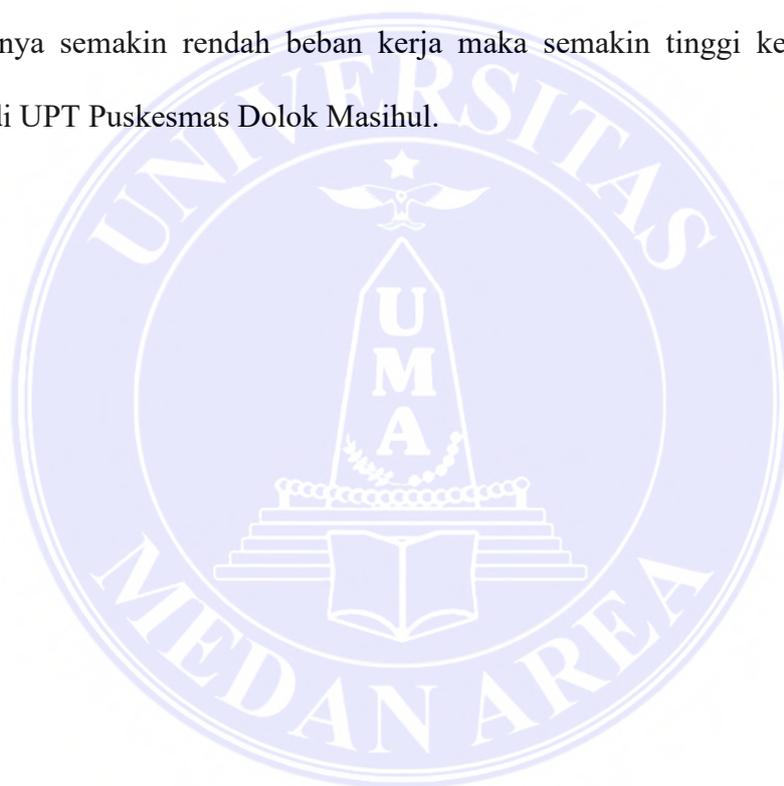
Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hikmat dan Melinda (2019) dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di rumah Sakit Daerah Gunung Jati Kota Cirebon. Metode penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi, populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang berjumlah 60 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dan hasil penelitian berdasarkan Analisa Bivariat menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,031$).

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka diajukan hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan negatif antara baban kerja dan kepuasan kerja pada bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan bidan demikian pula sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul.



BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel.

Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional. Menurut Arikunto (2014), Penelitian korelasional adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel lainnya. Tipe penelitian ini dianggap cocok karena bertujuan untuk melihat "Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di UPT Puskesmas Dolok Masihul "

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Beban Kerja
2. Variabel tergantung (Y) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Hal ini juga merupakan reaksi dari hasil yang diterima pegawai dari faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di tempat kerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala berdasarkan ciri-ciri kepuasan kerja Menurut Chaerudin dkk (2020), yaitu : Selalu datang tepat waktu, Senang dalam melaksanakan pekerjaannya, Tidak mengeluh terhadap tugas & pekerjaan, Selalu semangat dalam bekerja, Betah berada ditempat kerja, Mempunyai hubungan yang harmonis dengan karyawan yang lain, Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dengan kurun waktu tertentu. Beban kerja diukur dengan menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek beban kerja oleh Widiyastuti (dalam Diana, 2019) yaitu : Beban Kerja Fisik, Beban Kerja Mental/Psikis, Pemanfaatan Waktu.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Dalam penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama (Hadi, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di UPT Puskesmas Dolok Masihul yaitu berjumlah 39 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sejumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama (Hadi, 2004). Lebih jelas lagi, sampel adalah sebagian atau wakil yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Mengingat adanya keterbatasan jumlah populasi, maka jumlah populasi digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 39 orang. Agar memperoleh sampel yang mewakili keadaan populasinya, maka dalam proses penentuan sampel harus dilakukan dengan benar. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, menurut Sugiono (2007), total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu bidan dengan pertimbangan atau kriteria sebagai berikut:

- 1) Seluruh Bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul
- 2) Masa Kerja minimal 5 tahun
- 3) Usia Diatas 30 tahun dan berstatus menikah

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala. Skala adalah suatu daftar yang terdiri atas sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi yang tidak diketahui. Alasannya diungkapkan skala dalam penelitian (Hadi Kusumah, 2010) yaitu:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
- b. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh penelitian.

Di dalam penelitian ini terdapat 2 skala yang digunakan, yaitu skala beban kerja dengan kepuasan kerja, adapun skala tersebut yaitu:

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja berdasarkan ciri – ciri kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Chaerudin dkk, (2020) yaitu : Selalu datang tepat waktu, Senang dalam melaksanakan pekerjaannya ,Tidak mengeluh terhadap tugas & pekerjaan, Selalu semangat dalam bekerja, Betah berada ditempat kerja, Mempunyai hubungan yang harmonis dengan karyawan yang lain, Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan.

2. Skala Beban kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek beban kerja yang dikemukakan oleh Menurut Susianti (dalam Trihastuti, 2015) Aspek-aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu: Kegiatan Produktif Langsung, Kegiatan Produktif tidak Langsung, Kegiatan non Produktif.

Model skala yang digunakan adalah model skala Likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang bersifat favorable dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju

(STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (try out) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Azwar, 2012).

1. Uji Validitas

Menurut Kurniawan (2016) uji validitas instrumen penelitian, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur.

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi,2004).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran realibilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Realibilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages For Social Science)*.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Beban Kerja) dengan satu variabel tergantung (Kepuasan Kerja). Formula dari teknik *Product Moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto, 1998).

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik Analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan ujiasumsi yang meliputi :

- a) Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

- b) Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh peneliti dari penelitian ini. Pada bagian pertama peneliti akan menjabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian selanjutnya peneliti akan mengemukakan saran-saran yang mungkin berguna dan dapat digunakan bagi pihak-pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan diatas maka hal-hal yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang pnegatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul. Dimana bukti dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,550$; $P = 0,000 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi beban kerja bidan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja bidan tersebut.
2. Selanjutnya dengan melihat nilai-nilai rata-rata diketahui bahwa bidan di UPT Puskesmas Dolok Masihul memiliki Beban Kerja dengan nilai rata-rata 72,23 sedangkan kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 46,05.
3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja tergolong tinggi dimana mean hipotetik 52,5 lebih kecil dari mean empirik 72,23 dan selisihnya melebihi nilai SD 9,552. Dan kepuasan kerja yang tergolong rendah dimana mean hipotetik 57,5 lebih besar dari mean empirik 46,05 dan selisihnya kurang dari nilai SD 7,529.

4. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja adalah sebesar $r^2 = 0,302$ ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh beban kerja sebesar 30,2% hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 69,8 % pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak terlihat dalam penelitian ini. Dalam hal ini dapat diartikan juga bahwa hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja tergolong rendah.

B. Saran

1. Saran kepada bidan

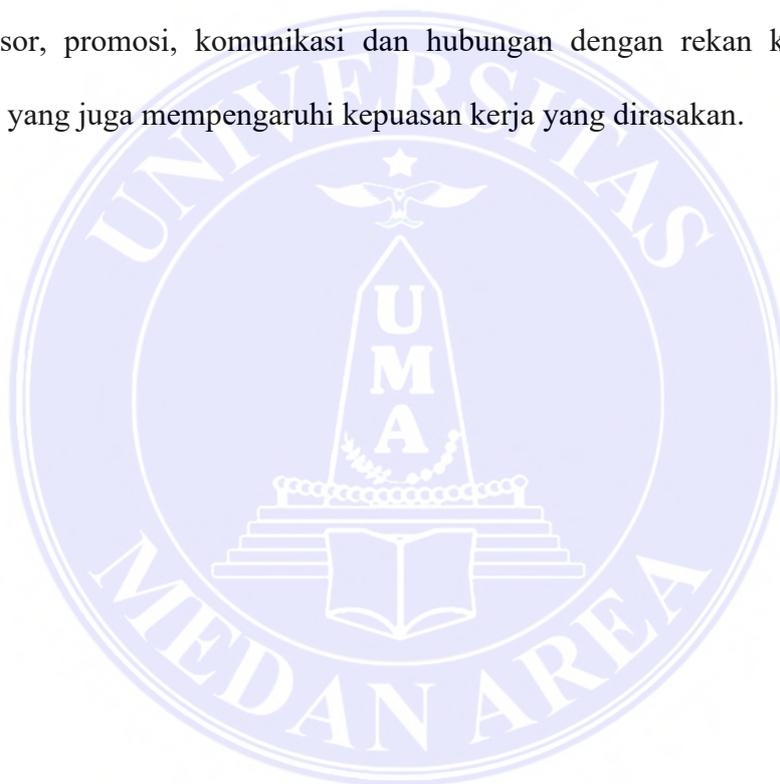
Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disarankan kepada para bidan kiranya dapat semakin meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Dengan cara membagi waktu kerja dengan teman atau menggunakan sistem shift agar bisa meningkatkan kepuasan kerja, menjalin komunikasi yang interaktif sesama bidan,

2. Saran untuk organisasi dan atasan puskesmas

Saran yang dapat diberikan untuk pihak Puskesmas agar kiranya dapat membentuk perencanaan terbaru sesuai dengan hal-hal yang di butuhkan puskesmas. Pihak UPT Puskesmas Dolok Masihul dapat mempertimbangkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bidan untuk direalisasikan karena dari hasil penelitian yang didapat terdapat kepuasan kerja yang rendah dirasakan oleh bidan sehingga perlu dilakukan beberapa upaya agar kepuasan kerja yang dirasakan bidan semakin meningkat seperti, pemberian *reward*, komunikasi antar bidan bahkan dengan atasan yang perlu diperbaiki, gaji dan pemberian bonus kepada bidan yang berprestasi.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan penelitian tentang hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini, untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, selain dari faktor beban kerja yaitu diantaranya adalah konten kerja, otonomi kerja, kesempatan, gaji, supervisor, promosi, komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja serta hal lainnya yang juga mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan.

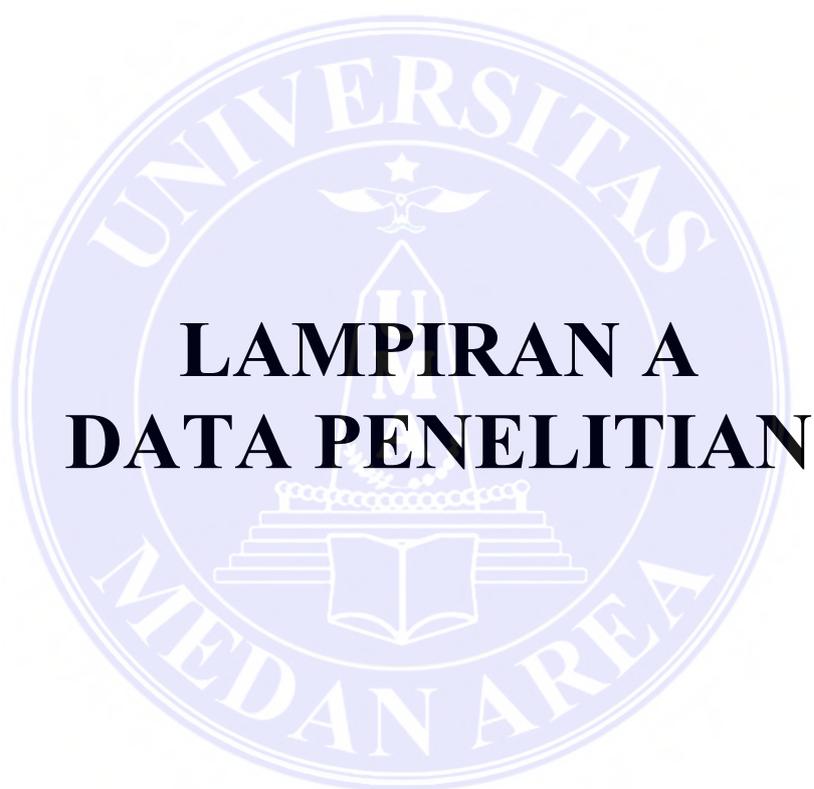


DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R, Nursiani & Fanggidae (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Vol. 7, No.2, 2018, p225-246*
- Abdillah, H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. *17-27*.
- Achyana, M. (2016) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Vol. 3 No. 2 - Oktober 2016*
- Adamy, M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe : UNIMAL Press
- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, K.H, Tojmiati, Suryani (2016) *Konsep Kebidanan dan Etikolegal dalam Praktik Kebidanan*. Kebayoran baru Jakarta Selatan : Bahan Ajar
- Badriyah, M. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PUSTAKA SETIA
- Barahama, Katook dan Oroh (2019) Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruangan Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Volume 7 Nomor 1, Februari 2019, 1-3*
- Biliartati, O, B. (2016) Pengaruh *Organizational Support* Terhadap *Job Satisfaction* Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Vol. 9 No. 1 2016, 36*
- Budiasa, K. (2021) *Beban Kerja & Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto, Jawa Tengah : CV. Pena Persada Resaksi
- Chaerudin, A. Hartaningtyas, I. Alicia, V. (2020) . *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat .CV Jejak.
- Depkes RI. *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit*, Jakarta: Dirjen Yanmed;1992
- Diana, Y. (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departemen Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Vol. 11 No. 2 Desember 2019, 193 -197*

- Dwiyana, Sastria dan Kassaming (2021) Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Vol. 9 No. 1 Juli 2021*
- Hadi. 2004. *Methodology Research*. Edisi Revisi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Hadidya, R. S. (2018). Hubungan Persepsi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *1-15*.
- Hafid, M, Hasanah U. (2016) Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis terhadap Kepuasan Kerja. *Vol. 1 No. 2 Desember 2016, 272-279*
- Handoko, H. 2020 *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA
- Hurriyati, D. (2017) Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku *Work Family Conflict*. *Vol. 16; No. 2, Tahun 2017, 182-185*
- Hikmat, R., & Melinda. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Daerah Gunung Jati Kota Cirebon. *1370-1376*.
- Irawati, R & Carrollina, A. (2017) Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada *PT Giken Precision Indonesia* *Vol. 5, No. 1, Juni 2017, hlm. 53-58*
- Izzati, A & Mulyana, P. (2019) *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya : Penerbit Bintang Surabaya
- Jakaria, B. R & Putra, I. (2021) *Psikologi Industri*. Sidoarjo : UMSIDA Press
- Khusniyah, N. A. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan CV.INA Karya Jaya Klaten.
- Nasution, Musnadi & Faisal. (2018) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Volume 2, No. 1, Januari 2018*
- Nisfiannoor. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta Salemba Humanika
- Purba, Revida dkk. (2020) *Perilaku Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis
- Rindorindo, R. P., & Murni, Sri. Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri, *7(4)*,.
- Roelen, C. A. M., Koopmans, P, C., & Groothoff, J W. (2008). *Which Work Factor Determine Job Satisfication*. *Work*, 4, 433-439

- Rolos, Sambul & Rumawas. (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kaeyawan Pada PT. Asurasnsi Jiwasraya cabang Manado Kota. *Vol. 6 No. 4 Tahun 2018*
- Sakiman. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo . *Vol 1. No.1, Hlm 30-44.*
- Sanah, N. (2017) Pelaksanaan Fungsi Puskesmas (Pusat Keshatan Masyarakat) Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan di Kec. Longkali Kabupaten Paser, 307
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. dan R&D. Penerbit Bandung, Alfabeta.
- Tasios, Theodosis & Vaita Giannouli, (2017) “Job Descriptive Index (JDI) : Reliability and Validity Study in Greece” in *Archives of Assement Psychology*, Vol 7, No. 1, pp.31-61
- Tewal, Adolfina dkk. (2017) *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Patra Media Grafindo
- Trihastusi, E, Nursalam & Qur’aniati, N (2016) Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Vol. 1 No. 1 Juni 2016: 90–95
- Waluyo, M. 2013 Psikologi Industri. Jakarta Barat : Akademia Permata
- Wijaya, Andri. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone Kota Malang*. Jurnal Parsimonia Universitas Ma Chung Malang. *Vol 4, No. 3*
- Wenno. M. W .(2018). Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Parsero Area Ambon. *Jurnal Maneksi, 49.*





TABULASI DATA BEBAN KERJA																							
NO	INISIAL	NO BUTIR SKALA BEBAN KERJA / SKOR																					JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	22	23	
1	B1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	79	
2	B2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	60
3	B3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	82	
4	B4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	80
5	B5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
6	B6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	79
7	B7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	81
8	B8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
9	B9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
10	B10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
11	B11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	81
12	B12	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	4	4	68
13	B13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	71
14	B14	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
15	B15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63
16	B16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	81
17	B17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64
18	B18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	65
19	B19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	81
20	B20	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	72
21	B21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
22	B22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
23	B23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
24	B24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	81
25	B25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	79
26	B26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	50
27	B27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	81
28	B28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	80
29	B29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65
30	B30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
31	B31	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	74
32	B32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	51
33	B33	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	74
34	B34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72
35	B35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
36	B36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
37	B37	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	59
38	B38	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	76
39	B39	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	78



TABULASI DATA KEPUASAN KERJA																											
NO	INISIAL	NO BUTIR SKALA KEPUASAN KERJA / SKOR																									JUMLAH
		1	3	4	5	7	8	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			
1	B1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	47		
2	B2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	50			
3	B3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	46			
4	B4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	44			
5	B5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	44			
6	B6	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	2	44			
7	B7	1	2	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	42			
8	B8	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	40			
9	B9	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	45			
10	B10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	41			
11	B11	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	42			
12	B12	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	54			
13	B13	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	41			
14	B14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	52			
15	B15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	52			
16	B16	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	49			
17	B17	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	3	1	3	2	1	54			
18	B18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	55			
19	B19	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	33			
20	B20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	52			
21	B21	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	51			
22	B22	2	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	42			
23	B23	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	46			
24	B24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46			
25	B25	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27			
26	B26	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	1	2	3	53			
27	B27	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	58			
28	B28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	28			
29	B29	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	55			
30	B30	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	41			
31	B31	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	38			
32	B32	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54			
33	B33	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	1	3	52			
34	B34	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	46			
35	B35	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	48			
36	B36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54			
37	B37	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51			
38	B38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	48			
39	B39	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	31			



**LAMPIRAN B
VALIDITAS DAN
RELIABILITAS
SKALA BEBAN KERJA
DAN
SKALA KEPUASAN KERJA**

Scale: BEBAN KERJA**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,92	,270	39
aitem_2	3,82	,389	39
aitem_3	3,82	,389	39
aitem_4	3,69	,614	39
aitem_5	3,72	,456	39
aitem_6	3,72	,456	39
aitem_7	3,67	,478	39
aitem_8	3,77	,427	39
aitem_9	3,69	,468	39
aitem_10	3,74	,442	39
aitem_11	3,77	,427	39
aitem_12	3,36	,486	39
aitem_13	3,69	,468	39
aitem_14	3,28	,456	39
aitem_15	3,79	,409	39
aitem_16	3,77	,427	39
aitem_17	3,74	,442	39
aitem_18	3,62	,544	39
aitem_19	3,54	,756	39
aitem_20	3,31	,468	39
aitem_21	3,21	1,128	39
aitem_22	3,49	,506	39
aitem_23	3,46	,555	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	79,67	44,123	,543	,900
aitem_2	79,77	42,814	,625	,897
aitem_3	79,77	42,919	,603	,897
aitem_4	79,90	42,305	,434	,901
aitem_5	79,87	42,009	,664	,896
aitem_6	79,87	42,273	,618	,897
aitem_7	79,92	41,599	,701	,895
aitem_8	79,82	42,046	,707	,895
aitem_9	79,90	41,358	,759	,893
aitem_10	79,85	40,870	,898	,891
aitem_11	79,82	41,625	,787	,894
aitem_12	80,23	43,024	,452	,900
aitem_13	79,90	41,305	,769	,893
aitem_14	80,31	43,219	,453	,900
aitem_15	79,79	41,325	,884	,892
aitem_16	79,82	42,099	,697	,895
aitem_17	79,85	41,765	,731	,894
aitem_18	79,97	41,184	,668	,895
aitem_19	80,05	42,260	,337	,906
aitem_20	80,28	44,155	,285	,903
aitem_21	80,38	43,980	,060	,928
aitem_22	80,10	43,568	,347	,902
aitem_23	80,13	43,483	,322	,903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83,59	46,143	6,793	23

Scale: KEPUASAN KERJA**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	39	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	39	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,79	,409	39
aitem_2	1,95	,605	39
aitem_3	1,87	,695	39
aitem_4	2,10	,788	39
aitem_5	2,08	,703	39
aitem_6	1,79	,409	39
aitem_7	2,08	,703	39
aitem_8	1,79	,409	39
aitem_9	1,79	,409	39
aitem_10	1,69	,468	39
aitem_11	1,72	,456	39
aitem_12	1,79	,469	39
aitem_13	1,79	,409	39
aitem_14	1,79	,409	39
aitem_15	1,87	,656	39
aitem_16	2,28	,793	39
aitem_17	1,87	,656	39
aitem_18	1,90	,680	39
aitem_19	2,15	,745	39

aitem_20	1,95	,793	39
aitem_21	2,23	,742	39
aitem_22	2,18	,756	39
aitem_23	1,87	,656	39
aitem_24	2,23	,706	39
aitem_25	2,00	,649	39
aitem_26	2,13	,695	39
aitem_27	1,90	,641	39



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	50,82	73,204	,410	,892
aitem_2	50,67	76,702	-,078	,901
aitem_3	50,74	67,985	,678	,885
aitem_4	50,51	67,993	,587	,887
aitem_5	50,54	69,781	,508	,889
aitem_6	50,82	75,204	,123	,896
aitem_7	50,54	68,939	,583	,887
aitem_8	50,82	73,204	,410	,892
aitem_9	50,82	76,099	-,003	,897
aitem_10	50,92	72,494	,443	,891
aitem_11	50,90	72,779	,419	,891
aitem_12	50,82	73,362	,331	,893
aitem_13	50,82	73,362	,387	,892
aitem_14	50,82	74,151	,273	,894
aitem_15	50,74	69,775	,551	,888
aitem_16	50,33	70,754	,364	,893
aitem_17	50,74	71,301	,407	,892
aitem_18	50,72	68,682	,629	,886
aitem_19	50,46	68,518	,582	,887
aitem_20	50,67	68,596	,534	,889
aitem_21	50,38	67,717	,653	,886
aitem_22	50,44	69,094	,523	,889
aitem_23	50,74	67,669	,754	,884
aitem_24	50,38	70,453	,447	,891
aitem_25	50,62	70,611	,478	,890
aitem_26	50,49	69,520	,538	,889
aitem_27	50,72	68,734	,668	,886

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52,62	76,243	8,732	27



**LAMPIRAN C
UJI ASUMSI (UJI
NORMALITAS DAN UJI
LINEARITAS)**

1. Uji Normalitas NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Beban Kerja	39	72,23	9,552	50	84
Kepuasan Kerja	39	46,05	7,529	27	58

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Kepuasan Kerja
N		39	39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72,23	46,05
	Std. Deviation	9,552	7,529
Most Extreme Differences	Absolute	,197	,103
	Positive	,134	,092
	Negative	-,197	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		1,228	,646
Asymp. Sig. (2-tailed)		,098	,798

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Beban Kerja	39	100,0%	0	0,0%	39	100,0%

Report

Kepuasan Kerja

Beban Kerja	Mean	N	Std. Deviation
50	53,00	1	.
51	54,00	1	.
59	51,00	1	.
60	51,00	2	1,414
61	51,00	1	.
63	52,00	1	.
64	49,50	4	5,260
65	51,67	3	5,774
68	54,00	1	.
71	41,00	1	.
72	49,00	2	4,243
74	45,00	2	9,899
76	48,00	1	.
78	31,00	1	.
79	39,33	3	10,786
80	36,00	2	11,314
81	45,00	6	8,343
82	43,20	5	3,564
84	42,00	1	.
Total	46,05	39	7,529

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1126,764	18	62,598	1,219	,332
Kepuasan Kerja * Beban Kerja	Between Groups	Linearity	651,122	1	651,12	12,678	,002
		Deviation from Linearity	475,642	17	27,979	,545	,895
	Within Groups		1027,133	20	51,357		
	Total		2153,897	38			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Beban Kerja	-,550	,302	,723	,523





Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Beban Kerja	72,23	9,552	39
Kepuasan Kerja	46,05	7,529	39

Correlations

		Beban Kerja	Kepuasan Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-,550**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	39	39
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,550**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	39	39

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



LAMPIRAN E SKALA PENELITIAN



ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Responden

Inisial Responden :

Jabatan/golongan :

Umur :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian :

Berdasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda centang (√) pada kolom pernyataan yang paling sesuai pada setiap pernyataan. Setiap jawaban Ibu/Bapak akan sangat mempengaruhi hasil dari penelitian saya. Maka dari itu dimohon agar Ibu/Bapak untuk mengisi setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya.

Keterangan :SS :Sangat setuju
S :Setuju
TS :Tidak setuju
STS :Sangat tidak setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Sebelum memeriksa kondisi pasien baru saya selalu menyapa dan memperkenalkan diri				
2	Saya jarang berinteraksi dengan pasien				
3	Sebelum melakukan pemeriksaan saya selalu menanyakan keadaan pasien				
4	Saya jarang menanyakan kondisi pasien				
5	Saya selalu melakukan pengecekan tekanan darah pasien				
6	Saya melakukan pengecekan tanpa memperhatikan detail kondisi pasien				
7	Saya selalu mengajak masyarakat untuk hadir dalam kegiatan penyuluhan				
8	Saya melakukan penyuluhan hanya sekedar untuk memenuhi rencana kegiatan				
9	Saya selalu melakukan pemeriksaan KIA (Kesehatan Ibu dan Anak)				
10	Saya jarang melakukan imunisasi secara berkala				
11	Saya selalu mencatat seluruh kegiatan kerja				
12	Saya jarang melakukan penyuluhan gizi				
13	Saya jarang menuliskan riwayat penyakit pasien				
14	Saya selalu melakukan menyimpan rekam medik pasien				
15	Saya selalu menjaga kesterilan alat medis yang saya gunakan				
16	Saya kurang peduli terhadap kebersihan alat medis yang saya gunakan				

17	Saya selalu membuat laporan setiap kegiatan				
18	Saya jarang menuliskan hasil setiap kegiatan				
19	Saya selalu mendampingi observasi pasien				
20	Saya selalu datang dan melakukan absen tepat waktu				
21	Saya jarang melakukan absen				
22	Saya tiba di puskesmas sesuai dengan jam aturan yang berlaku				
23	Saya bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan				





ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Responden

Inisial Responden :

Jabatan/golongan :

Umur :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian :

Berdasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda centang (√) pada kolom pernyataan yang paling sesuai pada setiap pernyataan. Setiap jawaban Ibu/Bapak akan sangat mempengaruhi hasil dari penelitian saya. Maka dari itu dimohon agar Ibu/Bapak untuk mengisi setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya.

Keterangan :SS :Sangat setuju
S :Setuju
TS :Tidak setuju
STS :Sangat tidak setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan				
2.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan				
3.	Tugas yang diberikan sesuai dengan pengalaman saya				
4.	Saya sering kesulitan dalam mengerjakan tugas karena pekerjaan tersebut bukan keahlian saya				
5.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat saya.				
6.	Saya kurang menyukai pekerjaan saya saat ini				
7.	Meskipun pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan,saya tetap mengerjakannya sesuai dengan perintah atasan				
8.	Saya keberatan jika harus melakukan pekerjaan yang bukan bidang saya				
9.	Tugas yang diberikan pada saya sekarang ini menyenangkan				
10.	Saya selalu mengerjakan tugas dalam keadaan terpaksa				
11.	Pekerjaan yang sedang dihadapi saya selesaikan dengan tuntas				
12.	Saya bersantai-santai dulu sebelum mengerjakan suatu pekerjaan				
13.	Terkadang saya enggan bekerja bila tidak ada arahan dari atasan				

14.	Saat mengalami kegagalan saya akan berusaha mencobanya kembali sampai berhasil				
15.	Suasana ditempat saya bekerja sangat nyaman				
16.	Merasa tentram dengan lingkungan kerja saya				
17.	Suara pasien dan pengunjung membuat konsentrasi saya bekerja terganggu				
18.	Lingkungan kerja saya kurang nyaman				
19.	Atasan berlaku adil dalam memberikan tugas pada saya				
20.	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja				
21.	Hubungan dengan rekan kerja saya tidak terjalin				
22.	Dalam bekerja saya berusaha mengikuti peraturan yang telah ditentukan puskesmas				
23.	Apa yang saya kerjakan sering sekali tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku				
24.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan membuat saya merasa tertantang dalam menyelesaikannya.				
25.	Saya merasa tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan puskesmas dengan baik				
26.	Saya selalu makan dan minum dijam istirahat				
27.	Saya selalu bekerja sesuai ketentuan puskesmas				





**SURAT KETERANGAN IZIN
PENELITIAN**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 729/FPSI/01.10/VI/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

10 Juni 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
 UPT Puskesmas Dolok Masihul
 di
 Tempat

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

Nama : Nesia Yohana Panjaitan
 NPM : 178600378
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di UPT Puskesmas Dolok Masihul, Pekan Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara, 20991 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Bidan Di UPT Puskesmas Dolok Masihul*".

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

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

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

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



Yanti Alita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





**SURAT KETERANGAN
BUKTI PENELITIAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 5/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22



PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS DOLOK MASIHUL
KECAMATAN DOLOK MASIHUL
 Jl. Ismailiyah Pekan Dolok Masihul LK II Kode Pos – 20991
 Email. pusk.dolokmasihul@gmail.



Dolok Masihul, 15 Juni 2022

Nomor : 18.12.3/01/788 /VI/2022

Lampiran : -

Perihal : Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth :

Dekan Universitas Medan Area

Di

Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat nomor 729/FPSI/01.10/VI/2022 perihal riset dan pengambilan data di UPT Puskesmas Dolok Masihul yang dilaksanakan mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas

Medan Area :

Nama : Nesia Yohana Panjaitan

NPM : 178600378

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan pengambilan data untuk penyusunan skripsi di UPT Puskesmas Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat ini kami perbuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kepala UPT Puskesmas Dolok Masihul


 dr. Novrizal Lubis, M.Kes
 Pembina IV a
 NIP.19811117 201001 1 025