

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UPTD PUSKESMAS
TEMINDUNG**

***THE EFFECT OF STRESS AND WORKLOAD TO JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEE AT TEMINDUNG PUBLIC
HEALTH CENTER***



NOFA KHAIRUNNISA
NIM. 201326110034

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA**

2024

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UPTD PUSKESMAS
TEMINDUNG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan (S.Kes)
Pada
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

OLEH :

NOFA KHAIRUNNISA
NIM. 201326110034

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

LEMBAR PENGESAHAN



Karya Tulis Skripsi

Nama : Nofa Khairunnisa

NIM : 201326110034

Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung

Telah Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji dan Dinyatakan Lulus
Pada Hari Rabu Tanggal 22 Bulan Mei Tahun 2024

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	<u>M. Ardan, M.Kes</u> NIDN. 1104109201	Ketua Dewan Penguji	
2	<u>Nurhasanah, MARS</u> NIDN. 1106038706	Sekretaris Penguji	
3	<u>Dr. H. Haeruddin</u> NIDN. 0022096601	Anggota Penguji	
4	<u>Hj. Herni Johan, Ph.D</u> NIDN. 1105126901	Anggota Penguji	
5	<u>Ryzky Diah Anggraini, M.Tr.Keb</u> NIDN. 1119129102	Anggota Penguji	

Mengetahui,
Ketua STIKES
Mutiara Mahakam Samarinda

Disetujui,
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya **Nofa Khairunnisa** NIM **201326110034** Mahasiswa Program **Studi Administrasi Rumah Sakit** menyatakan :

1. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah ditujukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana), baik di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa dari pihak-pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis atau skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakberesan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis atau skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Nofa Khairunnisa

NIM. 201326110034

RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Nofa Khairunnisa
2. NIM : 201326110034
3. Tempat Lahir : Wajo
4. Tanggal Lahir : 08 Oktober 2000
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Asal SLTA/Akademi : SMK Farmasi Samarinda
8. Status Perkawinan : Belum Menikah
9. Alamat Asal : Desa Sempayau RT. 005, Kel. Sempayau, Kec. Sangkulirang, Kab. Kutai Timur, Kalimantan Timur
10. Orang Tua/Wali : Ayah : Ari Pudding
Ibu : Nurhayati
11. Email : nofakhrnnsa@gmail.com
12. Kontak Person : 085386616180
13. Riwayat Pendidikan : 1. SDN 014 TANI BARU
2. SMPN 02 KAUBUN
3. SMK FARMASI SAMARINDA
4. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda
14. Kegiatan Akademik Luar Kampus
 - A. Pelatihan Basic Life Support (BLS) Update AHA Tahun 2020
 - B. Praktik Residensi I di Puskesmas Temindung 2021
 - C. Praktik Residensi II di Rumah Sakit Inche Abdoel Moeis 2022
 - D. Magang Mandiri di UPTD Puskesmas Trauma Center 2022
 - E. Magang di UPT BLUD Puskesmas Wonorejo Samarinda 2024



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hhidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung*” sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Karya Tulis Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu persyaratan unuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes) di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. DR. Haksan Darwangsah, M. Si, Selaku Pembina Yayasan Mutiara Mahakam.
2. DR. H. Haeruddin, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Mutiara Mahakam.
3. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.
4. M. Ardan, SKM., M.Kes, Selaku Koordinator Program Studi Administrasi Rumah Sakit, sekaligus Pembimbing I, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran, serta dorongan moril selama penyusunan skripsi ini.
5. Nurhasanah, SKM., MARS selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran, dorongan moril selama penyusunan skripsi ini.
6. Dr. H. Haeruddin, M.Si Selaku Penguji I, yang telah banyak memberikan saran dan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D Selaku Penguji II, yang telah banyak memberikan saran dan masukan selama penyusunan skripsi ini.
8. Ryzky Diah Anggaraini, S.ST.,M.Tr.Keb Selaku Penguji III, yang telah banyak memberikan saran dan masukan selama penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman, serta mendidik penulis selama masa perkuliahan.
10. drg. Andi Tenri Awaru, MARS, selaku Kepala Puskesmas Temindung yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian.
11. Pintu surgaku, Ibunda Nurhayati. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan. Namun beliau mampu mendidik, memotivasi, memberikan dukungan secara materi dan finansial serta semangat dan doa yang selalu menyertai sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
12. Om saya firmansyah banyak memberikan dukungan dan bantuan secara finansial. Yang sangat ingin melihat penulis sampai kejenjang sarjana, beliau tak hentinya mengingatkan penulis untuk rajin dan tekun sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
13. Kak Zuhrotusy-Syarifah Qurrotu’Aini yang telah mendengarkan seluruh keluh kesah, serta memberikan banyak semangat, motivasi, dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
14. Rekan-Rekan Angkatan II yang tetap solid dalam saling membantu dan saling mensupport selama perkuliahan hingga selesai.
15. Seluruh responden yang telah memberikan waktu dan jawaban terbaiknya untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih telah memberikan dukungan moril dan materiil demi terselesaikannya Skripsi ini.

17. Terakhir, Terimakasih kepada diri penulis Nofa Khairunnisa, karena telah mampu berusaha keras, selalu semangat, berusaha keras dan telah berjuang sejauh ini. Serta, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

Semoga Allah SWT memberi balasan pahala atas semua amal kebaikan yang diberikan. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi semua pembaca pada umumnya.

Samarinda, 22 Mei 2024

Penulis

Nofa Khairunnisa

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Prasyarat Gelar	
Pengesahan	
Pernyataan Orisinalitas	
Daftar Riwayat Hidup	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vi
Daftar Rumus	vii
Daftar Lampiran	viii
Daftar Singkatan	ix
Abstrak	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepuasan Kerja	6
B. Stres Kerja	7
C. Beban Kerja	10
D. Variabel Terkait Penelitian	12
BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kerangka Teori	16
B. Kerangka Konsep	17
C. Hipotesis	17
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	18
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	18
C. Desain Sampel	18
D. Definisi Operasional	21
E. Sumber Data, Alur dan Instrumen Penelitian	22
F. Pengolahan dan Analisis Data	29
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	31
B. Karakteristik Responden	33
C. Distribusi Variabel Penelitian	37
D. Analisis Pengaruh Antar Variabel	38
E. Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden	40
F. Analisis Berdasarkan Pernyataan Kuesioner Variabel	42

G. Pembahasan	46
H. Keterbatasan Penelitian.....	49
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
Daftar Pustaka	52
Lampiran	

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Hal.
Tabel 4.1	Data Ruang	21
Tabel 4.2	Definisi Operasional Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung.....	22
Tabel 4.3	Peta Kuesioner	24
Tabel 4.4	Skor Penilaian Skala Likert	24
Tabel 4.5	Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	25
Tabel 4.6	Skoring Kategori Kepuasan Kerja	25
Tabel 4.7	Skoring Kategori Stres Kerja	26
Tabel 4.8	Skoring Kategori Beban Kerja.....	27
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	28
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	28
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Beban Kerja	28
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	29
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	29
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja.....	29
Tabel 5.1	Penyakit 10 Besar Terbanyak Pada Pasien Rawat Jalan di Puskesmas Temindung Tahun 2022	32
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	33
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	35
Tabel 5.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Data Ruang.....	36
Tabel 5.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	37
Tabel 5.8	Distribusi Variabel Kepuasan Kerja	37
Tabel 5.9	Distribusi Variabel Stres Kerja	37
Tabel 5.10	Distribusi Variabel Beban Kerja.....	38
Tabel 5.11	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	38
Tabel 5.12	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	39

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Hal.
Gambar 3.1	Kerangka Teori Penelitian	16
Gambar 3.2	Kerangka Konsep Penelitian.....	17
Gambar 4.1	Alur Penelitian	23
Gambar 5.1	Grafik Kepuasan Kerja	43
Gambar 5.2	Grafik Stres Kerja	44
Gambar 5.3	Grafik Beban Kerja.....	45

DAFTAR RUMUS

No.	Keterangan	Hal.
Rumus 4.1	Rumus <i>Slovin</i>	19
Rumus 4.2	<i>Stratified Sampling</i>	20
Rumus 4.3	Skoring Kepuasan Kerja	25
Rumus 4.4	Skoring Stres Kerja	26
Rumus 4.5	Skoring Beban Kerja.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan
Lampiran 1	Berkas Administrasi
Lampiran 2	Jadwal Rencana Penelitian, <i>Informed Consent</i> , dan Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4	Tabulasi Data
Lampiran 5	<i>Output</i> Pengolahan Data
Lampiran 6	Dokumentasi Kegiatan

DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Keterangan
<i>Cronbachs Alpha</i>	Ukuran Keandalan bernilai nol sampai satu
Ekklusi	Kriteria responden yang tidak memenuhi syarat penelitian meter
Favorable	Pertanyaan yang bersifat positif
HIV	<i>Human Immunodeficiency Virus</i>
Inklusi	Kriteria responden yang memenuhi syarat penelitian
<i>Job desk</i>	Catatan tugas dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan
Reabilitas	Keandalan
UKBM	Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat
Unfavorable	Pertanyaan yang bersifat negatif
UPTD	Unit Pelaksana Teknis Dinas
Valid	Sah atau Benar

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

Nofa Khairunnisa – 201326110034

Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung (Pembimbing M. Ardan, SKM., M.Kes dan Nurhasanah, SKM., MARS)

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan sikap dan emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya stres kerja dan beban kerja. Hasil survei dan wawancara yang dilakukan kepada lima karyawan Puskesmas Temindung yaitu terjadi fenomena stres kerja. Karyawan Puskesmas Temindung merasa kelelahan dikarenakan banyak tupoksi pekerjaan yang merangkap, mendapatkan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dikarenakan kurangnya tenaga dan pegawai sehingga harus memegang semua program yang tidak sesuai. Selain itu, pekerjaan yang diberikan terlalu padat. Masalah lain terjadi pada beban kerja yaitu penggunaan waktu kerja diluar jam kerja. Seperti pulang terlambat karena banyak pekerjaan yang belum diselesaikan dan beberapa karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dirumah. Standar pekerjaan yang terus meningkat untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja berdampak pada adanya pekerjaan tambahan diluar dari *jobdesk* dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak cukup. Hal ini menyebabkan masih banyak pekerjaan yang tidak selesai berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Temindung. Sampel yang digunakan sebanyak 31 orang responden dengan teknik pengambilan sampel berupa *stratified* sampling yang berfokus pada karyawan yang bertugas di UPTD Puskesmas Temindung. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengambilan data berupa kuesioner menggunakan skala likert. Serta, analisis yang dilakukan yaitu analisis univariat dan analisis bivariante yang diolah dengan menggunakan aplikasi komputer.

Berdasarkan hasil uji fisher, didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*p-value* 0,020), sedangkan beban kerja (*p-value* 1,000) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Temindung.

Kesimpulan diperoleh bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti menyarankan meningkatkan jumlah sampel, menambah jumlah variabel seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, ataupun beberapa hal yang dapat membuat penelitian terhadap kepuasan kerja semakin baik kedepannya.

Kata Kunci : Stres Kerja; Beban Kerja; Kepuasan Kerja
Kepustakaan : 53, (2017-2023)

**PROGRAM STUDY OF HOSPITAL ADMINISTRASION
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCE
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

Nofa Khairunnisa – 201326110034

The Effect of Stress and Workload to Job on Employee's at Temindung Public Health Center (M. Ardan, SKM., M.Kes and Nurhasanah, SKM., MARS)

ABSTRAK

Job satisfaction is a pleasant or unpleasant attitude and emotion that employees feel towards their work. Factors that affect job satisfaction include job stress and workload. The results of surveys and interviews conducted to five employees of the Temindung Public Health Center are the phenomenon of work stress. Employees of the Temindung Public Health Centre feel exhausted because there are many work tasks that concurrently, get job demands that are not in accordance with the educational background due to lack of personnel and employees so they have to hold all inappropriate programs. In addition, the work given is too congested. Another problem that occurs in the workload is the use of working time outside of working hours. Like coming home late because a lot of work has not been completed and some employees have to do their work at home. Job standards that continue to increase to maintain and improve work performance have an impact on additional work outside of the job desk with insufficient job completion time. This causes a lot of work to be not completed based on the time set by the organization.

The type of this research was a quantitative method with a cross-sectional approach. The aim of this research was to determine the effect of stress and workload on employee's job satisfaction at the Temindung Public Health Center. The sample used was 31 respondents with a sampling technique in the form of stratified sampling which focused on employee's who served at the Temindung Public Health Center. The research instrument used for data collection was a questionnaire using a Likert scale. Also, the analysis carried out were univariate and bivariate analysis with a computer application.

Based on the Fisher test results, it was found that work stress had an effect on job satisfaction (p -value 0.020), while workload (p -value 1.000) had no effect on employee's job satisfaction at the Temindung Public Health Center.

The conclusion found that there was an influence of work stress on employee job satisfaction. Meanwhile, workload has no effect on employee's job satisfaction. Researchers suggest increasing the number of samples, adding the number of variables such as leadership, work environment, or several things that can make research on job satisfaction better in the future.

Keyword : Work Stress; Work Load; Work Satisfaction

Literature : 53, (2017-2023)

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan sikap dan emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya (Qurrotu'aini et al., 2023). Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental kesejahteraan karyawan. Pentingnya kepuasan kerja karyawan tidak dapat di pungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya suatu kepuasan kerja maka karyawan dapat bekerja dengan giat, maka produktivitas organisasi akan meningkat dengan sendirinya tetapi sebaliknya, kurang atau tidak adanya kepuasan kerja dapat menghambat kinerja perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah stres kerja. Stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Stres kerja ini mengganggu kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Hal ini juga berkaitan dengan beban kerja karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, atau terlalu tinggi ataupun rendah dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikis karyawan tersebut (Fujiansyah, 2020). Setiap organisasi perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawannya mengenai pekerjaannya. Adanya kesesuaian harapan karyawan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan (Rahmawati et al., 2020).

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Puskesmas Temindung merupakan salah satu puskesmas di Kota Samarinda dengan wilayah kerja sebanyak empat kelurahan dengan jumlah total penduduk 70.306 jiwa pada tahun 2022. Selama menjalankan fungsinya sebagai pelayanan kesehatan tingkat pertama, Puskesmas Temindung telah

dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai serta didukung oleh jenis dan tenaga dokter umum, dokter gigi, ahli kesehatan masyarakat, bidan, perawat, terapis gigi dan mulut, ahli gizi dan apoteker. Puskesmas Temindung memiliki jenis dan jumlah tenaga sebanyak 45 orang pada tahun 2022.

Berdasarkan data kunjungan di UPTD Puskesmas Temindung selama tiga tahun terakhir pada tahun 2020 sebanyak 15.210 kunjungan. Pada tahun 2021 sebanyak 11.552 kunjungan, dan tahun 2022 sebanyak 21.864 kunjungan. Indeks kepuasan masyarakat pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 82,34 %, pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 80,042%, dan pada tahun 2022 kepuasan masyarakat naik dengan nilai rata-rata 81,4%. Penilaian pada aspek prestasi kerja pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 81,95%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan nilai rata-rata 87,52% dan pada prestasi kerja pada tahun 2022 seluruh karyawan memiliki nilai rata-rata baik.

Jumlah kunjungan yang banyak jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang dimiliki tidak sebanding dan akan menimbulkan banyak permasalahan, serta dapat mempengaruhi pelayanan seperti kepuasan masyarakat yang mengalami terjadi kenaikan dan penurunan begitu pun juga pada prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan kepada lima orang karyawan Puskesmas Temindung terdapat permasalahan yaitu terjadi fenomena stres kerja. Karyawan Puskesmas Temindung merasa kelelahan dikarenakan banyak tupoksi pekerjaan yang merangkap, mendapatkan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dikarenakan kurangnya tenaga dan pegawai sehingga harus memegang semua program yang tidak sesuai. Selain itu, pekerjaan yang diberikan terlalu padat. Masalah lain terjadi pada beban kerja yaitu penggunaan waktu kerja diluar jam kerja. Seperti pulang terlambat karena banyak pekerjaan yang belum diselesaikan dan beberapa karyawan harus mengerjakan pekerjaannya dirumah. Sedangkan, berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun (2003), terdapat dua

sistem jam kerja yang diberlakukan, yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja. Standar pekerjaan yang terus meningkat untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja berdampak pada adanya pekerjaan tambahan diluar dari *job desk* dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak cukup. Hal ini menyebabkan masih banyak pekerjaan yang tidak selesai berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Tentama et al., (2019), bahwa stres merupakan respon tubuh yang tidak spesifik terhadap suatu tuntutan atau beban yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi dan Dianti (2022), mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riefky et al., (2021), mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi apa yang dilakukannya, apa yang mereka rasakan seperti perasaan tidak tenang, suka sendirian, cemas gugup dan tekanan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan dan hasil yang mereka terima (Kirana et al., 2021).

Menurut Rindorindo et al., (2019), bahwa beban kerja suatu pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizki et al., (2022), mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang serupa yang dilakukan oleh Anggriyani & Serif (2023), bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin meningkat beban kerja karyawan, maka akan semakin menurun tingkat kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya (Hee et al., 2020).

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut terkait dengan “*Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Temindung*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “*Apakah stres dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Temindung?*”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh stres dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Temindung

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi pengaruh stres terhadap kepuasan karyawan di UPTD Puskesmas Temindung
- b. Mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan di UPTD Puskesmas Temindung

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Merupakan sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam melakukan identifikasi kepuasan karyawan di puskesmas, dan sebagai sarana pembandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah, menjadi bahan masukan dalam melakukan evaluasi terhadap stres dan beban kerja karyawan.
- b. Bagi Rumah Sakit, menjadi bahan evaluasi serta menjadi panduan dalam menjalankan dan melakukan penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan.

- c. Bagi Profesi, menjadi tolak ukur dalam mengambil kebijakan serta menjadikan sebagai pembanding dalam melakukan pengkajian stres dan beban kerja dari setiap karyawan.
- d. Bagi Peneliti, dapat menambah wawasan keilmuan dalam memperkaya khasanah keilmuan dalam mengidentifikasi stres dan beban kerja karyawan dari berbagai faktor penyebabnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Trinovela dan Sitio (2021), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan untuk melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini muncul dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ditempat kerja. Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran diyakini yang seharusnya diterima.

Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019), kepuasan kerja adalah sifat individu sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda menurut sistem yang berlaku pada karyawan. Hal ini disebabkan adanya perbedaan di setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berbeda-beda dan mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Juniarti & Putri (2021), membagi faktor-faktor dalam dua kelompok besar antara lain :

a. Faktor yang berkaitan dengan karyawan

Faktor yang berasal dari diri karyawan seperti kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, sikap kerja.

- b. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan

Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan antara lain jenis pekerjaan, struktur organisasi, kedudukan, pangkat (golongan), mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Dhani & Surya (2023), indikator kepuasan kerja terdiri dari antara lain :

- a. Pekerjaan itu sendiri, mengacu pada keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Rekan kerja, mengacu pada hubungan harmonis antar karyawan.
- c. Pengawasan, mengacu pada dampak pengawasan yang dilakukan atasan terhadap kondisi pekerja.
- d. Gaji, mengacu pada upah yang diberikan kepada karyawan

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Menurut Sartika (2023), stres kerja merupakan keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa keadaan gelisah, cemas, tegang, takut atau gugup disebabkan oleh ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menimbulkan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan.

Menurut Izzati & Mulyana (2019), stres kerja merupakan keadaan yang muncul interaksi antara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres diartikan sebagai rangsangan dari luar yang mengganggu fungsi psikologis, fisik, dan kimia dalam tubuh individu.

Berdasarkan dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan emosional yang muncul dialami oleh pekerja yang disebabkan ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menimbulkan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan.

Stres diartikan sebagai rangsangan dari luar yang mengganggu fungsi psikologis, fisik dan kimia dalam tubuh individu.

2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Herlina (2019), terdapat tiga faktor yang menyebabkan stres yaitu :

a. Faktor Lingkungan

Faktor yang menjadi penyebab stres lingkungan yaitu perubahan ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi.

b. Faktor Organisasional

Faktor organisasi pemicu stres dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi.

c. Faktor pribadi

Faktor pribadi meliputi masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan kepribadian individu.

3. Gejala Stres Kerja

Menurut Septiana & Siregar (2022), klasifikasi stres kerja dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

a. Gejala Fisik

Individu mengalami gejala fisik seperti peningkatan tekanan darah dan detak jantung akibat stres kerja, sakit kepala, gangguan pencernaan (lambung), keringat yang berlebihan, sulit tidur, dan kelelahan fisik.

b. Gejala Psikologis

Stres ditempat kerja dapat menimbulkan gejala seperti kecemasan, peningkatan iritabilitas atau kepekaan emosional, ketegangan, perasaan frustrasi, marah atau mudah tersinggung, depresi, kebosanan atau kelelahan, serta ketidakpuasan kerja dan penurunan performa kerja. Selain itu menyebabkan sulit berkonsentrasi, kurang semangat atau lesu, sulit berkomunikasi secara efektif, dan menarik diri.

c. Gejala Perilaku

Perubahan kebiasaan sehari-hari, seperti kehilangan nafsu makan atau sebaliknya makan berlebihan, gangguan tidur, merokok, minum minuman dan lainnya, merupakan gejala perilaku yang terjadi akibat stres kerja

4. Indikator Stres Kerja

Menurut Sulastri & Onsardi (2020), indikator stres kerja sebagai berikut:

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan yang dimaksud meliputi desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Sebagai contoh, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau dilokasi selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

b. Tuntutan Peran

Bekerja dapat menjadi pengalaman yang sangat berkesan bagi banyak orang, pekerjaan merupakan bagian penting dari identitas mereka. Namun, terkadang pekerjaan merasa terganggu apabila muncul permasalahan pada pekerjaan tersebut. Sebagai contoh bila konflik rekan kerja timbul, konflik ini akan menjadi beban psikologis dalam pekerjaan beban tersebut dapat berubah menjadi depresi.

c. Tuntutan Pribadi

Kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja salah satunya adalah hubungan interpersonal yang tidak kondusif atau tuntutan antar pribadi yang dapat memicu konflik. Sebagai contoh terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, dan lain sebagainya.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sistem tugas, alur kerja, hubungan pelaporan, dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, untuk itu ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan oleh seorang pemimpin, diantaranya menjalin kedekatan dengan karyawan.

C. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Menurut Kurniawan et al., (2021), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif.

Menurut Aisah (2022), beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada karyawan untuk mampu diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki.

2. Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Sanjani et al., (2021), terdapat dua jenis beban kerja, yaitu:

- a. Beban kerja kuantitatif, meliputi:
 - 1) Harus melaksanakan pekerjaan secara ketat selama jam kerja.
 - 2) Jumlah pekerjaan dan jenis pekerjaan yang perlu diselesaikan.
 - 3) Kontak langsung pegawai secara terus menerus selama jam kerja.
 - 4) Rasio karyawan dan peserta.

- b. Beban kerja kualitatif, meliputi:
- 1) Pengetahuan dan keterampilan karyawan tidak mampu mengimbangi kesulitan pekerjaan.
 - 2) Tanggung jawab yang tinggi.
 - 3) Harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja

3. Faktor-faktor Penyebab beban Kerja

Menurut Mahawati et al., (2021), ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor 11nstrum dan faktor psikis. Faktor internal meliputi faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

b. Faktor Eksternal

Faktor ini berasal dari luar tubuh karyawan. Faktor ini terbagi menjadi tiga aspek yaitu :

- 1) Tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas, pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

4. Indikator Beban Kerja

Menurut Egarini & Prastiwi (2022), indikator beban kerja meliputi antara lain yaitu

:

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja atau sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya

b. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

c. Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai adalah kegiatan menetapkan tujuan atau batasan kondisi yang diinginkan dicapai dengan sebuah rencana.

D. Variabel Terkait Penelitian

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hartono & Siagian (2020), disiplin kerja adalah teknik yang dipakai oleh atasan untuk membangun hubungan dengan bawahan sehingga karyawan mampu merubah suatu kebiasaan menjadi bentuk usaha agar dapat menilai tingkatan kepekaan seseorang mengikuti seluruh aturan organisasi dan asas sosial yang telah berlaku.

Menurut Puspita & Widodo (2020), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Illanisa et al., (2019), mengatakan ada dua jenis disiplin kerja diantaranya:

1) Disiplin kerja preventif

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti segala bentuk aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif salah satunya untuk memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih disiplin dan taat pada peraturan perusahaan.

2) Disiplin kerja korektif

Merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan bergerak, bekerja dan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di dalam suatu perusahaan. Dan jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tersebut akan diberi hukuman supaya karyawan tersebut bisa menginstropeksi dirinya sendiri

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Wellem et al., (2023), indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemungkinan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

4) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Suswati (2022), motivasi merupakan dorongan, inspirasi karyawan dari aktivitas kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi, dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Menurut Burhan et al., (2022), motivasi adalah keadaan psikologis yang muncul dalam bentuk tenaga penggerak dari dalam dan luar diri seseorang.

b. Jenis Motivasi Kerja

Menurut Zebua et al., (2022), ada dua jenis motivasi kerja yaitu :

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah yang bekinerja baik.

Dengan adanya motivasi positif tersebut maka semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima hal-hal yang baik.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Pemimpin bawahannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak bekinerja baik. Dengan adanya motivasi negatif semangat kerja bawahan akan meningkat tetapi dalam jangka waktu panjang dapat menimbulkan konsekuensi negatif.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Fransiska & Tupti (2020), indikator motivasi kerja meliputi:

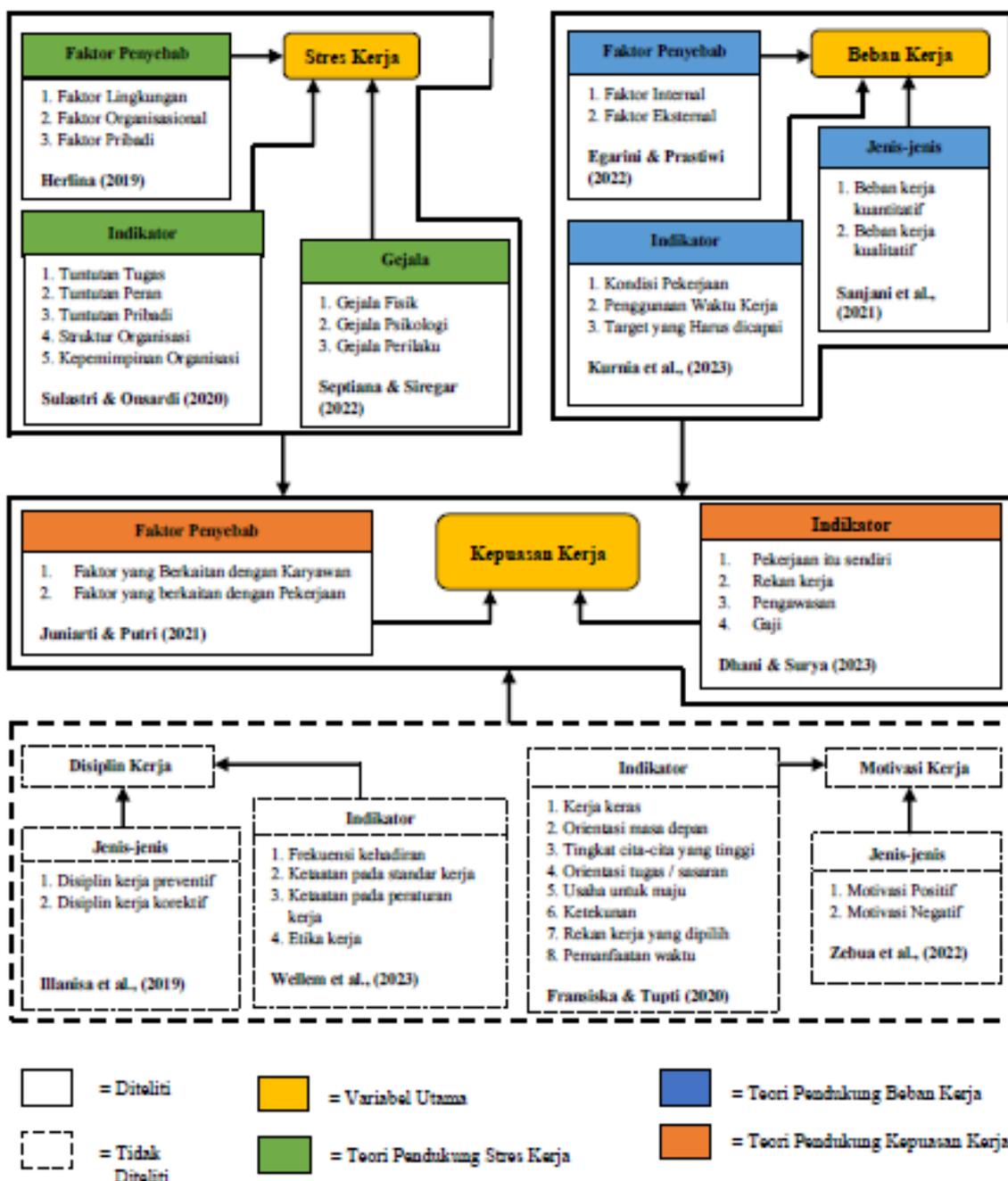
- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, memiliki ambisi yang lebih baik.

- 4) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Teori

Penelitian ini didapatkan dari berbagai literasi terkait dengan berbagai indikator yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, referensi dari keseluruhan penelitian ini bersumber dari 35 (Tiga Puluh Lima) jurnal dengan tahun terbit 2019-2023, 18 (Delapan belas) buku dengan tahun terbit 2017-2023. Kerangka teori dalam penelitian ini sebagai berikut:



BAB IV METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* atau variabel independen dan dependen diukur pada satu waktu. Menurut Hasan et al., (2022), penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dengan tujuan penelitian kuantitatif mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan alam. Penelitian ini biasa dilakukan dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan dengan populasi yang ada.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian yaitu menggunakan survey. Pada rancangan survey peneliti akan mendeskripsikan secara kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dimulai dari penyusunan rencana penelitian hingga publikasi yang dilaksanakan pada bulan Desember 2023 – Mei 2024. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Temindung. Berlokasi di Jalan Pelita RT.09, Sungai Pinang Dalam, Sungai Pinang, Kota Samarinda.

C. Desain Sampel

1. Populasi

Menurut Roflin et al., (2021), populasi adalah seseorang yang menjadi subjek penelitian atau yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di UPTD Puskesmas Temindung pada tahun 2022 dengan jumlah populasi karyawan sebanyak 45 orang.

2. Sampel

Menurut Hardani et al., (2020), Sampel merupakan sebagian jumlah populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambil sampling. Pengambilan sampel dilakukan apabila populasinya besar sehingga tidak mungkin untuk dilakukan untuk mengambil keseluruhannya maka dapat dilakukan dengan mengambil sebagian dari populasi.

Berdasarkan pendapat Nurjanna & Sahabuddin (2022), besarnya jumlah sampel dalam penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (4.1)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidak-telitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan = 10%, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{45}{1 + 45 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{45}{1 + 45 \times 0,01}$$

$$n = \frac{45}{1,45}$$

$$n = 31,0334 \approx 31 \text{ Responden}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *Slovin* diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 31 orang. Menurut Irfannuddin (2019), peneliti menentukan kriteria subjek yang diinginkan untuk meningkatkan validitas hasil penelitian. Kriteria subjek penelitian terbagi menjadi dua yaitu:

a. Kriteria *Inklusi*

Kriteria *inklusi* adalah kriteria dimana individu memenuhi persyaratan untuk terlibat dalam penelitian. Adapun kriteria *inklusi* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan Puskesmas Temindung
- 2) Masa kerja ≥ 3 bulan
- 3) Bersedia menjadi responden dalam penelitian dengan menandatangani lembar persetujuan

b. Kriteria *Ekslusi*

Kriteria *ekslusi* adalah individu yang telah masuk kriteria inklusi, akan tetapi memiliki kondisi tertentu sehingga dikeluarkan dari penelitian. Adapun kriteria *eksklusi* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan dalam masa cuti ≥ 3 bulan
- 2) Masa kerja < 3 bulan
- 3) Tidak bersedia menjadi responden

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini yaitu berupa *stratified sampling*. *Stratified sampling* adalah mengambil sampel secara acak dari kelompok strata secara proporsional (Uyun & Yoseanto, 2022). Pada penelitian ini berfokus pada sampel karyawan yang bertugas di Puskesmas Temindung. Sampel diambil beberapa subjek dari setiap ruang seperti pada tabel 4.1 dengan menggunakan rumus sebagaiberikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \quad (4.2)$$

Keterangan :

n_i = Jumlah sampel menurut strata/tingkatan

n = Jumlah sampel keseluruhan

N_i = Jumlah populasi menurut strata/tingkatan

N = Jumlah populasi

Tabel 4.1 Data Ruang

No.	Nama Ruang	Jumlah (N_i)	Sampel (n_i)
1.	Tata Usaha	7	5
2.	Poli Kandungan	3	2
3.	Poli Lansia	3	2
4.	Poli Gigi	3	2
5.	Poli Anak	3	2
6.	Poli KIE	2	1
7.	Poli Imunisasi	3	2
8.	Farmasi	3	2
9.	Poli Umum	3	2
10.	Poli Tindakan	2	1
11.	Sanitarian	3	2
12.	Poli TB	1	1
13.	Pendaftaran	4	3
14.	Laboratorium	2	1
15.	Cleaning Service	1	1
16.	Sopir	1	1
17.	Wakar	1	1
Total		45	31

Sumber: Data Sekunder 2024

D. Definisi Operasional

Menurut Koeswardhana (2020), definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional adalah memuat identifikasi suatu hal yang bersifat (variabel) sehingga bisa digunakan untuk penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini terlihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Definisi Operasional Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung

Variabel	Definisi Operasional	Alat ukur	Skala Data	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan untuk melihat pekerjaannya dengan indikator pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, dan gaji.	Kuesioner	ordinal	1. Kurang (<21) 2. Cukup (22-34) 3. Puas (>35)
Stres Kerja (X ₁)	Stres kerja merupakan keadaan emosional yang muncul dialami oleh seseorang yang disebabkan ketidaksesuaian kemampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang diterima dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.	Kuesioner	Ordinal	1. Ringan (<21) 2. Sedang (22-34) 3. Berat (>35)
Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang diterima seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.	Kuesioner	Ordinal	1. Ringan (<21) 2. Sedang (22-34) 3. Berat (>35)

E. Sumber Data, Alur dan Instrumen Penelitian

1. Sumber Data

a. Data Primer

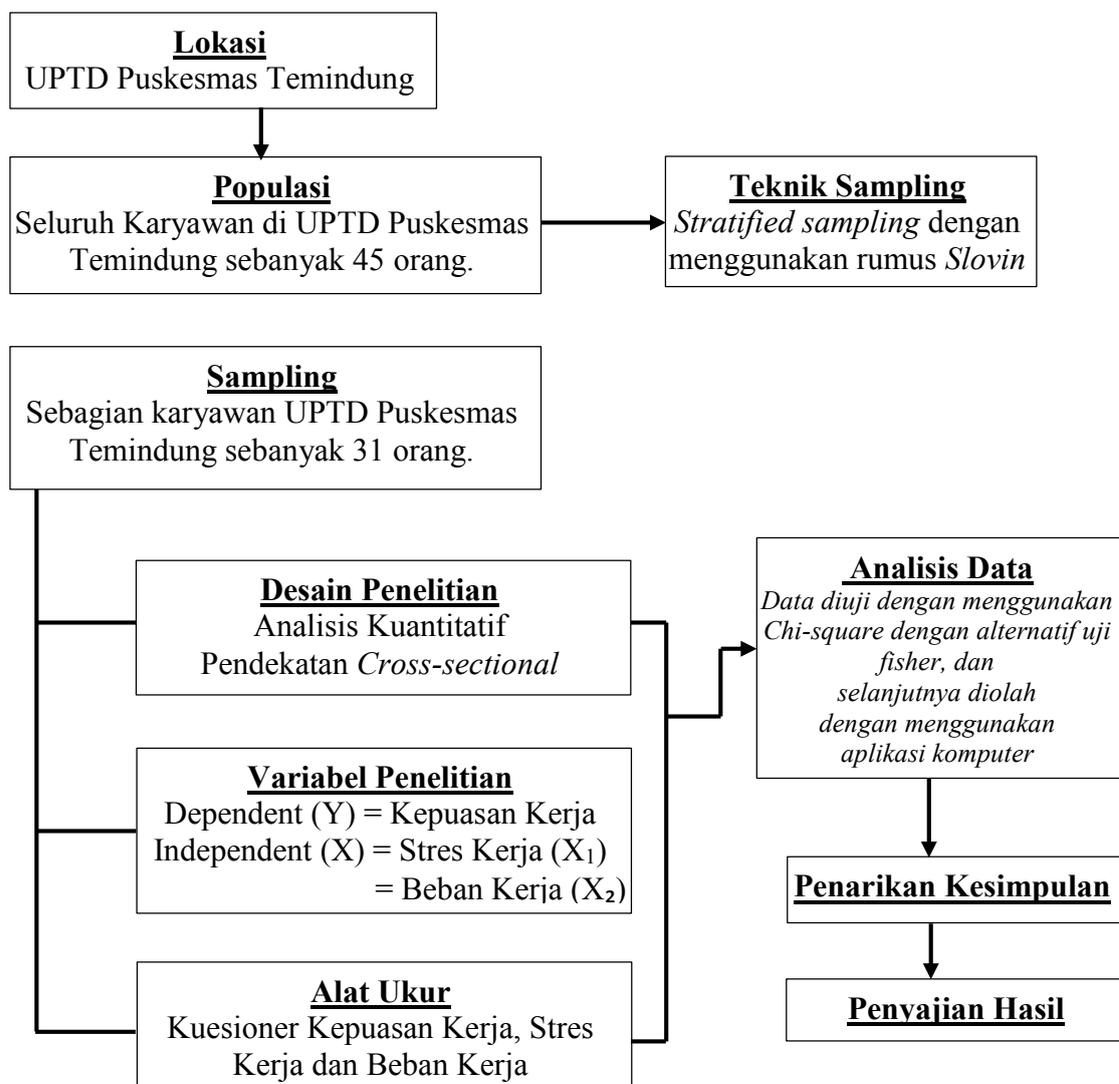
Menurut Rosini (2023), data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu ataupun perorangan tidak melalui media perantara. Contoh data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel, dan data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan wawancara yang didapatkan langsung dari responden penelitian yaitu karyawan di UPTD Puskesmas Temindung.

b. Data Sekunder

Menurut Oetama (2022), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung contohnya melalui orang lain atau dokumen. Umumnya bersumber pada instrument dan buku-buku perpustakaan atau data yang diperoleh dari kantor yang

berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dari penelitian ini berupa data jumlah pegawai, data pendidikan dan jabatan, data ruang di UPTD Puskesmas Temindung.

2. Alur Penelitian



Gambar 4.1 Alur Penelitian

3. Instrumen Penelitian

Menurut Kurniawan (2021), instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh, mengukur, dan menganalisis data dari sampel terkait masalah yang diteliti. Instrumen penelitian sering digunakan dalam penelitian pendidikan yaitu tes, kuesioner, lembar observasi, dan wawancara. Instrumen yang

digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang akan diukur dengan menggunakan skala likert.

4.3 Tabel Peta Kuesioner

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 5
	Rekan kerja	6, 7
	Pengawasan	3, 4
	Gaji	8, 9
Stres Kerja	Tuntutan Tugas	1
	Tuntutan Peran	2, 3
	Tuntutan Pribadi	4, 5
	Struktur Organisasi	6, 7
	Kepemimpinan Organisasi	8, 9
Beban Kerja	Kondisi kerja	1, 2
	Penggunaan waktu kerja	3, 4, 5, 6
	Target yang harus dicapai	7, 8, 9

Skala likert sering kali digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena yang ada, dengan skor penilaian terlihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4 Skor penilaian Skala Likert

Jawaban Responden	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Ragu-Ragu	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

Kuesioner yang digunakan pada penelitian terdiri atas pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*. Pertanyaan *favorable* merupakan pertanyaan positif yang mendukung atau memihak pada objek penelitian. Sementara, pertanyaan *unfavorable* merupakan pertanyaan negatif yang tidak mendukung atau tidak memihak kepada objek penelitian. Semua menentang yang seolah-olah isi kuesioner memihak atau tidak memihak sama sekali pernyataan. Daftar pertanyaan *favorable* dan *unfavorable* termuat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Variabel	Nomor Soal		Jumlah soal
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepuasan kerja	2, 3, 5, 6, 7	1, 4, 8, 9	9
2	Stres kerja	1, 4, 5, 8	2, 3, 6, 7, 9	9
3	Beban kerja	1, 2, 3, 9	4, 5, 6, 7, 8	9
Total				27

Terdapat 3 (tiga) kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dependen dan variabel independen pada penelitian ini, yaitu:

a. Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini digunakan skala likert dengan jumlah pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 9 soal. Maka, dapat dilakukan skoring dengan cara:

$$\text{Skoring} = \frac{(\text{Nilai Tertinggi} \times \text{Jumlah Soal}) - (\text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Soal})}{\text{Banyak Penilaian}} \quad (4.3)$$

$$= \frac{(5 \times 9) - (1 \times 9)}{3}$$

$$= \frac{45 - 9}{3}$$

$$= \frac{36}{3}$$

$$= 12$$

Berdasarkan dengan rumus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 (tiga) kategori penilaian kepuasan kerja karyawan, yaitu:

Tabel 4.6 Skoring Kategori Kepuasan Kerja Karyawan

No	Kepuasan Kerja Karyawan	Kategori
1	≤ 21	Kurang
2	22 – 34	Cukup
3	≥ 35	Puas

b. Kuesioner Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja dalam penelitian ini digunakan skala likert dengan jumlah pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 9 soal. Maka, dapat dilakukan skoring dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Skoring} &= \frac{(\text{Nilai Tertinggi} \times \text{Jumlah Soal}) - (\text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Soal})}{\text{Banyak Penilaian}} & (4.4) \\
 &= \frac{(5 \times 9) - (1 \times 9)}{3} \\
 &= \frac{45 - 9}{3} \\
 &= \frac{36}{3} \\
 &= 12
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dengan rumus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 (tiga) kategori penilaian stres kerja, yaitu:

Tabel 4.7 Skoring Kategori Stres Kerja

No	Stres Kerja	Kategori
1	≤ 21	Ringan
2	22 – 34	Sedang
3	≥ 35	Berat

c. Kuesioner Beban Kerja

Untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini digunakan skala likert dengan jumlah pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 9 soal. Maka, dapat dilakukan skoring dengan cara:

$$\begin{aligned}
 \text{Skoring} &= \frac{(\text{Nilai Tertinggi} \times \text{Jumlah Soal}) - (\text{Nilai Terendah} \times \text{Jumlah Soal})}{\text{Banyak Penilaian}} & (4.5) \\
 &= \frac{(5 \times 9) - (1 \times 9)}{3} \\
 &= \frac{45 - 9}{3} \\
 &= \frac{36}{3}
 \end{aligned}$$

$$= 12$$

Berdasarkan dengan rumus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 (tiga) kategori penilaian beban kerja, yaitu:

Tabel 4.8 Skoring Kategori Beban Kerja

No	Beban Kerja	Kategori
1	≤ 21	Ringan
2	22 – 34	Sedang
3	≥ 35	Berat

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang valid dan reliabel dibutuhkan untuk memperoleh hasil penelitian yang terpercaya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur. Reliabel berarti instrument tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

Uji validitas dan reliabilitas perlu diadakan pada alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator dalam penelitian ini semuanya menggunakan alat bantu aplikasi komputer. Berikut ini adalah pengujian validitas dan reliabilitas indikator-indikator dari variabel dalam penelitian yang akan diujikan, dapat dilihat dibawah ini:

a. Uji Validitas

Uji validitas memeriksa apakah peralatan yang digunakan efektif. Artinya instrumen tersebut dapat mengukur apa yang sebenarnya diukurnya. Hasil instrument tersebut dikatakan valid apabila data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Sebaliknya, apabila r hitung $<$ r tabel maka instrumen dikatakan *invalid*.

Uji validitas akan dilakukan dengan Jumlah pertanyaan sebanyak 30 pertanyaan pada puskesmas yang memiliki karakteristik yang sama dengan tempat

penelitian. Pada penelitian ini digunakan 25 responden sebagai sampel validitas dan 10% sebagai nilai signifikannya sehingga diketahui nilai r tabel sebesar 0,323.

Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
Y1	0.614	> 0.323	Valid
Y2	0.552	> 0.323	Valid
Y3	0.344	> 0.323	Valid
Y4	0.456	> 0.323	Valid
Y5	0.738	> 0.323	Valid
Y6	0.369	> 0.323	Valid
Y7	0.549	> 0.323	Valid
Y8	0.524	> 0.323	Valid
Y9	0.634	> 0.323	Valid

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1_1	0.426	> 0.323	Valid
X1_2	0.624	> 0.323	Valid
X1_3	0.817	> 0.323	Valid
X1_4	0.348	> 0.323	Valid
X1_5	0.635	> 0.323	Valid
X1_6	0.819	> 0.323	Valid
X1_7	0.733	> 0.323	Valid
X1_8	0.417	> 0.323	Valid
X1_9	0.781	> 0.323	Valid

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
X2_1	0.799	> 0.323	Valid
X2_2	0.738	> 0.323	Valid
X2_3	0.771	> 0.323	Valid
X2_4	0.792	> 0.323	Valid
X2_5	0.679	> 0.323	Valid
X2_6	0.657	> 0.323	Valid
X2_7	0.597	> 0.323	Valid
X2_8	0.782	> 0.323	Valid
X2_9	0.653	> 0.323	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Teknik pengujian reliabel ini menggunakan data dalam waktu yang berbeda. Teknik pengujian reliabel ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*.

Pada penelitian ini di gunakan *Cronbach's Alpha* sebagai ukuran keandalan. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha $> 0,60$. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

r Hasil	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0.652	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini reliabel karena hasil didapatkan > 0.60 yaitu 0.652.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

r Hasil	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0.776	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini reliabel karena hasil didapatkan > 0.60 yaitu 0.776.

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

r Hasil	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
0.860	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini reliabel karena hasil didapatkan > 0.60 yaitu 0.860.

F. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

- a. *Editing*, yaitu pengeditan jawaban dari responden apakah sudah lengkap atau masih terdapat jawaban yang belum diisi.
- b. *Coding*, yaitu pemberian kode kepada jawaban responden, pertanyaan-pertanyaan dan segala hal yang dianggap perlu.
- c. *Scoring*, yaitu pemberian nilai atau skor untuk item yang diperoleh oleh responden dan menentukan nilai terendah dan tertinggi
- d. *Tabulating*, yaitu teknik mentabulasi hasil data yang diperoleh sesuai dengan item pertanyaan.

2. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh makna yang bermanfaat bagi pemecahan masalah penelitian, yang dapat diolah dengan teknik-teknik tertentu. Seluruh data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan aplikasi komputer. Analisis data dilakukan secara sistematis, yaitu:

a. Analisis univariat

Menurut Wibowo et al., (2023) analisis univariat merupakan istilah yang digunakan dalam statistik untuk menggambarkan suatu analisis atau metode yang hanya melibatkan satu variabel atau karakteristik tunggal dari suatu populasi.

Analisis univariat akan ditampilkan dalam bentuk proporsi dari karakteristik responden, kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja. Selain itu, analisis juga dilakukan pada masing-masing variabel, yakni variabel independen yaitu stres kerja dan beban kerja, serta variabel dependen yakni kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Temindung.

b. Analisis Bivariat

Menurut Hardisman (2020) analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara dua jenis variabel. Apabila kedua data tersebut variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) sama-sama merupakan data kategorik, apabila syarat tersebut dapat terpenuhi maka pilihan analisis yang dapat digunakan adalah uji kuadrat (*chi-square*). Namun, jika tidak memenuhi syarat maka digunakan uji fisher (*fisher exact test*). Hasil dikatakan bermakna secara statistik, yang berarti terdapat pengaruh antar kedua variabel jika nilai $p < 0,05$ (jika derajat kepercayaan yang digunakan 95%).

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Puskesmas

Puskesmas Temindung berdiri pada tahun 1972 dengan nama Puskesmas Inpres Temindung, alamat Jl. Pelita. Akses menuju puskesmas masih susah, wilayah kerja yang sangat luas. Tahun 1998 Gedung Puskesmas direhab total dan untuk sementara kegiatan operasional pindah di Gedung milik Yayasan Untung Tuah, yang lokasinya tidak jauh dari puskesmas. Pada bulan Agustus 2005 Puskesmas Inpres berganti nama menjadi Puskesmas Temindung. Tahun 2011 berganti nama menjadi UPT. Puskesmas Temindung, sampai tahun 2012. Selanjutnya berubah menjadi UPTD. Pada bulan Mei 2017 menjadi UPT BLUD Puskesmas Temindung.

UPTD Puskesmas Temindung memiliki Motto layanan yaitu “Kesehatan Anda Adalah Kebahagiaan Kami”. Dalam pengembangannya UPTD Puskesmas Temindung memiliki visi yaitu pelayanan prima demi terwujudnya masyarakat wilayah kerja Puskesmas Temindung yang Mandiri untuk hidup sehat. UPTD Puskesmas Temindung memiliki beberapa misi yang dilakukannya, yaitu:

- a. Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk berperilaku Hidup Bersih dan Sehat
- b. Meningkatkan kemampuan dan pengetahuan masyarakat dalam mengenal dan mengatasi masalah kesehatan
- c. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan
- d. Memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat

2. Akses Pelayanan Kesehatan UPTD Puskesmas Temindung

a. Kunjungan Rawat Jalan

Kunjungan rawat jalan baik kasus baru ataupun kasus lama di Puskesmas Temindung di Kota Samarinda tahun 2022 adalah sebanyak 21.864 dengan proporsi pengunjung perempuan lebih banyak dari pada laki-laki.

b. Sepuluh Besar Penyakit Terbanyak Rawat Jalan

Morbiditas adalah angka kesakitan, baik insiden maupun prevelensi dari suatu penyakit. Morbiditas menggambarkan kejadian penyakit dalam suatu populasi pada kurun waktu tertentu. Morbiditas juga berperan dalam penilaian terhadap derajat kesehatan masyarakat. Data penyakit diperoleh dari Puskesmas yang melakukan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan laporan yang terhimpun selama tahun 2022 didapatkan bahwa jumlah kunjungan rawat jalan terbanyak adalah kasus nasofaringitis akut atau sakit tenggorokan. Penyakit 10 besar terbanyak pada pasien rawat jalan di Puskesmas Temindung tahun 2022 yaitu:

Tabel 5.1 Penyakit 10 Besar Terbanyak Pada Pasien Rawat Jalan di Puskesmas Temindung Tahun 2022

No.	Nama Penyakit	Jumlah Kasus
1.	<i>Acutenasopharyngitis (common cold)</i>	2871
2.	<i>Essential (primary) hypertension</i>	2433
3.	<i>Chronic periodontitis</i>	630
4.	<i>Angina pectoris, unspecified</i>	521
5.	<i>Myalgia</i>	326
6.	<i>Non-insulin-dependent diabetes mellitus without complications</i>	247
7.	<i>Dyspepsia</i>	203
8.	<i>Acute pharyngitis, unspecified</i>	180
9.	<i>Other dermatitis</i>	169
10.	<i>Human immunodeficiency virus (HIV) disease resulting in infectious and parasitic diseases</i>	159

Sumber : Data Sekunder 2023

c. Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM)

Dalam rangka meningkatkan cakupan pelayanan kesehatan kepada masyarakat berbagai upaya dilakukan diantaranya dengan memanfaatkan potensi dan sumber

daya yang ada di masyarakat. Upaya kesehatan bersumber daya masyarakat (UKBM) diantaranya adalah posyandu, posbindu, kelurahan siaga, dan lain sebagainya. Posyandu merupakan salah satu bentuk UKBM yang paling dikenal di masyarakat.

Posyandu menyelenggarakan minimal lima program prioritas, yaitu kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, perbaikan gizi, imunisasi, dan penanggulangan diare. Untuk memantau perkembangannya, posyandu di kelompokkan kedalam 4 strata, yaitu Posyandu Pratama, Posyandu Madya, Posyandu Purnama, Dan Posyandu Mandiri. Jumlah posyandu di wilayah Puskesmas Temindung tahun 2022 sebanyak 35 posyandu.

3. Tata Ruang UPTD Puskesmas Temindung

Lantai satu di UPTD Puskesmas Temindung terdiri dari beberapa ruangan seperti Ruang Pendaftaran, Ruang Perekam Medik, Poli Umum, Poli Lansia, Poli Bayi & Balita, Poli Kandungan/KB, Poli HIV-IMS, Poli Tindakan, Ruang Apotik, Poli Imunisasi, Poli TB, Poli Kesling & Gizi, Poli Gigi, Laboratorium Dapur, Toilet, Gudang Obat. Sedangkan pada lantai 2 terdiri dari Ruang Pertemuan, Ruang Tata Usaha, Ruang Pimpinan Puskesmas, Mushola, Toilet.

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini dikelompokkan seperti pada tabel 5.2.

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung 2024

Klasifikasi	n	(%)
Usia		
23-29 Tahun	5	16,1%
30-36 Tahun	5	16,1%
37-43 Tahun	12	38,7%
44-50 Tahun	3	9,7%
51-57 Tahun	4	12,9%
58-64 Tahun	2	6,5%
Total	31	100 %

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini rata-rata berada pada rentan usia 37-43 dengan rincian sebesar 12/31 (38,7%), rentan kedua responden pada usia 23-29 tahun dan 30-36 tahun dengan rincian sebesar 10/31 (32,2%), rentan ketiga responden pada usia 51-57 tahun dengan rincian sebesar 4/31 (12,9%), rentan keempat responden pada usia 44-50 tahun dengan rincian sebesar 3/31 (9,7%), dan rentan terakhir berada pada usia 58-64 tahun dengan rincian sebesar 2/31 (6,5%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan biologis fisik antara laki-laki dan perempuan.

Responden pada penelitian ini dibagi menjadi dua seperti pada tabel 5.3.

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung 2024

Klasifikasi	n	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	7	22,6%
Perempuan	24	77,4%
Total	31	100%

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin, responden pada penelitian ini didominasi oleh perempuan dengan rincian sebesar 24/31 (77,4%). Sedangkan, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 7/31 (22,6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan adalah tingkatan pembelajaran formal terakhir yang dilakukan oleh responden, untuk mengembangkan kemampuan dan sikap yang sesuai dengan bidang yang ditekuninya dapat dilihat pada tabel 5.4.

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung 2024

Klasifikasi	n	(%)
Pendidikan Terakhir		
SD	2	6,5%
SMA/SMK	3	9,7%
DIII	12	38,7%
S1	14	45,2%
Total	31	100 %

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa rata-rata responden berpendidikan S1 dengan rincian sebesar 14/31 (45,2%). Responden yang berpendidikan DIII sebesar 12/31 (38,7%), responden yang berpendidikan SMA/SMK sebesar 3/31 (9,7%) dan responden yang berpendidikan SD sebesar 2/31 (6,5%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja adalah lamanya waktu seseorang bekerja di suatu organisasi yang lamanya diukur dari awal seseorang tersebut bekerja hingga jangka waktu tertentu. Rincian lama kerja responden dapat dilihat pada tabel 5.5.

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung 2024

Klasifikasi	n	(%)
Lama Kerja		
≤ 7 Tahun	7	22,6%
8-14 Tahun	8	25,8%
15-22 Tahun	7	22,6%
23-30 Tahun	5	16,1%
31-38 Tahun	2	6,5%
≥ 39 Tahun	2	6,5%
Total	31	100 %

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa sebanyak 14/31 (45,2%) rata-rata responden telah bekerja kurang dari 7 tahun dan 15-22 tahun. Selanjutnya, sebanyak 8/31 (25,8%) responden telah bekerja 8-14 tahun. Responden yang telah bekerja 23-30 tahun dengan rincian sebesar 5/31 (16,1%), dan sebanyak 4/31 (13%) responden yang telah bekerja 31-38 tahun dan lebih dari 39 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Data Ruang

Data ruang atau unit merupakan penempatan posisi dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Pada penelitian ini responden terbagi dalam beberapa ruang atau unit yang rinciannya dapat dilihat pada tabel 5.6.

Tabel 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Data Ruang Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung 2024

Klasifikasi	n (Sampel Responden)	(%)
Data Ruang		
TU	5	16,1%
Poli Kandungan	2	6,5%
Poli Lansia	2	6,5%
Poli Gigi	2	6,5%
Poli Anak	2	6,5%
Poli KIE	1	3,2%
Poli Imunisasi	2	6,5%
Farmasi	2	6,5%
Poli Umum	2	6,5%
Poli Tindakan	1	3,2%
Sanitarian	2	6,5%
Poli TB	1	3,2%
Pendaftaran	3	9,7%
Lab	1	3,2%
Cleaning Service	1	3,2%
Sopir	1	3,2%
Wakar	1	3,2%
Total	31	100 %

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa sebanyak 16/31 (52%) responden yang bertugas secara merata di empat ruang, yaitu Poli Kandungan, Poli Lansia, Poli Gigi, Poli Anak, Poli Imunisasi, Ruang Farmasi, Poli Umum, dan Ruang Sanitarian dengan masing-masing ruang terdiri atas 2 orang karyawan. Selanjutnya, sebanyak 7/31 (22,4%) secara merata terbagi kedalam tujuh ruang, yaitu Poli KIE, Poli Tindakan, Poli TB, Ruang LAB, Ruang Cleaning Service, Sopir, Wakar dengan masing-masing ruang terdiri atas 1 orang karyawan. Pada Ruang Tata Usaha sebanyak 5/31 (16,1%) karyawan dan Ruang Pendaftaran sebanyak 3/31 (9,7%) karyawan.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji merupakan suatu pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan. Rincian gaji responden dapat dilihat pada tabel 5.7.

Tabel 5.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung 2024

Klasifikasi	n	%
Gaji (Rupiah)		
≤ 3.000.000	8	25,8%
3.000.000-5.000.000	13	41,9%
≥ 5.000.000	10	32,3%
Total	31	100%

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa responden dengan pendapatan tiga juta sampai lima juta dengan rincian sebesar 13/31 (41,9%). Sementara 10/31 (32,3%) responden dengan pendapatan lebih dari lima juta serta 8/31 (25,8%) lainnya memiliki pendapatan kurang dari tiga juta.

C. Distribusi Variabel Penelitian

1. Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

Hasil distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel 5.8:

Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Temindung 2024

Klasifikasi	n	%
Kepuasan Kerja		
Cukup	10	32,3%
Puas	21	67,7%
Total	31	100%

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa puas terhadap pekerjaannya dengan rincian sebesar 21/31 (67,7%). Sementara 10/31 (32,3%) responden merasa cukup terhadap pekerjaannya.

2. Distribusi Variabel Stres Kerja

Hasil distribusi frekuensi variabel stres kerja, dapat dilihat pada tabel 5.9.

Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Temindung

Klasifikasi	n	%
Stres Kerja		
Sedang	21	67,7%
Berat	10	32,3%
Total	31	100%

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa rata-rata responden mengalami stres kerja sedang pada saat melaksanakan pekerjaannya dengan rincian sebesar 21/31 (67,7%). Sedangkan, 10/31 (32,3%) responden mengalami stres berat pada saat melaksanakan pekerjaannya.

3. Distribusi Variabel Beban Kerja

Hasil distribusi frekuensi variabel beban kerja, dapat dilihat pada tabel 5.10.

Tabel 5.10 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Temindung

Klasifikasi	n	%
Beban Kerja		
Sedang	21	67,7%
Berat	10	32,3%
Total	31	100%

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa beban kerja yang dihadapi tergolong sedang dengan rincian sebesar 21/31 (67,7%) . Sedangkan 10/31 (32,3%) responden merasa beban kerja yang dihadapinya berat.

D. Analisis Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap 31 responden dengan menggunakan metode uji alternatif *fisher* di dapatkan hasil bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara rinci dapat dilihat pada tabel 5.11:

Tabel 5.11 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung

Statistik	Kategori Kepuasan Kerja						<i>p-value</i>
	Cukup		Puas		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Stres Kerja							
Sedang	12	38,7	9	29,0	21	67,7	0,020
Berat	1	3,2	9	29,0	10	32,3	
Total	13	41,9	18	58,1	31	100	

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan analisis pada tabel 5.11 dinyatakan bahwa responden yang memiliki tingkat stres kerja sedang dengan kepuasan kerja cukup sebesar 12 (38,7%), stres kerja

sedang dengan kepuasan kerja puas sebesar 9 (29,0%). Sedangkan stres kerja berat dengan kepuasan kerja cukup sebesar 1 (3,2%) dan stres kerja berat dengan kepuasan kerja puas sebesar 9 (29,0%). Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai *p-value* sebesar $0,020 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap 31 responden dengan menggunakan metode *chi-square* di dapatkan hasil bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara rinci dapat dilihat pada tabel 5.12:

Tabel 5.12 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung

Statistik	Kategori Kepuasan Kerja						<i>p-value</i>
	Cukup		Puas		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Beban Kerja							
Sedang	7	22,6	14	45,2	21	67,7	1,000
Berat	3	9,7	7	22,6	10	32,3	
Total	10	32,3	21	67,8	31	100	

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan analisis pada tabel 5.12 dinyatakan bahwa responden yang memiliki tingkat beban kerja sedang dengan kepuasan kerja cukup sebesar 7 (22,6%), beban kerja sedang dengan kepuasan kerja puas sebesar 14 (45,2%). Sedangkan beban kerja berat dengan kepuasan kerja cukup sebesar 3 (9,7%) dan beban kerja berat dengan kepuasan kerja puas sebesar 7 (22,6%). Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai *p-value* sebesar $1,0000 > \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan batasan atau dimensi ukuran hidup yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang. Responden pada penelitian ini berada pada usia 37- 43 tahun dengan rincian sebesar 12/31 (38,7%). Oleh karena itu, karyawan yang berusia 37 tahun keatas lebih banyak mengalami stres kerja. hal ini karena fisik yang mudah mengalami kelelahan fisik dan mental jika menghadapi pekerjaan yang banyak sehingga mengalami stres kerja. Usia pada penelitian ini juga dapat mempengaruhi beban kerja karyawan, umur yang semakin meningkat juga memiliki tanggung jawab yang besar tidak hanya di tempat kerja tetapi juga dirumah. Sejalan dengan hal tersebut karyawan yang mengalami kelelahan dan mendapatkan tanggung jawab yang besar akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang dilahirkan. Hasil penelitian menunjukkan perempuan memiliki persentase lebih besar yaitu 24/31 (77,4%) dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan memiliki kecenderungan cepat lelah sehingga stres kerja lebih banyak dialami oleh perempuan. Hal ini karena kemampuan fisik yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan berbeda. Sehingga stres kerja lebih banyak dialami perempuan. Selain itu, stres kerja di pengaruhi juga oleh siklus haid pada wanita yang dapat mempengaruhi kondisi emosionalnya. Jenis kelamin pada penelitian ini juga dimungkinkan mempengaruhi beban kerja karyawan yang berjenis kelamin perempuan yang memiliki kemampuan fisik lebih lemah dari laki-laki. Mereka di tuntutan bekerja lebih tinggi daripada laki-laki. Sehingga karyawan perempuan mengalami kelelahan karena mendapatkan beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Jenis kelamin juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan berdasarkan penjelasan mengenai stres dan beban kerja karyawan mengalami

kelelahan akibat emosional dan tuntutan pekerjaan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir merupakan pendidikan yang telah ditempuh dan selesai. Hasil penelitian menunjukkan karyawan dengan pendidikan yang paling mendominasi adalah pendidikan terakhir S1 lebih banyak dengan rincian sebesar 14/31 (45,2%). Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi gaya hidup dan pola pikir dalam mempertimbangkan sesuatu. Tingkat pendidikan dapat membantu seseorang untuk membentuk sikap, pengetahuan dan perilakunya terhadap sesuatu. Karyawan yang mempunyai pendidikan tinggi akan mudah menerima informasi dan memiliki kemampuan pemikiran yang baik sehingga dapat memberikan tanggapan positif terhadap beban kerja atau stres yang dialami.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja merupakan kurun waktu atau lamanya karyawan bekerja di suatu tempat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bekerja di Puskesmas Temindung dalam rentan waktu 8-14 tahun dengan rincian sebesar 8/31 (25,8%). Semakin lama masa kerja yang dijalani oleh seorang pekerja maka kemampuan untuk mengatasi berbagai masalah dalam pekerjaan akan meningkat. Selain itu, karyawan yang memiliki lama kerja yang pendek cenderung lebih sulit untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan sehingga lebih beresiko mengalami stres kerja. Lama kerja juga pada penelitian ini berpengaruh terhadap beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan yang memiliki lama kerja yang baru lebih cenderung mendapatkan tugas yang baru akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah karena kurangnya tenaga dan pegawai, sehingga karyawan harus beradaptasi lagi dengan tugas tugas dan suasana di tempat kerja.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Data Ruang

Ruang atau unit merupakan suatu tempat dalam suatu kesatuan wilayah tempat dimana seseorang melakukan kegiatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bertugas secara merata di delapan ruang dengan rincian sebesar 16/31 (52%) yang terdiri atas 2 karyawan. Berdasarkan data ruang karyawan dapat memicu terjadinya stres kerja dan beban kerja, karena setiap ruangan hanya terdiri dari 2 orang tetapi banyak bertemu dengan pasien yang berbeda-beda. Selain itu pekerjaan dari tenaga kerja juga melakukan pekerjaan yang monoton dan berulang setiap harinya. Karyawan harus menyesuaikan diri dengan beban kerja yang harus dikerjakan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pada karyawan. Karyawan mengalami desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya karena harus melakukan pelayanan dan melakukan pekerjaan diluar dari jam pelayanan. Hal ini dapat memicu terjadinya stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji merupakan pendapatan yang diterima sebagai balas jasa dari perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pendapatan tiga juta samapai dengan lima juta dengan rincian sebesar 13/31 (41,9%). Karyawan dengan pendapatan tinggi dibandingkan dengan mereka yang berpendapatan rendah, hal ini karena karyawan yang mendaptkan pendapatan tinggi cenderung memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sering kali harus bekerja di luar jam kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih tinggi dan jam kerja yang lebih ketat hal ini memicu terjadinya stres kerja karena beban kerja yang diterima dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

F. Analisis Berdasarkan Pernyataan Kuesioner Variabel

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan

pada penelitian ini diukur menggunakan indikator yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, dan gaji.



Gambar 5.1 Grafik Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada grafik kepuasan kerja tersebut menunjukkan pada pernyataan satu bahwa rata-rata karyawan menyatakan setuju pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuannya. Selanjutnya, pernyataan dua rata-rata karyawan menyatakan setuju senang mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan yang diterima. Pernyataan tiga rata-rata karyawan menyatakan setuju pimpinan melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada karyawan. Pernyataan empat rata-rata karyawan menyatakan setuju karyawan mendapatkan dukungan penuh dari atasan. Pernyataan lima rata-rata karyawan menyatakan setuju pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pernyataan enam rata-rata karyawan menyatakan setuju senang bekerja dengan rekan kerja yang menciptakan suasana kerja harmonis. Pernyataan tujuh rata-rata karyawan menyatakan setuju senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja. Sementara, pada pernyataan delapan rata-rata karyawan menyatakan ragu-ragu pemenuhan gaji pokok terhadap kebutuhan, dan pada pernyataan sembilan rata-rata karyawan menyatakan ragu-ragu perbandingan gaji pokok dengan keterampilan dan pengorbannya.

2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang muncul dari suatu kondisi yang dirasakan di tempat kerja. Stres kerja karyawan pada penelitian ini diukur menggunakan indikator yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.



Gambar 5.2 Grafik Stres Kerja

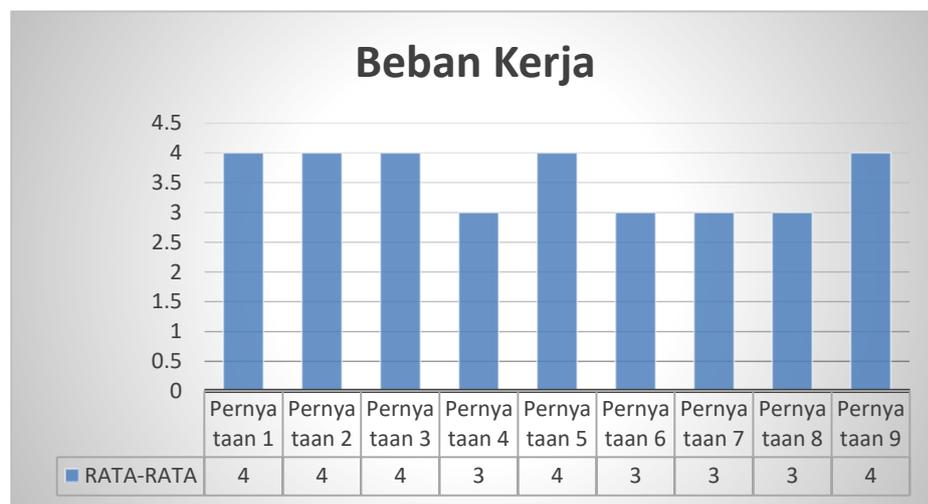
Berdasarkan hasil analisis pada grafik stres kerja tersebut menunjukkan pada pernyataan satu bahwa rata-rata karyawan menyatakan setuju penempatan barang diletakkan dengan baik. Selanjutnya, pernyataan dua rata-rata karyawan menyatakan ragu-ragu konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja membuat karyawan tidak nyaman bekerja sehingga membuat karyawan gelisah, dan pernyataan tiga karyawan rata-rata menyatakan ragu-ragu beban kerja yang diterima terlalu banyak sehingga membuat karyawan menjadi tertekan. Sementara pada pernyataan empat rata-rata karyawan menyatakan setuju komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik. Namun, pernyataan lima rata-rata karyawan menyatakan ragu-ragu ketika menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dengan batasan waktu membuat karyawan menjadi sakit kepala dan pusing. Pernyataan enam rata-rata karyawan menyatakan setuju karyawan merasa ada kejelasan mengenai peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Pernyataan tujuh rata-rata karyawan menyatakan ragu-ragu alur perintah struktur organisasi tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja. Pernyataan delapan rata-rata karyawan menyatakan

setuju pimpinan memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja. Sedangkan, pada pernyataan sembilan rata-rata karyawan menyatakan ragu-ragu sikap pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif.

3. Beban Kerja

Tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu.

Beban kerja pada penelitian ini diukur menggunakan indikator yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.



Gambar 5.3 Grafik Beban Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada grafik beban kerja tersebut menunjukkan pada pernyataan satu bahwa rata-rata karyawan menyatakan setuju fasilitas kerja perusahaan lengkap sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja. Pernyataan dua rata-rata responden menyatakan setuju suasana ditempat karyawan bekerja, mendukung sehingga menjadi tenang dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada pernyataan tiga rata-rata karyawan menyatakan setuju penggunaan waktu kerja sesuai dengan SOP organisasi. Sementara pada pernyataan empat rata-rata karyawan menyatakan ragu-ragu tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Selanjutnya, pada pernyataan lima rata-rata karyawan menyatakan setuju karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Sedangkan pada pernyataan enam rata-

rata responden menyatakan ragu-ragu melakukan kerja lembur dan membawanya pulang kerumah. Pada pernyataan tujuh rata-rata karyawan menyatakan ragu-ragu target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi, dan pada pernyataan delapan rata-rata karyawan menyatakan ragu-ragu beban kerja yang diberikan terlalu berat. Namun, pada pernyataan Sembilan rata-rata karyawan menyatakan setuju mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Temindung. Hal ini terjadi karena berdasarkan salah satu indikator pada stres kerja yaitu tuntutan peran pada pernyataan responden yang memberikan penilaian dengan rata-rata terendah menyatakan “Beban kerja berlebihan dan terlalu banyak membuat saya menjadi tertekan” yang bernilai sebesar (3,06). Pemimpin perlu memperhatikan dan mengelola dengan baik beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Mengenali batas kemampuan karyawan agar beban kerja yang diterima sesuai dengan kemampuan mereka. Jika dihubungkan dengan kepuasan kerja responden memberikan penilaian dengan rata-rata tertinggi sebesar (4,32) responden menyatakan “pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya”, akan tetapi jika karyawan di berikan beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan menjadi stres akibat banyak pekerjaan yang mereka terima, hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana pada pernyataan kepuasan kerja responden yang memberikan penilaian dengan rata-rata terendah menyatakan “Gaji pokok yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya” dengan nilai sebesar (3,03). Stres kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor

pribadi seperti masalah ekonomi pribadi, sehingga gaji pokok yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary (2020) bahwa stres kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan menurun kepuasan kerja karyawan tersebut. Dimana stres kerja karyawan disebabkan oleh beban kerja yang berlebih dan terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan dalam pemberian pekerjaan kepada setiap karyawan dimana pembagian tugas untuk tiap karyawan harus benar-benar dijalankan agar pekerjaan tidak terjadi tumpang tindih.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Aprilia et al., (2022) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena kerap kali adanya jam lembur secara tiba-tiba, dimana karyawan yang usianya tak lagi muda kesehatan karyawan tersebut menurun, hal ini berdasarkan pada salah satu indikator pada stres kerja yaitu perubahan hidup karyawan. Karyawan jadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan karyawan merasa kelelahan karena faktor usia, dengan adanya stres kerja di organisasi, maka akan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Safria et al., (2023) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena adanya ketegangan saat melakukan kesalahan pekerjaan, tuntutan pribadi membuat tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, standar kerja yang sulit terpenuhi membuat tertekan, dan kurangnya kerjasama dalam organisasi mengakibatkan tingkat kepuasan kerja menjadi rendah.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Temindung. Hal ini

terjadi karena rata-rata responden merasa puas terhadap suasana ditempat mereka bekerja, sehingga mereka menjadi tenang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan nilai tertinggi (4.16). Tempat kerja yang jauh dari kebisingan membuat karyawan tenang dan lebih fokus dalam bekerja tidak merasa terganggu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika dihubungkan dengan pernyataan kepuasan kerja responden menyatakan mereka senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya dengan nilai tertinggi (4.32). Rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis mencegah terjadinya kejenuhan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan tidak menjadi segan serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Linda (2022) bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sesuai dengan teori Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:106) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Wulandari et al., (2023) bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menghindari beban kerja yang berlebihan sebaiknya memperhatikan keahlian dan kapasitas karyawan dalam tuntutan kerja yang diberikan. Dengan mempertimbangkan keahlian individu dan memberikan jangka waktu yang memadai, perusahaan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Hal ini akan mencegah terjadinya kelelahan dan kejenuhan yang dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siboro (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. apabila seseorang mendapatkan pekerjaan yang terlalu tinggi akibat persaingan semakin ketat seseorang akan mengalami stres dan kepanikan, dan akibatnya karyawan tidak menikmati pekerjaannya. Oleh karena itu, proporsi alokasi beban kerja harus disesuaikan dengan keterampilan dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

H. Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah responden yang terbatas, tentunya masih kurang dalam menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Proses pengambilan data dan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya. Hal ini terjadi karena kurangnya rasa tidak aman terhadap karyawan, walaupun sudah diberikan edukasi sebelumnya terkait dengan penelitian yang dilakukan.
3. Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil analisis data, sehingga perlu penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dengan metode yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan menggunakan instrumen penelitian yang berbeda.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode uji *Fisher* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *p-value* (0,020). Oleh karena itu, nilai *p-value* $< 0,05$ yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan metode uji *Fisher* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai (1,000). Oleh karena itu, nilai *p-value* $> 0,05$ yang berarti beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas

- a. Masih ditemukan stres kerja dan beban kerja dengan kategori berat, sehingga puskesmas sebaiknya lebih memperhatikan stres kerja dan beban kerja karyawan karena akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan
- b. Masih ada ditemukan karyawan dengan tingkat stres kerja dan beban kerja yang berat sehingga harus dilakukan penanganan contohnya dengan melakukan family gathering
- c. Karyawan harus menjaga kesehatan dan memperhatikan waktu istirahat yang dengan banyaknya tanggung jawab dan tuntutan tugas.
- d. Pimpinan memperhatikan kembali beban kerja yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja pada karyawan yang berusia diatas 35 tahun.

- e. Karyawan melakukan peregangan otot di sela-sela jam kerja agar tubuh tidak merasakan cepat lelah.
- f. Perlu dilakukan rotasi kerja untuk mengurangi adanya kelelahan dan mengurangi kebosanan pegawai.
- g. Puskesmas harus lebih memperhatikan lagi keahlian karyawan sesuai dengan bidangnya, dan dilakukan evaluasi secara berkala terkait dengan kesehatan kerja maupun kesehatan mental karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada peneliti yang akan datang, meningkatkan jumlah sampel, menambah jumlah variabel seperti gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, ataupun beberapa hal yang dapat membuat penelitian terhadap kepuasan kerja semakin baik kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawam Malang. *Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 3(2), 74–82.
- Anggriyani, S., & Serif, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis Dan Paramedis Di Puskesmas Eyat Mayang Kab. Lombok Barat*. 2(2), 1–15.
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karaywan Di PT RG Rajawali II Unit PSA Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 273–288.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Burhan, F., Musiana, & Surasno, D. M. (2022). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Jailolo. *Jurnal Serambi Sehat*, 15(1), 14–26.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Bandung). *E-Jurnal Manajemen*, 12(6), 602–626.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115–129.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Bekan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Fujiansyah, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.53812/jmb.v9i1.5>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hardisman. (2020). *Mudah, Praktik, Gratis, Dan Legal Analisis Data Dan Statistik Kesehatan Dengan Program JASP*. Penerbit Guepedia.

- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 220–237.
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalbah, S. Z., Rakhman, C. U., Ratnaningsih, P. W., Inanna, Mattunruang, A. A., Herman, Nursaeni, Yusriani, Nahriana, Silalahi, D. E., Hasyim, S. H., Rahmat, A., Ulfah, Y. F., & Arisah, N. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Tahta Media Group.
- Hee, O. C., Shi, C. H., Kowang, T. O., Fei, G. C., & Ping, L. L. (2020). Factors Influencing Job satisfaction Among Academics Staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 285–291.
- Herlina, L. (2019). Kondisi dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT SGS. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviui*, 1(3), 16–25.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Irfannuddin. (2019). *Cara Sistematis Berlatih Meneliti Merangkai Sistematika Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. Niaga Swadaya.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*, 1.
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis Of The Impact Of Workload and Work Stress On Job Satisfaction With Motivation as Intervening Variable. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(4), 791–803.
- Koeswardhana, G. (2020). Analisis Kemampuan Laba Kotor, Laba Operasi Dan Laba Bersih Dalam Memprediksi Arus Kas Di Masa Mendatang. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 4(1), 41–48.
- Kurniawan, H. (2021). *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Group Penerbitan CV Budi Utama.
- Kurniawan, J., Mora, L., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Karawang.

- I(2)*, 14–20.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Sari, I. M., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Nurjanna, & Sahabuddin, R. (2022). *Keputusan Berwirausaha Kalangan Wanita Di Kota Makassar*. Nas Media Pustaka.
- Oetama, S. (2022). *Orientasi Kewirausahaan Terhadap Keunggulan Dalam Bersaing*. CV. Azka Pustaka.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, *1(1)*, 31–41.
- Qurrotu'aini, Z.-S., Ardan, M., & Purwaningsih, E. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, *5(1)*, 277–283.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Riefky, S., Haryat, R., & Anggraini, M. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan. *Jurnal Matua*, *3(1)*, 73–90.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, *7(4)*, 5953–5962.
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *AKSARA: Jurnal Pendidikan Nonformal*, *8(2)*, 1469–1478.
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, Vaiabel dalam Penelitian Kedokteran*. PT. Nasya Expanding Management.
- Rosini, I. (2023). *Metode Penelitian Akuntansi Kuantitatif Dan Kualitatif*. CV Adanu Abimata.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2(1)*, 1–15.
- Safria, A. N., Sumantri, P. E., & Achadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Royal

- Korindah Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 20(1), 1–10.
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43–55.
- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Septiani, L. D., & Siregar, T. (2022). *Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*. Pradina Pustaka.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 279–292.
- Silalahi, E. E., & Dianti, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelayanan Teknik Di Pt.Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2(3), 247–258.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI*, 6(2), 25–36.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Suswati, E. (2022). *Buku Monograf Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Trinovela, S., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Uyun, M., & Yoseanto, B. L. (2022). *Seri Buku Psikologi Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*. Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Wellem, I., Silva, Y. O. Da, & Lela, A. M. D. (2023). Analisis Faktor -faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Projemen UNIPA*, 10(1), 1–17.
- Wibowo, F. C., Salampessy, M., Herniyatun, Sriwahyuni, E., Nanang, Sitopu, J. W., Ansar, Syapitri, H., Sitorus, E., Junaidi, & Nababan, D. (2023). *Teknik Analisis Data Penelitian : Univariat, Bivariat, dan Multivariat*.

- Wulandari, P. D., Rani, & Putriwatiningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102–116.
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

BERKAS ADMINISTRASI



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



PERSETUJUAN JUDUL SKRIPSI

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka Judul Skripsi atas nama mahasiswa/i **Nofa Khairunnisa** dengan NIM **201326110034** yang disetujui :

Judul	Keterangan
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peserta Kerja Pegawai pada Puskesmas Temindung	DITOLAK
Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Puskesmas Temindung	DITERIMA
Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Perawat Unit Rawat Inap Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Samarinda.	DITOLAK

Revisi Judul Skripsi (jika ada) :

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di UPTD. Puskesmas Temindung

Dengan ketentuan Dosen Pembimbing Skripsi:

No	Penugasan	Nama
1.	Pembimbing I (Ketua Dewan Penguji)	M. Ardan, SKM., M.Kes
2	Pembimbing II (Sekretaris Dewan Penguji)	Nurhasanah, SKM., MARS

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

Dibuat rangkap 2 (dua) :

- 1 (satu) untuk Program Studi
- 1 (satu) untuk mahasiswa yang bersangkutan



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

Kepada Yth.
Bapak/Ibu **M. Ardan, SKM., M.Kes**
Di-
Tempat

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka ditetapkan mahasiswa/i :

Nama : Nofa Khairunnisa
NIM : 201326110034
Angkatan : 2020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : **Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di UPTD. Puskesmas Temindung**
Status Pembimbing : Pembimbing Utama (I)

Berdasarkan hasil rapat tersebut, dimohon untuk dapat membimbing penulisan karya tulis (Skripsi), dengan ketentuan:

1. Pembimbingan tugas akhir (skripsi) minimal 8 (delapan) kali
2. Judul dapat berubah sesuai dengan arahan pembimbing dan/atau keputusan dalam quorum sidang;
3. Syarat pelaksanaan sidang dilakukan jika quorum sidang dihadiri minimal 1 Pembimbing dan 2 penguji dan/atau 2 pembimbing dan 1 penguji.

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



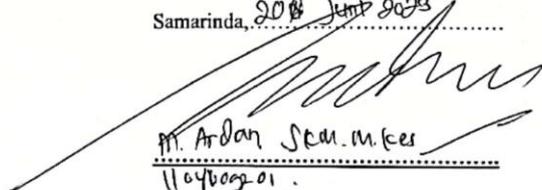
M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

Tembusan Yth.
1. Ketua STIKES Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
2. Arsip

PERNYATAAN DOSEN

Dengan ini, saya **M. Ardan, SKM., M.Kes** (*Bersedia / ~~Tidak Bersedia~~*) membimbing mahasiswa diatas sebagai pembimbing utama (I). Demikian pernyataan dosen ini saya buat, untuk kepentingan akademik yang berlaku.

Samarinda, 20 Juni 2023


M. Ardan SKM. M.Kes
1104109201



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



Kepada Yth.
Bapak/Ibu **Nurhasanah, SKM., MARS**
Di-
Tempat

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka ditetapkan mahasiswa/i :

Nama : Nofa Khairunnisa
NIM : 201326110034
Angkatan : 2020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : **Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di UPTD. Puskesmas Temindung**
Status Pembimbing : Pembimbing Pendamping (II)

Berdasarkan hasil rapat tersebut, dimohon untuk dapat membimbing penulisan karya tulis (Skripsi), dengan ketentuan:

1. Pembimbingan tugas akhir (skripsi) minimal 8 (delapan) kali
2. Judul dapat berubah sesuai dengan arahan pembimbing dan/atau keputusan dalam quorum sidang;
3. Syarat pelaksanaan sidang dilakukan jika quorum sidang dihadiri minimal 1 Pembimbing dan 2 penguji dan/atau 2 pembimbing dan 1 penguji.

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

- Tembusan Yth.
1. Ketua STIKES Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
 2. Arsip

PERNYATAAN DOSEN

Dengan ini, saya **Nurhasanah, SKM., MARS** (**Bersedia / Tidak Bersedia**) membimbing mahasiswa diatas sebagai pembimbing Pendamping (II). Demikian pernyataan dosen ini saya buat, untuk kepentingan akademik yang berlaku.

Samarinda, 22 Juni 2023

Nurhasanah, SKM., MARS
NIDN. 1106038706



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



No. : 018.2/STIKES-MM/I/2024
Lamp : Proposal
Hal : Undangan Seminar Usulan Penelitian

Samarinda, 09 Januari 2024

Kepada Yth.

1. M. Ardan, SKM., M.Kes
2. Nurhasanah, SKM., MARS
3. Dr. H. Haeruddin, M.Si
4. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D.
5. Ryzky Diah Anggraini, S.ST., M.Tr.Keb

Di Tempat

Dengan hormat,

Kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Sidang Ujian Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada **Seminar Usulan Penelitian** atas nama **NOFA KHAIRUNNISA NIM 201326110034** Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang akan dilaksanakan:

Hari / Tanggal : Jum'at, 12 Januari 2024
Waktu : 14.30 - 15.30 Wita
Tempat : Ruang Seminar Administrasi Rumah Sakit
Judul Skripsi : Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di UPT. Puskesmas Temindung
Pembimbing : 1. M. Ardan, SKM., M.Kes
2. Nurhasanah, SKM., MARS

Atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Ketua


Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

Catatan :

Ujian dapat dilaksanakan/dilanjutkan jika memenuhi **Quorum Sidang** (hadir minimal 3 orang yakni 1 Pembimbing dengan 2 Penguji dan/atau 2 Pembimbing dengan 1 Penguji)

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai laporan)
2. Wakil Ketua I dan II STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Rumah Sakit STIKES-MM Samarinda;
4. Yang bersangkutan;
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp.085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
(STIKES-MM) SAMARINDA
Nomor : II.143/SK/STIKES-MM/VIII/2023

Tentang

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI BAGI MAHASISWA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA

- Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Bimbingan Skripsi bagi sdr. **NOFA KHAIRUNNISA** NIM 201326110034 Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, dipandang perlu mengangkat Pembimbing Skripsi;
- Memperhatikan : 1. Bahwa untuk memenuhi maksud butir (1) diatas maka perlu diterbitkan Surat Keputusan.
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014, tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U.2000, tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
5. Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 770/KPT/I/2019, tentang Perubahan Bentuk Akademik Kebidanan Mutiara Mahakam Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Pembimbing Skripsi bagi sdr. **NOFA KHAIRUNNISA** NIM 201326110034, Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam dengan susunan sebagai berikut:
1. M. Ardan, SKM., M.Kes (Pembimbing 1);
2. Nurhasanah, SKM., MARS (Pembimbing 2);
2. Segala biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan keputusan ini dibebankan pada dana yang tersedia di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam;
3. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Samarinda
Pada tanggal : 21 Agustus 2023
Ketua,


Hi. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
2. Para Wakil Ketua STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit STIKES MM Samarinda
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl. M. Yamln/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



No. : 058.1/STIKES-MM/II/2024
Lamp : 1 Rangkap Proposal
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Samarinda, 02 Februari 2024

Kepada Yth.
Kepala Dinas Kesehatan Kota Samarinda
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Kami sampaikan bahwa mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang tersebut dibawah ini:

Nama : Nofa Khairunnisa
NIM : 201326110034
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan dan penulisan Skripsi dengan judul
"Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung"

Pembimbing : 1. M. Ardan, SKM., M.Kes (Pembimbing 1)
2. Nurhasanah, SKM., MARS (Pembimbing 2)
Waktu Penelitian : Februari - April 2024.
Tempat Penelitian : UPTD. Puskesmas Temindung, Samarinda

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu agar kiranya dapat berkenan memberi izin dan memberi surat rekomendasi kepada yang bersangkutan.

Atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Ketua



Hj. Nurhasanah, S.E., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 400128901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan);
2. Para Wakil Ketua STIKES MM Samarinda
3. Kepala LPPM STIKES MM Samarinda
4. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit
5. Mahasiswa Yang Bersangkutan;
6. Arsip



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA DINAS KESEHATAN

Jalan Milono No. 1, Kelurahan Bugis, Kecamatan Samarinda Kota
Samarinda, Kalimantan Timur, Kode Pos 75121
<https://dinkes.samarindakota.go.id> Email: dinaskesehatansamarinda@gmail.com

Samarinda, 06 Februari 2024

Nomor : 400.7.22.1/1242/100.02
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Puskesmas Temindung
di
Tempat

Menindaklanjuti surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda Nomor : 058.1/STIKES-MM/II/2024 tanggal 02 Februari 2024 perihal Surat Permohonan izin Penelitian. Maka melalui surat ini, kami memberitahukan bahwa Dinas Kesehatan memberikan izin untuk melakukan Penelitian di Puskesmas Temindung Kota Samarinda dengan tetap memperhatikan Protokol Kesehatan, bagi Mahasiswa STIKES-MM Sebagai Berikut :

Nama : Nofa Khairunnisa
NIM : 201326110034
Judul : *Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UPTD Puskesmas Temindung*

Demikian surat izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Kepala Dinas Kesehatan Kota Samarinda
Sekretaris Dinas Kesehatan Kota Samarinda



Tembusan :
1. Ketua STIKES



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA

DINAS KESEHATAN KOTA
UPTD PUSKESMAS TEMINDUNG
Jalan Pelita No.9, Sungai Pinang Dalam, Sungai Pinang
Samarinda, Kalimantan Timur. Kode Pos 75117
Email : pkm.temindung@yahoo.com Telepon: (0541)766301.

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.7.22.1 / 234 / 100.02.019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : drg.Andi Tenri Awaru,MARS
N I P : 197201222002122001
Pangkat / Gol. : Pembina TK I / IVb
Jabatan : Kepala UPTD Puskesmas Temindung
Unit Kerja : UPTD Puskesmas Temindung

Dengan ini menerangkan :

Nama : Nofa Khairunnisa
NIM : 201326110034
Perguruan Tinggi : STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Fakultas/Prodi : S1 - Administrasi Rumah Sakit
Judul : Pengaruh Stress dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung

Bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan Penelitian di UPTD Puskesmas Temindung, terhitung mulai tanggal 28 Februari 2024 – 06 Maret 2024

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



drg. Andi Tenri Awaru, MARS
Pembina TK I / IVb
NIP. 197201222002122001

LAMPIRAN 2

Jadwal Rencana Penelitian

Informed Consent

Kuesioner Penelitian

PELAKSANAAN PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UPTD PUSKESMAS
TEMINDUNG

No	Kegiatan	Desember 2023				Januari 2024				Februari 2024				Maret 2024				April 2024				Mei 2024			
		Minggu Ke-				Minggu Ke-				Minggu Ke-				Minggu Ke-				Minggu Ke-				Minggu Ke-			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi																								
	Persiapan	■																							
	Pelaksanaan																								
2	Proposal Penelitian																								
	Persiapan		■																						
	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																		
	Ujian Proposal						■																		
3	Pelaksanaan Penelitian																								
	Persiapan						■	■																	
	Perizinan Penelitian								■	■															
	Pelaksanaan										■	■	■												
	Penyusunan Laporan														■	■	■	■	■	■	■	■			
	Ujian Hasil																						■	■	
	Penyusunan Publikasi																					■	■	■	
4	Laporan Skripsi																								
	Perbaikan Laporan																							■	
	Sidang Skripsi																							■	

INFORMED CONCENT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan secara rinci dan telah mengerti mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh Nofa Khairunnisa NIM. 201326110034 Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang berjudul Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Temindung.

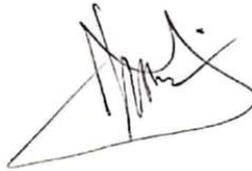
Saya telah memutuskan setuju untuk ikut berpartisipasi pada penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan. Bila selama penelitian ini saya menginginkan mengundurkan diri, maka saya dapat mengundurkan sewaktu-waktu tanpa sanksi apapun.

Samarinda, Februari 2024
Peneliti,

Samarinda....., 29-2-2024
Yang memberikan Persetujuan,



Nofa Khairunnisa
NIM. 201326110034



.....

Alamat :
Jalan Ery Suparjan No. 49A, RT.12, Samarinda
No.HP 082251468398

Petunjuk Pengisian:

Isilah titik-titik berikut dan berilah tanda (√) pada salah satu kotak setiap nomor sesuai dengan kondisi anda saat ini:

A. Data Demografi Responden

- Inisial :
 - Usia : Tahun
 - Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
 - Pendidikan terakhir : () SMA/SMK () DIII () S1 () S2 () S3
 - Lama Kerja : Tahun Bulan
 - Unit Kerja :
 - Penghasilan : () < Rp 3.000.000,- () Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000,-
() > Rp 5.000.000,-
-

Petunjuk Pengisian:

Isilah titik-titik berikut dan berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia di sebelah kanan yang menurut anda sesuai dengan kenyataan/perasaan anda saat ini:

- STS : Sangat Tidak Setuju R : Ragu-Ragu SS : Sangat Setuju
- TS : Tidak Setuju S : Setuju

B. KUESIONER KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan kemampuan saya.	5	4	3	2	1
2.	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5
3.	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai	1	2	3	4	5
4.	Karyawan tidak mendapat dukungan penuh dari atasan.	5	4	3	2	1
5.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	1	2	3	4	5
6.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	1	2	3	4	5

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju R : Ragu-ragu SS : Sangat Setuju
 TS : Tidak setuju S : Setuju

7.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	1	2	3	4	5
8.	Gaji pokok diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	5	4	3	2	1
9.	Gaji pokok yang diterima tidak sebanding dengan keterampilan dan pengorbanan saya	5	4	3	2	1

C. KUESIONER STRES KERJA

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Tata penempatan barang diletakkan dengan baik sehingga dapat mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan karena adanya kenyamanan dalam bekerja	1	2	3	4	5
2.	Konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga membuat saya gelisah	5	2	3	4	5
3.	Beban kerja berlebihan dan terlalu banyak membuat saya menjadi tertekan	5	4	3	2	1
4.	Saya merasakan komunikasi yang terjalin antar karyawan terjalin dengan baik.	1	2	3	4	5
5.	Ketika saya menghadapi banyak pekerjaan yang harus di selesaikan dengan batasan waktu, membuat saya merasa sakit kepala dan pusing.	1	2	3	4	5
6.	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya ditempat kerja.	5	4	3	2	1
7.	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	5	4	3	2	1
8.	Pimpinan memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja	1	2	3	4	5
9.	Sikap pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif	5	4	3	2	1

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju R : Ragu-ragu SS : Sangat Setuju
TS : Tidak setuju S : Setuju

D. KUESIONER BEBAN KERJA

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan lengkap sehingga memudahkan saya dalam bekerja	1	2	3	4	5
2.	Suasana di tempat saya bekerja, mendukung pekerjaan sehingga saya menjadi tenang dalam pelaksanaan pekerjaan	1	2	3	4	5
3.	Penggunaan waktu kerja sudah sesuai dengan SOP organisasi	1	2	3	4	5
4.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	5	4	3	2	1
5.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dnegan waktu yang ditetapkan	5	4	3	2	1
6.	melakukan kerja lembur dan membawanya pulang kerumah	5	4	3	2	1
7.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	5	4	3	2	1
8.	Beban kerja yang diberikan terlalu berat	5	4	3	2	1
9.	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Correlations

		Kepuasan_1	Kepuasan_2	Kepuasan_3	Kepuasan_4	Kepuasan_5
Kepuasan_1	Pearson Correlation	1	.080	.577**	.490*	.302
	Sig. (2-tailed)		.704	.003	.013	.143
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_2	Pearson Correlation	.080	1	.160	-.136	.729**
	Sig. (2-tailed)	.704		.445	.517	.000
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_3	Pearson Correlation	.577**	.160	1	.076	.105
	Sig. (2-tailed)	.003	.445		.717	.619
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_4	Pearson Correlation	.490*	-.136	.076	1	.065
	Sig. (2-tailed)	.013	.517	.717		.758
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_5	Pearson Correlation	.302	.729**	.105	.065	1
	Sig. (2-tailed)	.143	.000	.619	.758	
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_6	Pearson Correlation	.041	.371	.116	-.190	.386
	Sig. (2-tailed)	.848	.068	.580	.362	.056
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_7	Pearson Correlation	.079	.296	.032	.063	.169
	Sig. (2-tailed)	.707	.151	.881	.766	.420
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_8	Pearson Correlation	.237	.461*	.163	.063	.417*
	Sig. (2-tailed)	.254	.021	.435	.766	.038
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_9	Pearson Correlation	.033	.177	-.127	.089	.387
	Sig. (2-tailed)	.876	.397	.546	.672	.056
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_10	Pearson Correlation	.247	.205	-.068	.547**	.374
	Sig. (2-tailed)	.234	.325	.746	.005	.066
	N	25	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.614**	.552**	.344	.456*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.093	.022	.000

N		25	25	25	25	25
Correlations						
		Kepuasan_6	Kepuasan_7	Kepuasan_8	Kepuasan_9	Kepuasan_10
Kepuasan_1	Pearson Correlation	.041	.079	.237	.033	.247
	Sig. (2-tailed)	.848	.707	.254	.876	.234
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_2	Pearson Correlation	.371	.296	.461*	.177	.205
	Sig. (2-tailed)	.068	.151	.021	.397	.325
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_3	Pearson Correlation	.116	.032	.163	-.127	-.068
	Sig. (2-tailed)	.580	.881	.435	.546	.746
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_4	Pearson Correlation	-.190	.063	.063	.089	.547**
	Sig. (2-tailed)	.362	.766	.766	.672	.005
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_5	Pearson Correlation	.386	.169	.417*	.387	.374
	Sig. (2-tailed)	.056	.420	.038	.056	.066
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_6	Pearson Correlation	1	.290	.456*	-.160	-.197
	Sig. (2-tailed)		.160	.022	.445	.344
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_7	Pearson Correlation	.290	1	.675**	.008	-.032
	Sig. (2-tailed)	.160		.000	.969	.880
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_8	Pearson Correlation	.456*	.675**	1	.075	-.032
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.720	.880
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_9	Pearson Correlation	-.160	.008	.075	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.445	.969	.720		.002
	N	25	25	25	25	25
Kepuasan_10	Pearson Correlation	-.197	-.032	-.032	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.344	.880	.880	.002	
	N	25	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.332	.369	.549**	.524**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.105	.060	.004	.007	.001
	N	25	25	25	25	25

Correlations

		TOTAL
Kepuasan_1	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	25
Kepuasan_2	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	25
Kepuasan_3	Pearson Correlation	.344
	Sig. (2-tailed)	.093
	N	25
Kepuasan_4	Pearson Correlation	.456*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	25
Kepuasan_5	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
Kepuasan_6	Pearson Correlation	.322
	Sig. (2-tailed)	.105
	N	25
Kepuasan_7	Pearson Correlation	.369
	Sig. (2-tailed)	.069
	N	25
Kepuasan_8	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	25
Kepuasan_9	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	25
Kepuasan_10	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	25
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	25
	N	25

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

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

UJI VALIDITAS STRES KERJA

		Stres_1	Stres_2	Stres_3	Stres_4	Stres_5	Stres_6	Stres_7
Stres_1	Pearson Correlation	1	-.180	.037	.307	.062	.460*	.326
	Sig. (2-tailed)		.389	.862	.136	.768	.021	.112
	N	25	25	25	25	25	25	25
Stres_2	Pearson Correlation	-.180	1	.281	-.173	.119	-.121	.153
	Sig. (2-tailed)	.389		.174	.409	.572	.564	.466
	N	25	25	25	25	25	25	25
Stres_3	Pearson Correlation	.037	.281	1	.505*	.007	.197	.443*
	Sig. (2-tailed)	.862	.174		.010	.972	.346	.026
	N	25	25	25	25	25	25	25
Stres_4	Pearson Correlation	.307	-.173	.505*	1	.191	.569**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.136	.409	.010		.362	.003	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Stres_5	Pearson Correlation	.062	.119	.007	.191	1	-.018	.335
	Sig. (2-tailed)	.768	.572	.972	.362		.934	.102
	N	25	25	25	25	25	25	25
Stres_6	Pearson Correlation	.460*	-.121	.197	.569**	-.018	1	.484*
	Sig. (2-tailed)	.021	.564	.346	.003	.934		.014
	N	25	25	25	25	25	25	25
Stres_7	Pearson Correlation	.326	.153	.443*	.666**	.335	.484*	1
	Sig. (2-tailed)	.112	.466	.026	.000	.102	.014	
	N	25	25	25	25	25	25	25
Stres_8	Pearson Correlation	.120	-.139	.349	.554**	.263	.363	.492*
	Sig. (2-tailed)	.566	.508	.087	.004	.204	.074	.013
	N	25	25	25	25	25	25	25
Stres_9	Pearson Correlation	.165	.261	.203	.126	-.188	.326	.372
	Sig. (2-tailed)	.431	.207	.331	.547	.367	.111	.067
	N	25	25	25	25	25	25	25
Stres_10	Pearson Correlation	.231	-.082	.362	.708**	.363	.268	.568**
	Sig. (2-tailed)	.267	.698	.075	.000	.075	.196	.003
	N	25	25	25	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.426*	.153	.624**	.817**	.348	.635**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.034	.464	.001	.000	.088	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25

Correlations

		Stres_8	Stres_9	Stres_10	TOTAL
Stres_1	Pearson Correlation	.120	.165	.231	.426*
	Sig. (2-tailed)	.566	.431	.267	.034
	N	25	25	25	25
Stres_2	Pearson Correlation	-.139	.261	-.082	.153
	Sig. (2-tailed)	.508	.207	.698	.464
	N	25	25	25	25
Stres_3	Pearson Correlation	.349	.203	.362	.624**
	Sig. (2-tailed)	.087	.331	.075	.001
	N	25	25	25	25
Stres_4	Pearson Correlation	.554**	.126	.708**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.004	.547	.000	.000
	N	25	25	25	25
Stres_5	Pearson Correlation	.263	-.188	.363	.348
	Sig. (2-tailed)	.204	.367	.075	.088
	N	25	25	25	25
Stres_6	Pearson Correlation	.363	.326	.268	.635**
	Sig. (2-tailed)	.074	.111	.196	.001
	N	25	25	25	25
Stres_7	Pearson Correlation	.492*	.372	.568**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.013	.067	.003	.000
	N	25	25	25	25
Stres_8	Pearson Correlation	1	.455*	.844**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.022	.000	.000
	N	25	25	25	25
Stres_9	Pearson Correlation	.455*	1	.207	.417*
	Sig. (2-tailed)	.022		.321	.038
	N	25	25	25	25
Stres_10	Pearson Correlation	.844**	.207	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.321		.000
	N	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.733**	.417*	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.000	
	N	25	25	25	25

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

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

UJI VALIDITAS BEBAN KERJA

		Beban_1	Beban_2	Beban_3	Beban_4	Beban_5	Beban_6	Beban_7
Beban_1	Pearson Correlation	1	.791**	.713**	.525**	.520**	.568**	-.074
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.008	.003	.727
	N	25	25	25	25	25	25	25
Beban_2	Pearson Correlation	.791**	1	.547**	.431*	.549**	.396	-.057
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.031	.004	.050	.786
	N	25	25	25	25	25	25	25
Beban_3	Pearson Correlation	.713**	.547**	1	.478*	.247	.404*	-.005
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.016	.235	.045	.982
	N	25	25	25	25	25	25	25
Beban_4	Pearson Correlation	.525**	.431*	.478*	1	.502*	.492*	.228
	Sig. (2-tailed)	.007	.031	.016		.011	.012	.274
	N	25	25	25	25	25	25	25
Beban_5	Pearson Correlation	.520**	.549**	.247	.502*	1	.712**	.176
	Sig. (2-tailed)	.008	.004	.235	.011		.000	.401
	N	25	25	25	25	25	25	25
Beban_6	Pearson Correlation	.568**	.396	.404*	.492*	.712**	1	.102
	Sig. (2-tailed)	.003	.050	.045	.012	.000		.626
	N	25	25	25	25	25	25	25
Beban_7	Pearson Correlation	-.074	-.057	-.005	.228	.176	.102	1
	Sig. (2-tailed)	.727	.786	.982	.274	.401	.626	
	N	25	25	25	25	25	25	25
Beban_8	Pearson Correlation	.359	.361	.701**	.404*	.076	.071	-.065
	Sig. (2-tailed)	.078	.076	.000	.045	.717	.735	.758
	N	25	25	25	25	25	25	25
Beban_9	Pearson Correlation	.500*	.508**	.555**	.579**	.417*	.357	.172
	Sig. (2-tailed)	.011	.010	.004	.002	.038	.079	.410
	N	25	25	25	25	25	25	25
Beban_10	Pearson Correlation	.434*	.470*	.560**	.529**	.247	.088	.227
	Sig. (2-tailed)	.030	.018	.004	.007	.235	.675	.275
	N	25	25	25	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.799**	.738**	.771**	.792**	.679**	.657**	.197
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.345
	N	25	25	25	25	25	25	25

Correlations

	Beban_8	Beban_9	Beban_10	TOTAL

Beban_1	Pearson Correlation	.359	.500*	.434*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.078	.011	.030	.000
	N	25	25	25	25
Beban_2	Pearson Correlation	.361	.508**	.470*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.076	.010	.018	.000
	N	25	25	25	25
Beban_3	Pearson Correlation	.701**	.555**	.560**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.004	.000
	N	25	25	25	25
Beban_4	Pearson Correlation	.404*	.579**	.529**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.045	.002	.007	.000
	N	25	25	25	25
Beban_5	Pearson Correlation	.076	.417*	.247	.679**
	Sig. (2-tailed)	.717	.038	.235	.000
	N	25	25	25	25
Beban_6	Pearson Correlation	.071	.357	.088	.657**
	Sig. (2-tailed)	.735	.079	.675	.000
	N	25	25	25	25
Beban_7	Pearson Correlation	-.065	.172	.227	.197
	Sig. (2-tailed)	.758	.410	.275	.345
	N	25	25	25	25
Beban_8	Pearson Correlation	1	.538**	.444*	.597**
	Sig. (2-tailed)		.006	.026	.002
	N	25	25	25	25
Beban_9	Pearson Correlation	.538**	1	.619**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.006		.001	.000
	N	25	25	25	25
Beban_10	Pearson Correlation	.444*	.619**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.026	.001		.000
	N	25	25	25	25
TOTAL	Pearson Correlation	.597**	.782**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	
	N	25	25	25	25

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

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

UJI RELIABEL KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.652	.705	10

UJI RELIABEL STRES KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.776	.781	10

UJI RELIABEL BEBAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.863	10

LAMPIRAN 4

TABULASI DATA

**TABULASI DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN**

No	Usia	Kode	Jenis kelamin	Kode	Pendidikan Terakhir	Kode	Lama Kerja	Kode	Unit	Kode	Gaji	Kode
R1	29	1	P	2	S1	5	6 Tahun 3 Bulan	1	TU	1	3000000-5000000	2
R2	27	1	P	2	S1	5	4 Tahun 2 bulan	1	TU	1	>5000000	3
R3	57	5	P	2	S1	5	32 Tahun	5	TU	1	>5000000	3
R4	24	1	L	1	S1	5	7 Bulan	1	TU	1	<3000000	1
R5	23	1	L	1	S1	5	1 Tahun	1	TU	1	<3000000	1
R6	48	4	L	1	DIII	4	27 Tahun	4	Poli Tindakan	10	>5000000	3
R7	42	3	P	2	DIII	4	42 Tahun	4	Laboratorium	14	3000000-5000000	2
R8	43	3	P	2	S1	5	23 Tahun 11 Bulan	4	Poli Lansia	3	3000000-5000000	2
R9	41	3	P	2	DIII	4	19 Tahun	3	Poli Lansia	3	3000000-5000000	2
R10	36	2	P	2	DIII	4	9 Tahun	2	Poli Imunisasi	7	<3000000	1
R11	46	4	P	2	DIII	4	15 Tahun	3	Poli Imunisasi	7	>5000000	3
R12	33	2	P	2	S1	5	8 Bulan	1	Poli Umum	9	3000000-5000000	2
R13	29	1	P	2	DIII	4	5 Tahun	1	Poli Umum	9	3000000-5000000	2
R14	59	6	P	2	S1	5	40 Tahun	6	Poli KIA	2	>5000000	3
R15	40	3	P	2	DIII	4	17 Tahun	3	Poli KIA	2	>5000000	3
R16	57	5	P	2	DIII	4	30 Tahun	4	Poli Gigi	4	>5000000	3
R17	37	3	P	2	S1	5	9 Tahun	2	Poli Gigi	4	3000000-5000000	2
R18	38	3	P	2	DIII	4	14 Tahun 6 Bulan	2	Farmasi	8	<3000000	1
R19	35	2	P	2	S1	5	18 Tahun	3	Farmasi	8	3000000-5000000	2
R20	42	3	P	2	DIII	4	15 Tahun	3	Poli Balita	5	3000000-5000000	2
R21	35	2	P	2	S1	5	10 Tahun	2	Poli Balita	5	>5000000	3
R22	56	5	P	2	S1	5	39 Tahun	6	Poli KIE	6	3000000-5000000	2
R23	40	3	P	2	DIII	4	20 Tahun	3	Poli TB	12	3000000-5000000	2
R24	55	5	L	1	SMA/SMK	3	36 Tahun	5	Pendaftaran	13	>5000000	3
R25	37	3	P	2	S1	5	14 Tahun 1 Bulan	2	Pendaftaran	13	3000000-5000000	2
R26	47	4	L	1	SMA/SMK	3	13 Tahun	2	Pendaftaran	13	<3000000	1
R27	33	2	P	2	S1	5	10 Tahun	2	Sanitasi	11	>5000000	3
R28	38	3	P	2	DIII	4	16 Tahun 7 Bulan	4	Sanitasi	11	3000000-5000000	2
R29	40	3	P	2	SD	1	9 Tahun 5 Bulan	2	Cleaning Servis	15	<3000000	1
R30	59	6	L	1	SMA/SMK	3	15 Tahun	3	Sopir	16	<3000000	1
R31	41	3	L	1	SD	1	3 Tahun 4 Bulan	1	Wakar	17	<3000000	1

TABULASI DATA
VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

NO	Pernyataan									TOTAL	Kode
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9		
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	2
R2	3	4	5	4	5	4	4	5	5	39	2
R3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	37	2
R4	4	5	4	4	5	4	5	1	2	34	1
R5	5	5	4	3	4	4	4	2	3	34	1
R6	2	4	4	4	5	5	5	2	5	36	2
R7	5	4	2	4	5	5	5	2	2	34	2
R8	2	4	4	4	4	5	4	2	3	32	1
R9	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39	2
R10	5	4	5	5	4	4	4	2	2	35	2
R11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	2
R12	2	4	4	4	4	4	5	2	3	32	1
R13	4	4	3	4	3	5	5	3	4	35	2
R14	5	4	4	4	5	5	5	2	4	38	2
R15	5	4	4	4	5	4	4	3	3	36	2
R16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2
R17	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38	2
R18	4	4	4	4	5	4	4	2	2	33	1
R19	4	4	4	4	5	4	4	3	3	35	2
R20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2
R21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	1
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2
R23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	2
R24	5	3	5	4	5	5	5	5	5	42	2
R25	2	3	4	4	4	4	4	2	2	29	1
R26	4	3	4	5	4	4	4	2	3	33	1
R27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2
R28	4	4	4	5	2	5	4	4	3	35	2
R29	5	4	4	4	5	4	5	1	4	36	2
R30	4	5	4	4	5	5	5	3	1	36	2
R31	4	4	4	4	4	4	4	1	4	33	1

**TABULASI DATA
VARIABEL STRES KERJA (X₁)**

NO	Pernyataan									TOTAL	Kode
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9		
R1	4	3	4	4	2	4	4	4	4	33	1
R2	4	1	1	3	4	4	2	4	2	25	1
R3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34	1
R4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	29	1
R5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	32	1
R6	5	2	1	5	4	2	1	4	4	28	1
R7	4	4	2	4	4	3	2	4	2	29	1
R8	4	2	2	5	2	4	2	4	2	27	1
R9	5	2	2	4	2	4	2	5	4	30	1
R10	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43	2
R11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	2
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	2
R13	4	2	2	5	3	3	3	2	4	28	1
R14	5	4	2	5	4	4	2	3	2	31	1
R15	5	5	1	1	1	5	4	2	1	25	1
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	2
R17	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34	1
R18	4	3	3	3	4	5	3	4	4	33	1
R19	5	3	4	4	4	4	4	4	4	36	2
R20	5	4	2	4	4	4	4	4	4	35	2
R21	3	3	2	4	3	4	4	3	4	30	1
R22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	2
R23	5	4	3	5	4	4	4	4	4	37	2
R24	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41	2
R25	4	2	2	4	2	2	2	4	2	24	1
R26	4	2	4	5	2	4	4	5	4	34	1
R27	3	5	4	4	2	5	3	4	5	35	2
R28	4	1	4	1	4	2	2	2	2	22	1
R29	5	2	3	4	2	4	2	4	2	28	1
R30	4	3	4	4	4	2	4	4	2	31	1
R31	4	2	2	4	2	4	2	2	2	24	1

**TABULASI DATA
VARIABEL BEBAN KERJA (X₂)**

NO	Pernyataan									TOTAL	Kode
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9		
R1	4	4	4	3	2	4	3	3	4	31	1
R2	4	5	5	1	3	4	2	3	4	31	1
R3	5	4	2	2	4	2	2	4	4	29	1
R4	4	5	3	3	3	2	2	3	4	29	1
R5	3	4	4	4	4	4	2	2	4	31	1
R6	5	4	2	4	2	5	5	1	5	33	1
R7	2	4	4	2	4	3	3	3	4	29	1
R8	4	5	4	4	4	3	3	5	5	37	2
R9	4	4	4	2	4	2	2	4	3	29	1
R10	4	4	4	5	5	5	2	1	2	32	1
R11	5	5	5	2	5	5	2	1	1	31	1
R12	4	4	4	3	5	4	5	5	4	38	2
R13	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	1
R14	5	5	5	2	4	4	2	4	1	32	1
R15	5	5	5	5	2	4	4	4	5	39	2
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	2
R17	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	1
R18	3	4	4	2	4	3	4	4	4	32	1
R19	4	3	4	4	4	3	4	4	5	35	2
R20	4	4	5	4	4	1	3		4	29	1
R21	3	4	3	4	4	3	3	3	4	31	1
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2
R23	4	5	4	4	4	2	4	4	5	36	2
R24	5	5	5	2	3	4	4	5	5	38	2
R25	3	4	3	2	4	2	2	2	4	26	1
R26	4	4	4	2	2	4	4	4	2	30	1
R27	4	4	4	1	3	2	2	3	4	27	1
R28	4	3	3	3	2	1	1	3	3	23	1
R29	5	4	4	3	5	4	4	4	4	37	2
R30	5	3	3	1	5	4	4	4	5	34	1
R31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	2

LAMPIRAN 5
***OUPUT* PENGOLAHAN DATA**

MENENTUKAN RENTANG FREKUENSI USIA DAN LAMA KERJA

1. Usia

a. Menentukan Rentang

Usia tertinggi di data kuesioner: 59 tahun

Usia terendah di data kuesioner: 23 tahun

Jadi rentangnya $R = 59 - 23 = 36$

b. Menentukan banyak kelas

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$1 + 3,3 \log (31)$$

$$1 + 4,92$$

$$5,92, \approx 6.$$

c. Menentukan panjang kelas interval (KI)

Interval = Rentang/Banyak kelas = $36/6 = 6$

d. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Interval	Batas Atas	Batas Bawah	F. Absolute	F. Kumulatif	F. Relatif
1	23-29	22,5	29,5	5	5	16,1%
2	30-36	29,5	36,5	5	10	16,1%
3	37-43	36,5	43,5	12	22	38,7%
4	44-50	43,5	50,5	3	25	9,7%
5	51-57	50,5	57,5	4	29	12,9%
6	58-64	57,5	64,5	2	31	6,5%
				31		100%

2. Lama Kerja

a. Menentukan Rentang

Usia tertinggi di data kuesioner: 40 tahun

Usia terendah di data kuesioner: 0 tahun

Jadi rentangnya $R = 40 - 0 = 40$

b. Menentukan banyak kelas

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$1 + 3,3 \log (31)$$

$$1 + 4,92$$

$$5,92, \approx 6.$$

c. Menentukan panjang kelas interval (KI)

Kelas Interval = Rentang/Banyak kelas = $40/6 = 6,666 \approx 7$

d. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Interval	Batas Atas	Batas Bawah	F. Absolute	F. Kumulatif	F. Relatif
1	0-7	0,5	7,5	7	7	22,6%
2	8-14	7,5	14,5	8	15	25,8%
3	15-22	14,5	22,5	7	22	22,6%
4	23-30	22,5	30,5	5	27	16,1%
5	31-38	30,5	38,5	2	29	6,5%
6	39-46	38,5	46,5	2	31	6,5%
				31		100%

HASIL OUTPUT KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics							
		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Data Ruang	Gaji
N	Valid	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table					
Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-29 Tahun	5	16.1	16.1	16.1
	30-36 Tahun	5	16.1	16.1	32.3
	37-43 Tahun	12	38.7	38.7	71.0
	44-50 Tahun	3	9.7	9.7	80.6
	51-57 Tahun	4	12.9	12.9	93.5
	58-64 Tahun	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	7	22.6	22.6	22.6
	Perempuan	24	77.4	77.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	6.5	6.5	6.5
	SMA/SMK	3	9.7	9.7	16.1
	DIII	12	38.7	38.7	54.8
	S1	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 7 Tahun	7	22.6	22.6	22.6
	8-14 Tahun	8	25.8	25.8	48.4
	15-22 Tahun	7	22.6	22.6	71.0
	23-30 Tahun	5	16.1	16.1	87.1
	31-38 Tahun	2	6.5	6.5	93.5
	≥ 39 Tahun	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Data Ruang					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TU	5	16.1	16.1	16.1
	Poli Kandungan	2	6.5	6.5	22.6
	Poli Lansia	2	6.5	6.5	29.0
	Poli Gigi	2	6.5	6.5	35.5
	Anak	2	6.5	6.5	41.9
	Poli KIE	1	3.2	3.2	45.2
	Poli Imunisasi	2	6.5	6.5	51.6
	Ruang Farmasi	2	6.5	6.5	58.1
	Poli Umum	2	6.5	6.5	64.5
	Poli Tindakan	1	3.2	3.2	67.7
	Ruang Sanitarian	2	6.5	6.5	74.2
	Poli TB	1	3.2	3.2	77.4
	Ruang Pendaftaran	3	9.7	9.7	87.1
	Ruang Laboratorium	1	3.2	3.2	90.3
	Cleaning Service	1	3.2	3.2	93.5
	Sopir	1	3.2	3.2	96.8
Wakar	1	3.2	3.2	100.0	
Total	31	100.0	100.0		

Gaji					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3000000	8	25.8	25.8	25.8
	3000000-5000000	13	41.9	41.9	67.7
	> 50000000	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA

Statistics						
		Pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan kemampuan saya.	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada pegawai	Karyawan tidak mendapat dukungan penuh dari atasan.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.
N	Valid	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.13	4.03	4.10	4.10	4.32
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4 ^a	4	4	4	4 ^a
Std. Deviation		.991	.482	.597	.396	.748
Variance		.983	.232	.357	.157	.559
Range		3	2	3	2	3
Minimum		2	3	2	3	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		128	125	127	127	134

Statistics					
		Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	Gaji pokok diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	Gaji pokok yang diterima tidak sebanding dengan keterampilan dan pengorbanan saya
N	Valid	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.32	4.32	3.03	3.39
Median		4.00	4.00	3.00	3.00
Mode		4	4	2	4
Std. Deviation		.475	.475	1.251	1.022
Variance		.226	.226	1.566	1.045
Range		1	1	4	4
Minimum		4	4	1	1
Maximum		5	5	5	5
Sum		134	134	94	105

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

STRES KERJA

Statistics						
		Tata penempatan barang diletakkan dengan baik sehingga dapat mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan karena adanya kenyamanan dalam bekerja	Konflik yang sering terjadi dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga membuat saya gelisah	Beban kerja berlebihan dan terlalu banyak membuat saya menjadi tertekan	Saya merasakan komunikasi yang terjalin antar karyawan terjalin dengan baik.	Ketika saya menghadapi banyak pekerjaan yang harus di selesaikan dengan batasan waktu, membuat saya merasa sakit kepala dan pusing.
N	Valid	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.23	3.16	3.06	3.94	3.29
Median		4.00	3.00	3.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		.617	1.186	1.209	1.031	1.071
Variance		.381	1.406	1.462	1.062	1.146
Range		2	4	4	4	4
Minimum		3	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		131	98	95	122	102

Statistics

		Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya ditempat kerja.	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	Pimpinan memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja	Sikap pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif
N	Valid	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.84	3.19	3.74	3.45
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		.898	1.078	.815	1.179
Variance		.806	1.161	.665	1.389
Range		3	4	3	4
Minimum		2	1	2	1
Maximum		5	5	5	5
Sum		119	99	116	107

BEBAN KERJA

Statistics

		Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan lengkap sehingga memudahkan saya dalam bekerja	Suasana di tempat saya bekerja, mendukung pekerjaan sehingga saya menjadi tenang dalam pelaksanaan pekerjaan	Penggunaan waktu kerja sudah sesuai dengan SOP organisasi	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
N	Valid	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.06	4.16	3.90	2.97	3.71
Median		4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		.727	.583	.790	1.169	.938
Variance		.529	.340	.624	1.366	.880
Range		3	2	3	4	3
Minimum		2	3	2	1	2
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		126	129	121	92	115

Statistics

		Saya melakukan kerja lembur dan membawanya pulang kerumah	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan	Beban kerja yang diberikan terlalu berat	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi
N	Valid	31	31	30	31
	Missing	0	0	1	0
Mean		3.35	3.87	3.33	3.16
Median		4.00	4.00	4.00	3.00
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		1.112	1.088	1.124	1.068
Variance		1.237	1.183	1.264	1.140
Range		4	4	4	4
Minimum		1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5
Sum		104	120	100	98

DISTRIBUSI VARIABEL STRES KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA

Statistics

		StresKerja	BebanKerja	KepuasanKerja
N	Valid	31	31	31
	Missing	0	0	0

Frequency Table

StresKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	21	67.7	67.7	67.7
	Berat	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

BebanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	21	67.7	67.7	67.7
	Berat	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

KepuasanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	10	32.3	32.3	32.3
	Puas	21	67.7	67.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

CROSSTABS UJI FISHER

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Stres Kerja * Kepuasan Kerja	31	100.0%	0	0.0%	31
Beban Kerja * Kepuasan Kerja	31	100.0%	0	0.0%	31	100.0%

Stres Kerja * Kepuasan Kerja

Crosstab

			Kepuasan Kerja		Total
			Cukup	Puas	
Stres Kerja	Sedang	Count	12	9	21
		Expected Count	8.8	12.2	21.0
		% within Kepuasan Kerja	92.3%	50.0%	67.7%
		% of Total	38.7%	29.0%	67.7%
Berat		Count	1	9	10
		Expected Count	4.2	5.8	10.0
		% within Kepuasan Kerja	7.7%	50.0%	32.3%
		% of Total	3.2%	29.0%	32.3%
Total		Count	13	18	31
		Expected Count	13.0	18.0	31.0
		% within Kepuasan Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	41.9%	58.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.183 ^a	1	.013		
Continuity Correction ^b	4.398	1	.036		
Likelihood Ratio	6.981	1	.008		
Fisher's Exact Test				.020	.015
Linear-by-Linear Association	5.984	1	.014		
N of Valid Cases	31				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.19.

b. Computed only for a 2x2 table

Beban Kerja * Kepuasan Kerja

Crosstab

			Kepuasan Kerja		Total
			Cukup	Puas	
Beban Kerja	Sedang	Count	7	14	21
		Expected Count	6.8	14.2	21.0
		% within Kepuasan Kerja	70.0%	66.7%	67.7%
		% of Total	22.6%	45.2%	67.7%
Beban Kerja	Berat	Count	3	7	10
		Expected Count	3.2	6.8	10.0
		% within Kepuasan Kerja	30.0%	70.0%	32.3%
		% of Total	9.7%	22.6%	32.3%
Total		Count	10	21	31
		Expected Count	10.0	21.0	31.0
		% within Kepuasan Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	32.3%	67.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.034 ^a	1	.853		
Continuity Correction ^b	.000	1	1.000		
Likelihood Ratio	.035	1	.852		
Fisher's Exact Test				1.000	.595
Linear-by-Linear Association	.033	1	.855		
N of Valid Cases	31				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.23.

b. Computed only for a 2x2 table

LAMPIRAN 6

DOKUMENTASI KEGIATAN

SEMINAR PROPOSAL



PERIZINAN PENELITIAN DAN MELAKUKAN SURVEY



SEMINAR HASIL PENELITIAN

