

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ACEH SINGKIL**



Oleh:

DESFRIANDA RAMADHANA

NPM: 1607110103

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ACEH SINGKIL

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



Oleh:

DESFRIANDA RAMADHANA

NPM: 1607110103

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DESFRIANDA RAMADHANA
NPM : 1607110103
Fakultas : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh
Peminatan : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ACEH SINGKIL

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri/tidak dibuat oleh orang lain. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa Skripsi ini dibuat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang ditetapkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKM-UNMUHA). Termasuk pembatalan hasil Sidang Skripsi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan.

Banda Aceh, 31 Januari 2023

Penulis,


DESFRIANDA RAMADHANA
1607110103

ABSTRAK

Nama : DESFRIANDA RAMADHANA
NPM : 1607110103

Hubungan Antara Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

xvi + 90 Halaman + 22 Tabel + 4 Gambar + 13 Lampiran

Kinerja perawat merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan yang mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien tidak dapat tercapai. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil terjadi penurunan jumlah tenaga keperawatan sedangkan pasien yang berkunjung mengalami peningkatan. Kondisi ini akan mengakibatkan beban kerja dan tingkat stres perawat semakin berat, sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional. Analisis data yang digunakan uji univariat, uji bivariat dan uji multivariat. Populasi sebanyak 207 perawat dan sampel sebanyak 67 perawat di RSUD Aceh Singkil.

Hasil penelitian adalah variabel usia dengan *P-Value*: 0,026, pendidikan dengan *P-Value*: 0,022, lama bekerja dengan *P-Value*: 0,750, pendapatan dengan *P-Value*: 0,003, beban kerja dengan *P-Value*: 0,001, dan stres kerja dengan *P-Value* 0,000.

Kesimpulan penelitian adalah ada hubungan antara usia, pendidikan, pendapatan, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. Tidak ada hubungan antara lama bekerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Usia, Pendidikan, Lama Bekerja, Pendapatan.
Daftar Kepustakaan : 89 (2010-2022)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi Ini Telah Disetujui Untuk Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, 31 Januari 2023

Pembimbing I

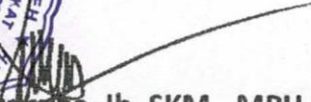
Pembimbing II


(Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA)


(Dr. Tahara Dilla Santi, M.Biomed)

Mengetahui
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh




Dr. Basri Akamito. Ib, SKM., MPH

NIK: 19811029 200603 1001

PENGESAHAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ACEH SINGKIL**

**Skripsi Ini Telah Dipertahankan di Hadapan
Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh**

Oleh:

DEFRIANDA RAMADHANA

NPM: 1607110103

**Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh
Telah Sidang Skripsi Pada :**

Banda Aceh, Januari 2023

Pembimbing I



(Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA)

Pembimbing II



(Dr. Tahara Dilla Santi, M.Biomed)

Mengetahui

**Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh**



Dr. Basri Aramico. Ib, SKM., MPH

NIK: 19811029 200603 1001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi Ini Telah Disetujui Untuk Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

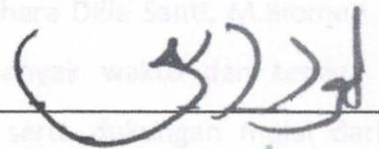
Banda Aceh, Februari 2023

TANDA TANGAN

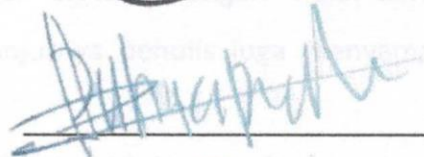
Ketua : **Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA**



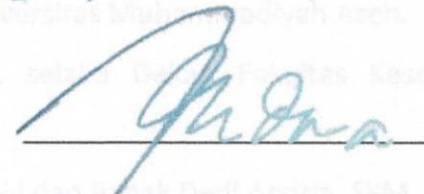
Penguji I : **Dr. Tahara Dilla Santi, M. Biomed**



Penguji II : **Putri Arisca Sari, SKM, MKKK**



Penguji III : **Dedi Andria, SKM, M. Kes**



Mengetahui

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dr. Basri Aremico. Ib, SKM., MPH

NIK: 19811029 200603 1001

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah S.W.T, dimana atas rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini, salawat dan salam kepada Nabi Muhammad S.A.W yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam yang islamiyah.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKM-UNMUHA) dan secara khusus penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA selaku pembimbing pertama dan Ibu Dr. Tahara Dilla Santi, M.Biomed selaku pembimbing kedua yang telah meluangkan banyak waktu dan tenaga untuk memberikan petunjuk, arahan dan bimbingan serta dukungan mulai dari awal penulisan sampai selesainya skripsi ini. Selanjutnya penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Dr. Basri Aramico. Ib, SKM., MPH. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Putri Arisca Sari, SKM, MKKK selaku penguji I dan Bapak Dedi Andria, SKM, M.Kes selaku penguji II yang telah banyak membantu dengan memberikan masukan serta arahan untuk kesempurnaan dari skripsi ini.
3. Para dosen dan Staff Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Semua teman-teman Mahasiswa FKM-UNMUHA yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Secara khusus penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta beserta keluarga/saudara yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama ini. Akhirnya kepada Allah SWT kita sepantasnya berserah diri, tiada satupun yang terjadi tanpa kehendak-Nya.

Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi segenap pembaca dan masyarakat. Amin.

Banda Aceh, 31 Januari 2023

Tertanda,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Desfrianda Ramadhana', written in a cursive style.

DESFRIANDA RAMADHANA

BIODATA

Nama : Desfrianda Ramadhana
Tempat/Tgl Lahir : Kaye Aceh, 26 Desember 1997
Agama : Islam
Status Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Darussalam

Nama Orang Tua

Ayah : Edi suterisno
Ibu : Wardani

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : PNS
Ibu : PNS
Alamat Orang Tua : Aceh Singkil

Pendidikan yang ditempuh

1. SD : SDN 1 SKPE SP 1 PANJAITAN
2. SMP : SMP NEGERI 2 GUNUNG MERIAH
3. SMA : SMA NEGERI 1 GUNUNG MERIAH
4. S1 : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN PEMBIMBING	vii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	viii
BIODATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	10
2.1 Kinerja	10
2.2 Stres Kerja	20
2.3 Beban Kerja	29
2.4 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja	38
2.5 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja	39
2.6 Kerangka Teori	40
BAB III KERANGKA KONSEP	43
3.1 Konsep Pemikiran.....	43
3.2 Variabel Penelitian	44
3.3 Definisi Operasional	44
3.4 Metode Pengukuran Variabel	46
3.5 Hipotesa Penelitian	48
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN.....	49
4.1 Jenis Penelitian.....	49
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	49
4.3 Populasi dan Sampel	49
4.4 Jenis Data Penelitian	51
4.5 Pengumpulan Data.....	52

4.6 Pengolahan Data	52
4.7 Analisa Data.....	58
4.8 Penyajian Data	60
BAB V GAMBARAN UMUM	61
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	61
5.2 Letak Geografis dan Demografis Kabupaten Aceh Singkil	62
5.3 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil	63
5.4 Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil	63
5.5 Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil	69
5.6 Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil	71
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
6.1 Karakteristik Responden	75
6.2 Hasil Penelitian.....	76
6.3 Pembahasan	90
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	101
7.1 Kesimpulan.....	101
7.2 Saran.....	101
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Kunjungan Pasien Rawat Jalan dan IGD RSUD Aceh Singkil	4
Gambar 1. 2 Grafik Jumlah Tenaga Keperawatan RSUD Aceh Singkil	5
Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	42
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep	43
Gambar 5. 1 Denah Rumas Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 4. 1	Populasi Penelitian Tenaga Keperawatan RSUD Aceh Singkil.....	50
Tabel 4. 2	Uji Validitas Variabel Kinerja	54
Tabel 4. 3	Uji Validitas Variabel Beban kerja	55
Tabel 4. 4	Uji Validitas Variabel Stres Kerja	55
Tabel 4. 5	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	57
Tabel 5. 1	Rincian Gedung dan Bangunan RSUD Aceh Singkil	65
Tabel 5. 2	Data Kepegawaian RSUD Aceh Singkil	71
Tabel 6. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin	75
Tabel 6. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan status Pernikahan	75
Tabel 6. 3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.....	76
Tabel 6. 4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.....	77
Tabel 6. 5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.	78
Tabel 6. 6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil	79
Tabel 6. 7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendapatan Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil	79
Tabel 6. 8	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat di	

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil	80
Tabel 6. 9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil	81
Tabel 6. 10 Hubungan Antara Usia Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.	82
Tabel 6. 11 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.	83
Tabel 6. 12 Hubungan Antara Lama Bekerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.	83
Tabel 6. 13 Hubungan Antara Pendapatan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.	84
Tabel 6. 14 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.	85
Tabel 6. 15 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.	85
Tabel 6. 16 Uji Multivariat Regresi Logistik.....	86
Tabel 6. 17 Tabel Anova Uji-F	89
Tabel 6. 18 Determinan Koefisien (R^2)	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pernyataan Persetujuan Responden.....	108
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	109
Lampiran 3 Tabel Skor	119
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian (Try Out)	124
Lampiran 5 Uji Validitas Data Penelitian (Try Out)	130
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Data Penelitian (Try Out).....	179
Lampiran 7 Master Data Penelitian	180
Lampiran 8 Uji Univariat Penelitian	204
Lampiran 9 Uji Bivariat Penelitian.....	206
Lampiran 10 Uji Multivariat Penelitian	209
Lampiran 11 Uji Regresi Linier Berganda	215
Lampiran 12 Surat Izin Penelitian	216
Lampiran 13 Dokumentasi Penelitian	218

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.HK.02.02/MENKES 48/2010 Tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, menyebutkan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Seorang perawat dituntut untuk lebih profesional agar kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan semakin meningkat (Selvia, 2013).

Kinerja perawat merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan yang mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien tidak dapat tercapai (Pratama, 2014). Apabila kinerja perawat tidak sesuai yang diharapkan, maka tingkat absensi serta ketidakhadiran perawat akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami perawat (Widodo *et al*, 2016).

Setiap harinya dalam melaksanakan pengabdian di bidang kesehatan, seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien dan rekan kerja sesama perawat serta berhubungan dengan dokter dan juga peraturan yang ada di tempat kerja dengan beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Rahman, 2017).

Menurut Moeheriono (2012), kinerja atau performance adalah kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja perawat merupakan penampilan hasil kerja perawat baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknis, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu (Suriana, 2014).

Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) (2018) yang mengacu dalam tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian keperawatan, diagnose, intervensi, implementasi dan evaluasi keperawatan.

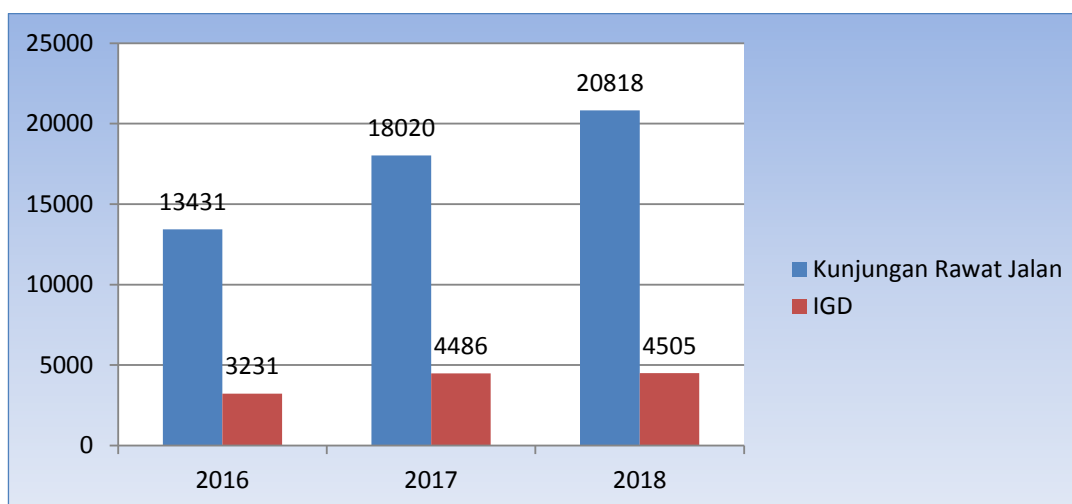
Menurut Nursalam (2013) menyebutkan bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis), faktor psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan). Kinerja perawat sangat penting bagi sebuah organisasi karena berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan sesuai atau tidak dengan tujuan keperawatan. Oleh karena itu setiap

rumah sakit yang baik akan melakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui seberapa baik berjalannya suatu organisasi rumah sakit. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di Rumah Sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, oleh karena itu, Rumah Sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien.

Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso dan Kusdi, 2010). Menurut Sunyoto (2013), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja perawat (*nursing workload/nursing intensity*) dapat didefinisikan sebagai jumlah dari seluruh kegiatan perawatan dan juga kerumitan perawatan yang diperlukan oleh pasien yang dirawat di rumah sakit atau instansi kesehatan. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston dalam Mastini, 2013).

Adapun data kunjungan pasien pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan kunjungan rawat jalan pada RSUD Aceh Singkil yang didapatkan peneliti pada rumah sakit tersebut, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

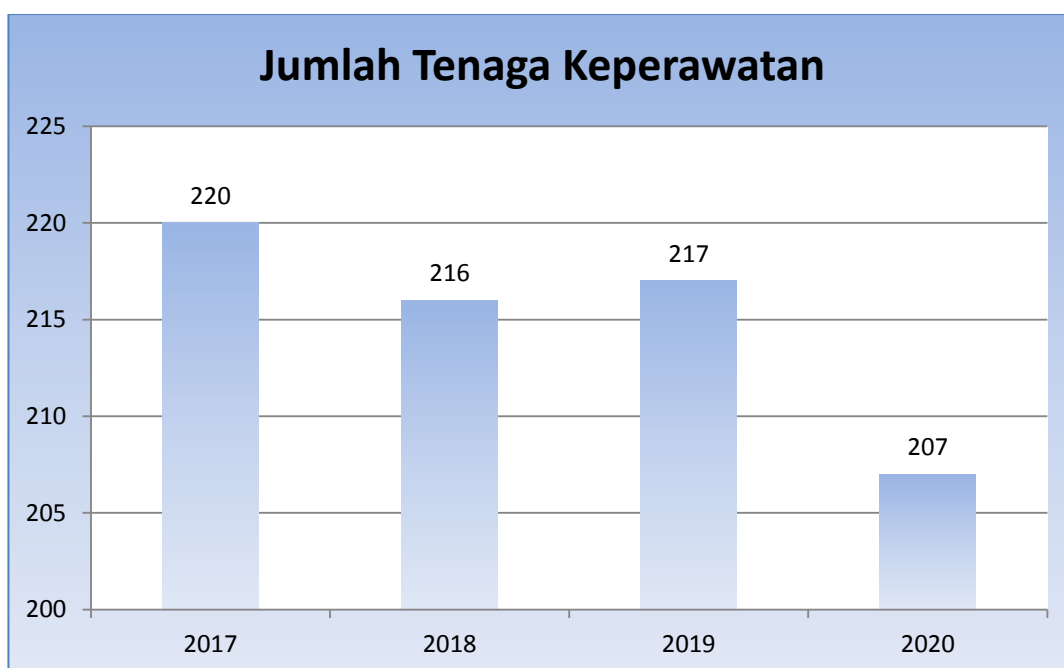


Sumber: Profil RSUD Aceh Singkil, 2018

Gambar 1. 1 Grafik Kunjungan Pasien Rawat Jalan dan IGD RSUD Aceh Singkil

Berdasarkan grafik ditampilkan di atas, maka dapat diketahui bahwa pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil terjadi peningkatan kunjungan pasien rawat jalan dan juga pasien Instalasi Gawat Darurat (IGD) dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018. Kondisi kunjungan pasien yang semakin lama semakin tinggi, maka pihak rumah sakit sudah selayaknya melakukan penambahan jumlah perawat untuk mengantisipasi pasien atau masyarakat yang datang berkunjung ke rumah sakit untuk memeriksakan kesehatannya. Apabila tidak ada penambahan, hal ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang semakin berat sehingga dapat memunculkan stres pada perawat.

Selanjutnya, jumlah tenaga keperawatan pada RSUD Aceh Singkil dapat dilihat pada gambar grafik di bawah ini:



Sumber: Profil RSUD Aceh Singkil,

Gambar 1. 2 Grafik Jumlah Tenaga Keperawatan RSUD Aceh Singkil

Berdasarkan grafik yang ditampilkan di atas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga keperawatan mengalami penurunan. Jika dibandingkan 2 grafik di atas, dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan kunjungan pasien rawat jalan dan pasien IGD dari tahun ke tahun, akan tetapi terjadi penurunan jumlah tenaga keperawatan. Secara logika, jika terjadi penambahan pasien, maka secara otomatis seharusnya terjadi penambahan tenaga keperawatan yang merawat pasien-pasien tersebut. Akan tetapi yang terjadi adalah kebalikannya yaitu terjadi penurunan jumlah tenaga keperawatan. Kondisi seperti ini akan mengakibatkan beban kerja perawat semakin berat, sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja perawat.

Berdasarkan data yang diperlihatkan pada kedua grafik di atas, yaitu perkembangan jumlah kunjungan pasien dan jumlah tenaga keperawatan dari tahun ke tahun menunjukkan di saat kunjungan pasien bertambah, malahan jumlah

tenaga keperawatan berkurang. Dengan kondisi jumlah tenaga perawat di RSUD Aceh Singkil, peneliti menduga beban kerja perawat semakin tinggi. Hal tersebut disebabkan ketidaksesuaian jumlah perawat dengan pekerjaan Kesehatan yang dilakukan perawat pada rumah sakit tersebut.

Beban kerja yang melebihi kapasitas atau kemampuan perawat dapat mengakibatkan penurunan kinerja perawat, hal ini bermakna ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hamel (2015) yang diperoleh nilai $p = 0,035$ yang menunjukkan bahwa nilai p lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang bermakna ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.

Kondisi beban kerja yang banyak dan menumpuk akan meingkatkan stres kerja. Kondisi stres pada perawat dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas organisasi (Aiska, 2014). Selanjutnya, dampak lain dari stres kerja adalah sakit kepala, kemarahan, turunnya fungsi otak, koping yang tidak efektif, dan gangguan hubungan terhadap rekan kerja (Aiska, 2014).

Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungan. Stres kerja didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu, merugikan dan terjadi pada saat tuntutan tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau keinginan (Kasmarani, 2012). Stres kerja banyak terjadi pada para pekerja atau tenaga kesehatan seperti perawat. Stres

kerja antara perawat telah menjadi fenomena global yang terjadi di banyak negara (Kasmarani, 2012). Penelitian di India oleh Pardeshi (2014) melaporkan bahwa perawat lebih cenderung mengalami stres daripada pegawai lainnya.

Stres kerja yang terjadi pada perawat dengan prevalensi sebesar 44% perawat pelaksana pada ruang rawat inap di Rumah Sakit Husada mengalami stres kerja dan 51, 2% perawat di *Intensive Care Unit* (ICU) dan juga Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi mengalami stres kerja dengan penyebab yang beragam (Yana, 2014). Widyasrini (2013) menemukan di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta bahwa ada 26 perawat (81,25%) yang dikategorikan mengalami stres kerja berat dan 6 perawat (18,75%) yang dikategorikan mengalami stres kerja ringan.

Berdasarkan observasi peneliti pada tanggal 24 Desember 2022 di RSUD Aceh Singkil, peneliti menemukan kondisi perawat yang memiliki kinerja yang belum baik, diantaranya, banyak perawat yang melayani pasien dengan malas-malasan yang seharusnya seorang perawat memberikan pelayanan yang prima terhadap pasien yang dirawat. Selanjutnya, peneliti juga menemukan ada beberapa perawat yang berkomunikasi dengan tidak baik dengan meninggikan suara pada saat ditanya oleh keluarga calon pasien dan ada beberapa yang menunjukkan wajah lesu dan kelihatan mengantuk saat melakukan tugas keperawatan.

Berdasarkan paparan di atas dan di RSUD tersebut belum pernah dilakukan pengukuran beban kerja dan stres kerja dan kinerja, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan menganalisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil. Peneliti membatasi variabel penelitian pada stres kerja, beban kerja dan kinerja perawat.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara usia dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara lama bekerja dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara pendapatan dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.

- e. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.
- f. Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Untuk menambah pengetahuan mengenai kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.
- b. Untuk meningkatkan ketrampilan serta wawasan baru yang lebih aplikatif dalam menerapkan serta menyelaraskan antara ilmu yang didapat di bangku perkuliahan dengan kondisi yang sebenarnya di lokasi penelitian khususnya mengenai hubungan antara usia, pendidikan, lama bekerja, pendapatan, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.

2. Bagi Instansi Terkait

Untuk mengetahui stres kerja dan beban kerja perawat dikaitkan dengan kinerja perawat. Serta menjadi masukan bagi instansi terkait dalam mencari solusi/cara dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai data dasar bagi peneliti lain untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan berkaitan dengan kinerja perawat dengan meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kerja terencana yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi pada waktu dan tempat tertentu. Definisi lain kinerja menurut Pasolong (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas tugas dan perilaku yang berorientasi pada pekerjaan yang bergantung pada sikap dan perilakunya terhadap pekerjaan serta orientasinya saat melakukan pekerjaan. Kemudian, menurut Wibowo (2017) kinerja adalah tentang pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan berupa hasil kerja, dan pekerjaan terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Selanjutnya, kinerja sebagai tingkat hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas tertentu yang dipengaruhi oleh banyak faktor, yang dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kemampuan pribadi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2011).

Khairunnisa *et al* (2015) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Anwar dan Yusuf, (2017) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu dan juga Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang atau karyawan dicapai karena upaya dan tindakan yang dilakukan berupa hasil kerja (prestasi) yang dicapai oleh pekerja yang dapat berasal dari pendidikan, pengalaman kerja dan tingkat profesional (Masram, 2017).

Pendidikan merupakan modal dasar dan utama bagi pekerja untuk mencari dan bekerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan masa kerja karyawan dengan pengertian semakin lama seseorang bekerja di bidang pekerjaan tersebut, semakin berpengalaman orang tersebut, dan jika seseorang memiliki pengalaman kinerja di bidang kerja tertentu, maka ia memiliki keterampilan di pekerjaan yang dia lakukan (Masram, 2017).

Lebih lanjut Mangkuprawira (2014) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor personal

Faktor personal merupakan faktor pribadi karyawan meliputi daripada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri dan motivasi serta komitmen dari setiap orang.

2. Faktor kepemimpinan

Kualitas dari manajer ataupun atasan dalam memimpin tim dalam memberikan dorongan, antusiasme, bimbingan dan dukungan kerja kepada karyawan.

3. Faktor tim

Kualitas dukungan dan antusiasme yang diberikan oleh rekan tim, kepercayaan dan kohesi kepada anggota tim.

4. Faktor sistem

Pekerjaan sistem, sarana dan prasarana kerja yang disediakan oleh organisasi, remunerasi dan proses organisasi, serta budaya kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual; termasuk tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Mangkuprawira, 2014).

Sutrisno (2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu dan faktor lingkungan yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c. *Role/ Task Perception*, yaitu merupakan segala bentuk perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan, yang meliputi: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Selanjutnya, menurut Tika (2010) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, ketrampilan, kesetabilan emosi, sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel lainnya.
2. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenagaankerjaan, keinginan pelanggan, pesaing kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja jenis latihan dan pengawasan sistem upah dan lingkungan sosial.

2.1.3 Aspek Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2015) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja adalah mencakup sebagai berikut, antara lain adalah kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.

Adapun ciri-ciri kinerja karyawan yang baik menurut Umar (2010), meliputi beberapa aspek yaitu: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu. Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek Kuantitatif dan Kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi kerja
2. Waktu yang diperlukan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
3. Jumlah pekerjaan dalam melaksanakan
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisis data/ informasi, kemampuan/ kegagalan menggunakan mesin/ peralatan
1. Kemampuan mengevaluasi (Sutrisno, 2016).

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2015) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2015).

Adapun indikator kinerja yang dirumuskan menurut Mangkunegara (2014) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja menunjukkan kebersihan, ketelitian, dan hasil kerja yang saling berhubungan tanpa mengabaikan beban kerja yang dapat menghindari kemungkinan terjadinya kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan yang bermanfaat bagi perkembangan perusahaan (Mangkunegara, 2014).
2. Beban kerja menunjukkan jenis sejumlah besar pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas sesuai dengan tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2014).
3. Tanggung jawab menunjukkan betapa hebatnya karyawan dalam menerima dan melaksanakan dalam bekerja, mereka bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari (Mangkunegara, 2014).
4. Keterlibatan partisipasi vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan, sehingga pekerjaan efeknya akan lebih baik (Mangkunegara, 2014).
5. Inisiatif, anggota perusahaan berinisiatif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah atasan atau menunjukkan tanggung jawab kerja yang merupakan kewajiban karyawan (Mangkunegara, 2014).

Selanjutnya menurut Sinamo (2013), menyebutkan ada beberapa hal untuk membangun kinerja yang profesional yaitu menunjukkan kinerja terbaik, berusaha untuk selalu menjadi yang tertinggi (terdepan) di bidang profesionalnya, dan bekerja dengan standar tinggi berdasarkan cita-cita berkualitas tinggi.

Suatu bentuk kinerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga bagaimana kemampuan dan keterampilan dari karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbins, 2015).

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut, misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2015).

Kinerja karyawan juga dapat diukur dengan melihat dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektifitas di sini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins dan Mary, 2012).

Pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi

kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas (Robbins dan Mary, 2012).

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dalam Nursalam (2011), standar penilaian kinerja perawat mengacu pada tahapan proses keperawatan yang terdiri dari:

1. Standar I: Pengkajian keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang kondisi kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, singkat, akurat, dan berkesinambungan. Kriteria pengkajian perawat meliputi:

- a. Pengumpulan data dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik, dan pemeriksaan penunjang.
- b. Sumber data dari klien, keluarga atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis, dan catatan lain.
- c. Data fokus yang dikumpulkan untuk mengidentifikasi:
 1. Status kesehatan klien masa lalu
 2. Status kesehatan klien saat ini
 3. Status biologis, psikososial, spiritual, dan sosial
 4. Respon terhadap terapi
 5. Harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal
 6. Resiko-resiko tinggi terhadap masalah

2. Standar II: Diagnosa keperawatan

Para Perawat melakukan aktifitas untuk menganalisa data pengkajian klien atau pasien, dan selanjutnya melakukan perumusan diagnosa keperawatan. Kriteria proses meliputi:

- a. Proses diagnosa yang terdiri dari analisis, intepetasi data, identifikasi masalah klien, dan perumusan diagnosa keperawatan
- b. DMelakukan diagnosa keperawatan terdiri dari masalah, penyebab, dan tanda gejala
- c. Bekerja sama dengan klien dan tenaga kesehatan lain dalam memvalidasi diagnosa keperawatan
- d. Melakukan pengkajian ulang untuk merevisi diagnosa keperawatan dengan data yang terbaru

3. Standar III: Perencanaan keperawatan

Rencana keperawatan dilakukan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria proses terdiri dari:

- a. Perencanaan, dilakukan untuk melakukan penetapan prioritas masalah, tujuan, dan tindakan keperawatan
- b. Bekerja sama dengan klien dalam menyusun tindakan asuhan keperawatan
- c. Perencanaan bersifat individual yang sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien
- d. Mendokumentasikan rencana asuhan keperawatan

4. Standar IV: Implementasi

Implementasi tindakan di identifikasikan dari rencana asuhan keperawatan.

Kriteria proses meliputi:

- a. Bekerja sama dengan klien dalam melaksanakan tindakan asuhan keperawatan
- b. Berkolaborasi dengan tenaga medis lain
- c. Tindakan asuhan keperawatan dilakukan untuk mengatasi kesehatan klien
- d. Pendidikan kesehatan diberikan kepada klien dan keluarga mengenai konsep, keterampilan asuhan sendiri, dan membantu klien dalam memodifikasi lingkungan
- e. Melakukan pengkajian ulang dalam rangka merevisi pelaksanaan tindakan asuhan keperawatan berdasarkan respon klien

5. Standar V: Evaluasi keperawatan

Perawat melakukan evaluasi terhadap klien dalam pencapaian tujuan asuhan keperawatan, merevisi data dasar, dan perencanaan. Kriteria proses meliputi:

- a. Menyusun rencana evaluasi dari intervensi keperawatan secara komprehensif, tepat waktu, dan terus menerus
- b. Menggunakan data dasar dan respon dalam mengukur perkembangan kesehatan klien
- c. Memvalidasi dan menganalisa data baru dengan sesama perawat
- d. Bekerja sama dengan klien dan keluarga dalam memodifikasi asuhan keperawatan
- e. Mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi perencanaan Instrumen yang digunakan untuk mengobservasi kinerja perawat adalah lembar observasi pegawai dari RSUD muntinan. Penilaian kinerja perawat terdiri dari pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi, dan evaluasi.

Adapun tujuan dokumentasi asuhan keperawatan keperawatan adalah sebagai berikut:

1. Menghindari kesalahan, tumpang tindih, dan ketidaklengkapan informasi dalam asuhan keperawatan.
2. Terbinanya koordinasi yang baik dan dinamis antara sesama dan pihak lain
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga keperawatan.
4. Terjaminnya kualitas asuhan keperawatan.
5. Tersedianya perawat dari suatu keadaan yang memerlukan penanganan secara hukum.
6. Tersedianya data-data dalam penyelenggaraan penelitian karya ilmiah, pendidikan, dan penyusun/penyempurnaan standar asuhan keperawatan (Ali, 2010).

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak dapat rileks, cemas dan lain-lain (Ellyzar *et al*, 2019). Selanjutnya, menurut Wijono (2010) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja. Selanjutnya, stres kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara karyawan dan pekerjaan (Beehr & Newman dalam Wijono, 2010).

Stres kerja merupakan rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh individu (Nykodyn & George dalam Wijono, 2013). Pendapat yang serupa diungkapkan Selye (dalam Wijono, 2010) jika stres kerja adalah sebuah konsep yang terus-menerus bertambah karena jika meningkatnya permintaan tuntutan kerja maka potensi stres kerja juga semakin meningkat dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah.

Definisi stres kerja menurut Merlin dan Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Veithzal (2015) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Stres adalah kondisi secara emosi yang negatif berbentuk ketegangan yang dapat memunculkan reaksi secara perilaku, fisiologis serta psikologis (*stres reduction*) yang terjadi pada individual dalam bentuk penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berbentuk dari sebuah peristiwa atau kejadian tertekan atau terancam ataupun sesuatu yang dapat membahayakan (*stresor*) (Fitri, 2013). Selanjutnya menurut Setiyana (2013) menyebutkan bahwa stres merupakan sebuah konstruk yang sulit dijelaskan dalam pekerjaan yang terjadi pada seseorang yang dapat terjadi saat seseorang lari dari

masalah dan kecenderungan terjadinya stres ada pada pekerjaan, karakteristik pekerja secara individual, dan yang ada di luar pekerjaan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hermita (2011) menyebutkan ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres umumnya terjadi dikarenakan adanya tekanan (*stresor*) di tempat kerja antara lain:

1. *Stresor* (tekanan) Lingkungan Fisik, seperti temperatur, sinar, kebisingan dan udara kotor.
2. *Stresor* (tekanan) Individu, seperti beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, konflik peranan, paksaan peranan, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. *Stresor* (tekanan) Kelompok, seperti hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja sejawat, bawahan dan atasan.
4. *Stresor* (tekanan) Keorganisasian, seperti struktur organisasi, tingkat jabatan, ketiadaan partisipasi, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas (Hermita, 2011).

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2015) menyebutkan faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan dan sulit
2. Adanya suatu sikap dan tekanan dari pimpinan yang bertindak kurang adil dan wajar
3. Adanya suatu waktu ataupun kondisi peralatan kerja yang tidak/kurang memadai
4. Konflik/perseteruan antara pribadi dengan pimpinan atau pribadi dengan kelompok kerja
5. Rendahnya balas jasa yang diberikan
6. Masalah-masalah pribadi atau keluarga yang contohnya masalah anak, istri, suami, mertua dan lain sebagainya.

Menurut Irkhami (2015) ada 3 faktor yang menyebabkan stres antara lain adalah faktor lingkungan, faktor organisasi serta faktor individual. Selanjutnya, Irkhami menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stres di lingkungan kerja adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan, pengembangan karir, peran individu dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi, hubungan dalam pekerjaan, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, serta ciri individu (Irkhami, 2015).

Faktor penyebab stres kerja menurut Anuari *et al* (2017) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor intrinsik pekerjaan yang sangat potensial penyebab terjadinya stres kerja dan dapat mengakibatkan kondisi atau keadaan yang tidak baik pada mental. Menurut Situngkir (2010) dalam hasil penelitiannya menemukan faktor penyebab stres berdasarkan partisipan yang memiliki variasi dan kombinasi yang beragam, partisipan mengalami stres terhadap suara yang tinggi dan keras, tekanan (*pressure*), frustrasi yang bersumber dari konflik, serta ketakutan dan

kecemasan. Faktor lainnya adalah penyebab stres bagi para terapis, contohnya hubungan dengan rekan sekerja, lama bekerja sebagai terapis, anak yang autis, faktor dukungan keluarga, kepadatan jadwal dan rutinitas kerja, serta ketidaksesuaian beban kerja dengan gaji atau gaji yang didapatkan (Situngkir, 2010).

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari beban kerja, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Nursalam, 2012)

2.2.3 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Setiyana (2013) apabila seseorang mengalami stres kerja dapat timbul 3 gejala yang meliputi antara lain :

1. *Physiology* (fisiologi)

Permasalahan kesehatan pada fisik adalah permasalahan sistem imunitas badan contohnya terdapatnya penurunan kemampuan dalam melawan rasa sakit serta terjadinya peradangan, permasalahan pada sistem kardiovaskular semacam tekanan darah besar serta penyakit jantung, permasalahan pada sistem muskuloskeletal atau otot serta rangka (Setiyana, 2013).

2. *Psychology* (psikologikal)

Gejala psikologi adalah ketidakpuasan terhadap hubungan kerja, tegang, risau, takut, tekanan mental, kebosanan, gampang marah, sampai hingga pada aksi kasar semacam sabotase, agresi antar individu, permusuhan serta keluhan (Setiyana, 2013).

3. *Behavior* (tingkah laku)

Gejala tingkah laku dengan perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran agenda kerja, pergantian pada selera makan, meningkatnya mengkonsumsi rokok, alkohol serta obat-obatan, serta sulit tidur (Setiyana, 2013).

Akibat dari stres kerja dapat dikelompokkan jadi 3 jenis menurut Adryanto (2016) antara lain sebagai berikut:

1. Indikasi Fisiologis

Stres dapat mempengaruhi tekanan pikiran yang dapat mengakibatkan atau menghasilkan perubahan dalam metabolisme, laju detak jantung meningkat dan respirasi, timbul sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung (Adryanto, 2016).

2. Gejala Psikologis

Gejala psikologis adalah stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja sehingga di tempat kerja terjadi ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, kebosanan, kurangnya perhatian dan penundaan di tempat kerja (Adryanto, 2016).

3. Gejala Perilaku

Gejala perilaku ini berupa stres yang terkait dengan perubahan gaya hidup, kecemasan, merokok, nafsu makan berlebihan dan gangguan tidur (Adryanto, 2016).

Menurut Poter dan Perry (2010) membagi tingkatan dalam stres menjadi tiga bagian, antara lain:

1. Situasi Stres Ringan

Stres ringan merupakan stresor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, serta kritikan dari atasan. Kondisi ini berlangsung selama beberapa menit atau jam. Stresor ini bukan resiko signifikan yang dapat menimbulkan gejala yang muncul akibat stres. Akan tetapi, stresor ringan dan banyak dalam waktu singkat dapat meningkatkan resiko penyakit.

2 Situasi Stres Sedang

Kondisi stres sedang berlangsung secara lama, beberapa jam sampai hari. Jenis stresor yang dihadapi misalnya perselisihan dengan rekan kerja, anak yang sedang sakit, serta tidak kehadiran anggota keluarga dalam waktu yang lama.

3 Situasi Stres Berat

Kondisi stres berat merupakan kondisi kronis yang berlangsung lama diurainya mulai beberapa minggu sampai beberapa tahun jenis stresor yang dihadapi misalnya, perselisihan perkawinan, kesulitan keuangan yang berkepanjangan, serta penyakit kronis. Semakin sering dan semakin lama situasi stres, makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan. Selanjutnya, menurut Fauji (2013), stres kerja dibedakan menjadi lima jenis akibat, yaitu:

1. Subjektif; yang dapat terwujud sebagai bentuk kekhawatiran atau ketakutan, agresi, ketidakpedulian, kebosanan, depresi, kelelahan, kehilangan kendali dan emosi, rendah diri dan gugup, dan kesepian (Fauzi, 2013).

2. Perilaku; termasuk kecelakaan, penyalahgunaan alkohol, penyalahgunaan narkoba, luapan emosi, makan berlebihan atau merokok, perilaku impulsif, tawa neurologis (Fauzi, 2013).
3. Kognisi; dimanifestasikan sebagai ketidakmampuan mengambil keputusan yang bijak, konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat peka terhadap kritik, dan hambatan psikologis (Fauzi, 2013).
4. Fisiologi; gula darah, peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, mata melebar, dingin dan panas (Fauzi, 2013).
5. Organisasi; berupa ketidakhadiran, pengunduran diri, produktivitas rendah, isolasi mitra kerja, serta penurunan komitmen dan loyalitas organisasi (Fauzi, 2013).

2.2.4 Indikator Stres Kerja

Mangkunegara (2015) mengemukakan ada beberapa indikator dari stres kerja antara lain adalah konflik kerja di tempat kerja baik antara pekerja dan atasan, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam pekerjaan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, iklim kerja yang tidak sehat, waktu kerja yang mendesak.

Indikator-indikator kinerja menurut Moeheriono (2012) ada 6 (enam), sebagai berikut:

1. Efektif

Mengukur kesesuaian sumber daya agar *output* yang dihasilkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Efisien

Mengukur kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menekan pengeluaran biaya.

3. Kualitas

Kualitas adalah bentuk dari pengukuran derajat kesesuaian antara kualitas produk ataupun jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan suatu harapan pengguna layanan tersebut.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah bentuk pengukuran apakah pekerjaan yang dilakukan telah selesai secara benar dan dengan ketepatan waktu. penentuan kriteria dari pengukuran waktu sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

5. Produktivitas

Produktivitas adalah bentuk pengukuran tingkat produktivitas dengan cara melakukan pengukuran dari nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses.

6. Keselamatan

Keselamatan adalah suatu bentuk pengukuran yang dilakukan untuk mendapatkan bagaimana keamanan dari pekerja-pekerja dalam hal melakukan tugas yang diberikan atau yang di intruksikan atasan kepada para pekerja.

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. Sedangkan Indikator stres kerja menurut Rivai dan Mulyadi, (2013) yaitu : (1) kondisi pekerjaan, meliputi beban kerja berlebihan dan jadwal bekerja, (2) stres karena peran seperti ketidakjelasan

peran, (3) factor interpersonal seperti kerjasama antar teman dan hubungan dengan pimpinan, (4) perkembangan karier meliputi: promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, (5) struktur organisasi, antara lain: struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda (Astianto & Suprihhadi, 2014). Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu (Romadhoni & Pudjirahardjo, 2016).

Beban kerja adalah merupakan suatu reaksi beban psikologis dan juga fisiologis pekerja dalam suatu praktek kerja (Gunawan, 2018). Tingkat pembebanan atau beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstres*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understres* (Astianto & Suprihhadi, 2014).

Berdasarkan pengertian dari beban kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan 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 yaitu keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan dan subjektif ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal (Astianto & Suprihadi, 2014), antara lain adalah:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan dan debu serta hubungan karyawan dengan karyawan, ataupun hubungan kerja karyawan dengan atasan.

2. Faktor internal

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

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Kategori faktor instrinsik pada beban kerja adalah merupakan sebuah tuntutan fisik dan juga bentuk tuntutan dari tugas tugas. Tuntutan fisik misalnya kebisingan, panas; sedangkan tuntutan tugas mencakup beban kerja, kerja *shift*, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Berdasarkan uraian di atas, stres pada perawat dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah beban kerja (Romadhoni & Pudjirahardjo, 2016). Manuaba dalam Tarwaka (2015) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu:

1. Faktor eksternal, adalah beban kerja yang berada di luar tubuh pekerja atau keadaan sekitar pekerja, yaitu: tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja.

2. Faktor internal, adalah merupakan suatu bentuk reaksi daripada beban kerja eksternal yang merupakan faktor-faktor yang berasal pada diri pekerja itu sendiri. Reaksi tubuh dapat ditentukan secara objektif maupun subjektif yang disebut dengan *strain*. Faktor internal disebut juga dengan faktor somatis (antara lain seperti: umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (kepercayaan, keinginan, kepuasan, persepsi dan motivasi).

2.3.3 Pengukuran Beban Kerja

Ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja (Krisna, 2012), yaitu:

1. *Work Sampling*

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling* kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

2. *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari *work sampling*, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personil yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

2.3.4 Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (2008) aspek beban kerja terbagi atas 3 yaitu:

1. Beban waktu

- a. Sering memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang terjadi dengan jarang atau tidak sama sekali.
- b. Sese kali memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang sering terjadi.

- c. Hampir tidak pernah memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang sering atau terjadi di setiap waktu.

2. Mental beban usaha

- a. Sangat sedikit kesadaran mengenai mental usaha atau membutuhkan konsentrasi kegiatan secara otomatis, memerlukan sedikit atau tidak membutuhkan perhatian.
- b. Kesadaran usaha mental yang sedang atau membutuhkan konsentrasi, kerumitan atas aktivitas yang sedang disebabkan oleh ketidakpastian dan tidak dapat diprediksi atau ketidakramahan dan membutuhkan perhatian yang besar.
- c. Mental usaha yang luas dan konsentrasi adalah suatu kebutuhan. Kegiatan yang sangat kompleks serta membutuhkan perhatian yang total.

3. Beban tekanan psikologi

- a. Sedikit kebingungan, resiko, frustasi atau memiliki kecemasan dan dapat dengan mudah ditempuh.
- b. Sedang stres karena kebingungan, frustasi, kecemasan terlihat jelas menambah beban kerja. Kompensansi yang signifikan diperlukan untuk mempertahankan kinerja yang memadai.
- c. Stres yang sangat tinggi karena kebingungan, frustasi atau kecemasan. Memerlukan tekad yang tinggi dan kontrol diri.

Menurut Ambar (dalam Apriani, 2013) aspek-aspek dalam beban kerja adalah:

1. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan. Apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi si karyawan. Apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan ataupun kompetensi dasar yang dimiliki oleh karyawan, maka karyawan akan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya tidak akan maksimal.
2. Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut. Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar guna menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik, maka hasil pengerjaannya pun akan maksimal.
3. Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut. Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seseorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stres kerja.
4. Aspek keadaan atau kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan.

2.3.5 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut (Hart dan Staveland dalam Astianto, 2014):

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

adalah beban kerja dari analisis tugas oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Menurut Putra (2012, menyebutkan bahwa indikator-indikator beban kerja antar lain adalah:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

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

3. Standar pekerjaan

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

Selanjutnya, menurut Munandar (2011), indikator dalam beban kerja terdiri dari sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besar kecilnya suatu sasaran atau target kerja yang diberikan oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu

tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.4 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Menurut Samsuddin (2018) menyebutkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja memiliki hubungan yang erat dengan stres kerja di sebuah perusahaan atau instansi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman, *et al* (2017) yang mendapatkan hasil variabel yang mewakili hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu adalah lingkungan kerja fisik ($p = 0,029$) dan peran individu dalam organisasi ($p = 0,007$). Variabel yang menunjukkan tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat adalah variabel hubungan kerja ($p = 0,0634$). 8749-28746-1-PB.

Hubungan kinerja dengan stres kerja juga didapat pada penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Aceh oleh Deviana dan Novitayani (2018) yang menghasilkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat ($P \text{ value } 0,036$). Kemudian hal senada juga disebutkan dari penelitian oleh Runtuwene (2018) berdasarkan hasil analisis *pearson correlation* antara variabel tekanan dan kinerja memiliki korelasi linier negatif yang kuat antara tekanan dan

kinerja, karena diperoleh hasil analisis korelasi pearson sebesar $-0,481$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Nanshui sebagai wilayah selatan.

Selanjutnya hasil penelitian Nurcahyani *et al* (2016) menyebutkan bahwa stres kerja ringan responden sebesar 108 (99,1%), sedangkan sebagian besar responden memiliki prestasi kerja yang baik sebesar 87 (71,5%), dan terdapat korelasi antara hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang.

2.5 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Keputusan Menteri Kesehatan No.647/2000 Tentang Registrasi dan Praktek Keperawatan mengukuhkan perawat sebagai salah satu profesi di Indonesia. Dengan demikian kualitas kinerja perawat semakin dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Pelaksanaan kerja perawat sebagai profesi yang mengembangk tanggung jawab yang besar, menuntut kepada anggotanya untuk memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan diterapkan pada asuhan keperawatan sesuai dengan kode etik profesi.

Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan beban kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat. Kinerja

perawat yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan akan menjamin tingginya mutu pelayanan keperawatan kepada pasien (Manuho *et al*, 2015).

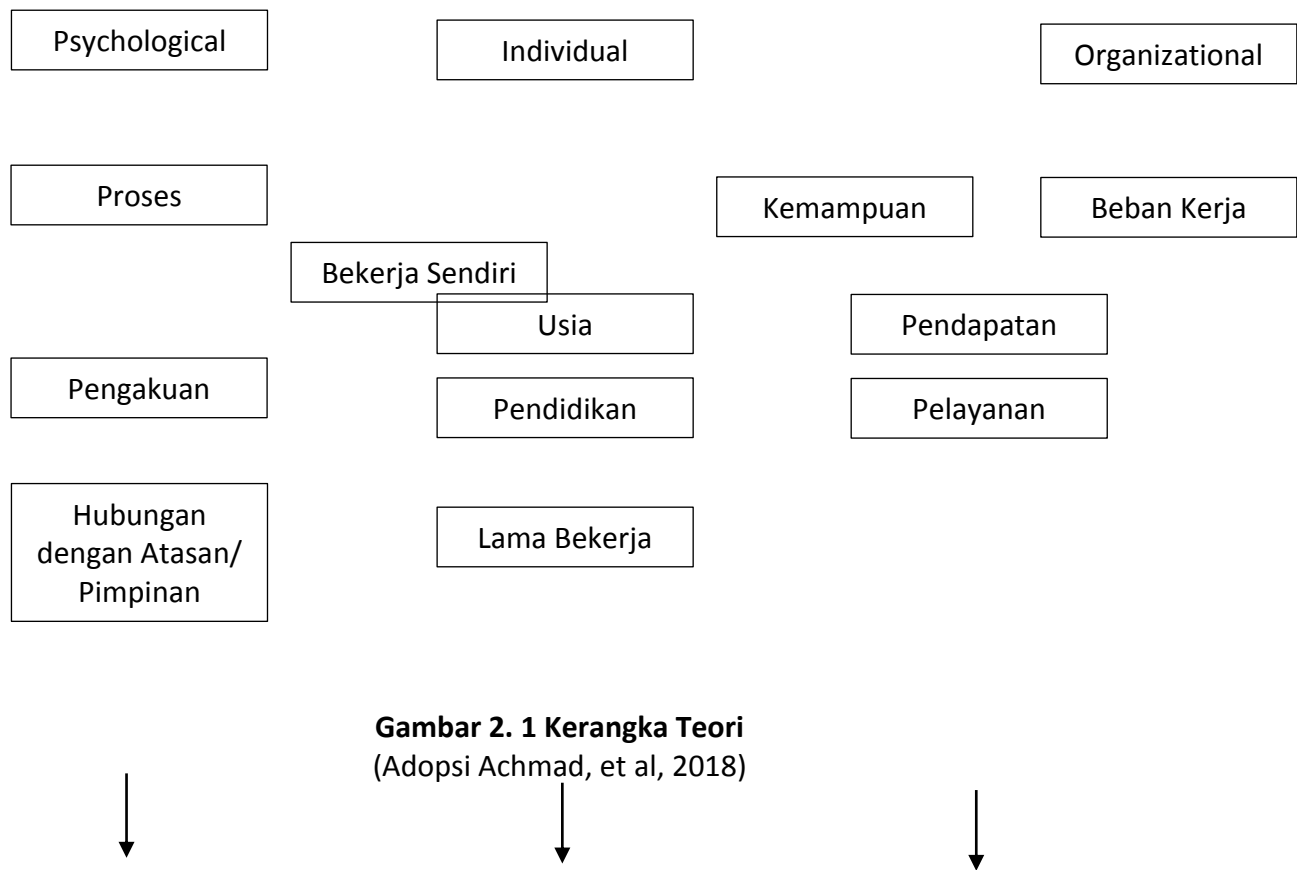
Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres seperti hasil penelitian Ellyizar *et al* (2020) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara tekanan kerja, beban kerja, kepuasan kerja dengan kinerja perawat, dan analisis multivariat menunjukkan bahwa faktor terpenting adalah pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, hubungan antara beban kerja juga didapatkan pada hasil penelitian dengan uji regresi simultan (uji-f) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan pekerjaan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan uji secara parsial (uji-t) beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Direkomendasikan kepada pihak Rumah Sakit untuk melakukan analisa lebih lanjut terkait dengan perawat tersebut terhadap persepsi beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja dan membuat sesuai kebijakan untuk meningkatkan kinerja perawat (Aprilia *et al*, 2017). Selanjutnya, hasil penelitian lain tentang hubungan beban kerja dan kinerja juga didapatkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang IGD RSUD Blambangan Banyuwangi Tahun 2015 (Kusumawati dan Frandinata, 2015).

2.6 Kerangka Teori

Kerangka teoritis adalah identifikasi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk mendiskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan. Kinerja merupakan bentuk segala sesuatu yang berkaitan dengan

sikap, watak, perilaku, emosi, minat, serta nilai yang terdapat pada diri individu yang merupakan aspek dari diri seseorang bekerja dan bukanlah konsep tunggal. Menurut Gibson dalam Achmad, et al (2018) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu variabel individu yang dikelompokkan menjadi subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan adalah faktor utama yang mempengaruhi perilaku individu dan kinerja. Variabel demografi memiliki efek tidak langsung pada individu dan kinerja.

Variabel psikologis terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi. Menurut Gibson dalam Achmad, et al (2018), menyebutkan bahwa variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, sosial, tingkat, pengalaman kerja sebelumnya dan demografi variabel. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan pembelajaran adalah kompleks dan sulit untuk diukur, juga menyatakan bahwa sulit untuk mencapai kesepakatan tentang gagasan ini variabel, karena seorang individu mungkin masuk dan bergabung dalam organisasi kerja pada usia, etnis, budaya latar belakang dan keterampilan yang berbeda satu sama lain-lain. Selanjutnya, variabel organisasi, menurut Gibson dalam Achmad, et al (2018), menyebutkan variabel organisasi memiliki efek tidak langsung pada perilaku individu dan kinerja. Variabel organisasi adalah dikelompokkan menjadi sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.



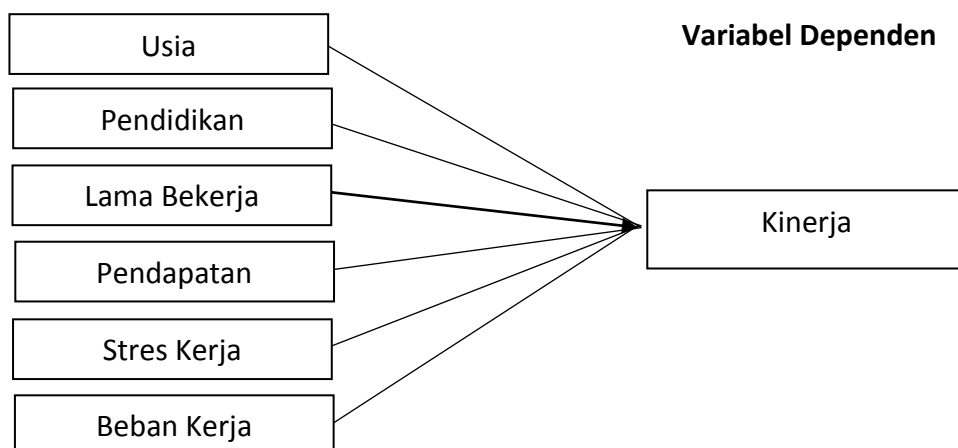
BAB III

KERANGKA KONSEP

3.1 Konsep Pemikiran

Kerangka konsep penelitian merupakan bagian kerja terhadap rancangan kegiatan penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran adalah bentuk strategi konseptual yang mengaitkan antara teori dengan berbagai faktor permasalahan yang dianggap penting untuk diselesaikan, sehingga dalam hal lebih mengacu pada tujuan penelitian tersebut dijalankan (Sugiyono, 2013). Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas

Adapun variabel yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Adapun sebagai kerangka konsepnya dapat dilihat seperti di bawah ini:



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Independen (bebas)

Variabel bebas/independen dalam penelitian ini adalah usia, pendidikan, lama bekerja, pendapatan, stres kerja dan beban kerja.

3.2.2 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel terikat/dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada Table 3.1.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Cara ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Variabel Dependen					
Kinerja	Hasil kerja/prestasi responden berupa perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit	Angket	Kuesioer	- Baik - Kurang Baik	Ordinal
Variabel Independen					
Usia	Rentang kehidupan yang diukur dengan tahun dari sejak lahir sampai	Angket	Kuesioner	- Usia 12-25 tahun (remaja) - Usia 12-	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Cara ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
	dengan saat ini			25 tahun (remaja) - Usia 46 – 55 tahun (lansia awal) - Usia > 55 tahun (lansia akhir)	
Pendidikan	Pembelajaran pengetahuan, keterampilan yang didapatkan pada lembaga pendidikan formal	Angket	Kuesioner	- Diploma - Sarjana - Magister	Ordinal
Lama Bekerja	Masa dari mulai bekerja di instansi/lembaga sampai dengan saat ini	Angket	Kuesioner	- 0 – 1 tahun (baru) - 2 – 5 tahun (sedang) - > 5 tahun (lama)	Ordinal
Pendapatan	Jumlah uang yang diterima oleh seseorang dari kegiatan aktivitasnya /pekerjaannya	Angket	Kuesioner	- Penghasilan < 3.166.460 (rendah) - Penghasilan = 3.166.460 (sedang) - Penghasilan > 3.166.460 (tinggi)	Ordinal
Stres Kerja	Kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan	Angket	Kuesioer	- Tinggi - Rendah	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Cara ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
	fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang perawat				
Beban Kerja	Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu.	Angket	Kuesioner	- Tinggi - Rendah	Ordinal

3.4 Metode Pengukuran Variabel

Adapun kriteria penilaian masing-masing variabel penelitian ini adalah:

1. Kinerja

- Kurang Baik: Jika hasil jawaban responden untuk variabel kinerja $< 63,97$ (nilai rata-rata).
- Baik: Jika hasil jawaban responden untuk variabel kinerja $\geq 63,97$ (nilai rata-rata).

2. Usia (Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 2009)

- Remaja: Jika hasil jawaban responden untuk variabel usia adalah usia 12-25 tahun.
- Dewasa: Jika hasil jawaban responden untuk variabel usia adalah usia 26 – 45 tahun.
- Lansia Awal: Jika hasil jawaban responden untuk variabel usia adalah usia 46-55 tahun.

- Lansia Akhir: Jika hasil jawaban responden untuk variabel usia adalah usia > 55 tahun.

3. Pendidikan

- Diploma: Jika pendidikan terakhir responden adalah diploma/D-3
- Sarjana: Jika pendidikan terakhir responden adalah sarjana/S-1.
- Magister: Jika pendidikan terakhir responden adalah magister/S-2

4. Lama Bekerja

- Baru: Jika hasil jawaban responden untuk variabel lama bekerja ≤ 1 Tahun.
- Sedang: Jika hasil jawaban responden untuk variabel lama bekerja 2-5 Tahun.
- Lama: Jika hasil jawaban responden untuk variabel lama bekerja > 5 Tahun.

5. Pendapatan

- Rendah: Jika hasil jawaban responden untuk variabel pendapatan < 3.166.460 (Upah Minimum Kabupaten Aceh Singkil).
- Sedang: Jika hasil jawaban responden untuk variabel pendapatan = 3.166.460 (Upah Minimum Kabupaten Aceh Singkil).
- Tinggi: Jika hasil jawaban responden untuk variabel pendapatan > 3.166.460 (Upah Minimum Kabupaten Aceh Singkil).

6. Stres Kerja

- Rendah: Jika hasil jawaban responden untuk variabel stres kerja < 164,64 (nilai rata-rata).
- Tinggi: Jika hasil jawaban responden untuk variabel stres kerja $\geq 164,64$ (nilai rata-rata).

7. Beban Kerja

- Tinggi: Jika hasil jawaban responden untuk variabel beban kerja $< 7,86$ (nilai rata-rata).
- Rendah: Jika hasil jawaban responden untuk variabel beban kerja $\geq 7,86$ (nilai rata-rata).

3.5 Hipotesa Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2012). Jika ternyata hasil dari penelitian H_0 tidak ditolak, maka peneliti gagal membuktikan bahwa hipotesis alternative H_a adalah benar, meskipun demikian tidak berarti bahwa H_0 terbukti benar (Berenson, 2012). Dalam penelitian ini ditarik hipotesa sebagai berikut:

- H_a : Ada hubungan antara usia dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.
- H_a : Ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.
- H_a : Ada hubungan antara lama bekerja dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.
- H_a : Ada hubungan antara pendapatan dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.
- H_a : Ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.
- H_a : Ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Aceh Singkil.

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei bersifat analitik menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Notoatmodjo (2003) *cross sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dan dengan suatu pendekatan, observasi ataupun dengan pengumpulan data pada suatu saat tertentu (*point time approach*). Pengukuran dilakukan terhadap karakter tertentu dari satu objek atau kelompok variabel penelitian. Selain mendapat gambaran (deskriptif), survei ini pun mengamati hubungan antara variabel atau faktor tertentu dalam waktu yang bersamaan (Yaniawati *et al*, 2017).

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dan waktu penelitian pada tanggal 25 November s/d 30 November 2022.

4.3 Populasi dan Sampel

4.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil pada tahun 2020 tercatat sebanyak 207 orang berdasarkan Profil RSUD Aceh Singkil, 2020.

Tabel 4. 1 Populasi Penelitian Tenaga Keperawatan RSUD Aceh Singkil

Pendidikan	PNS			KONTRAK			BAKTI			TOTAL
	Laki-Laki	Perempuan	Total	Laki-Laki	Perempuan	Total	Laki-Laki	Perempuan	Total	
S2		1	1			0			0	1
Ners	2	5	7	1	9	10	1	8	9	26
S1			0	3		3		2	2	5
D3	23	17	40	35	85	120	4	11	15	175
	TOTAL		48	TOTAL		133	TOTAL		26	207

Sumber: Data Bagian Kepegawaian RSUD Aceh Singkil 2020

4.3.2 Sampel

Sampel adalah merupakan bagian atau sebagian objek penelitian yang diambil dari keseluruhan objek yang akan diteliti atau disebut populasi dan hal ini dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2014). Selanjutnya, menurut Arikunto (2012) menyebutkan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, akan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil dalam persentase 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Maka dari itu, sampel ditentukan dengan teknik perhitungan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin yang perhitungan sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N \times (e)^2)$$



$$n = 207 / (1 + 207 \times (10\%)^2)$$

$$n = 67,426 \dots\dots\dots(67) \text{ pembulatan nominal}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error (10%)

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik non-random sampling yaitu pengambilan data ditetapkan dengan berdasarkan karakteristik dan ciri-ciri tertentu agar mendapatkan sampel yang sesuai dengan penelitian. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016). Alasan meggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono, (2016).

Berdasarkan hasil perhitungan pengambilan sampel di atas, maka dapat diketahui sampel sebanyak 67 tenaga keperawatan di RSUD Aceh Singkil. Adapun kriteria inklusi responden adalah sebagai berikut :

1. Tenaga keperawatan yang bekerja di RSUD Aceh Singkil.
2. Perawat yg bekerja di RSUD Aceh Singkil.

Sedangkan kriteria eksklusi responden adalah sebagai berikut:

1. Tenaga keperawatan di RSUD Aceh Singkil yang tidak berhadir/tidak masuk kerja.
2. Tenaga keperawatan yang memiliki sakit yang menghambat pelaksanaan penelitian.
3. Tidak bersedia menjadi responden.

4.4 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dengan penelitian langsung yang dilakukan peneliti di lokasi

penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dipersiapkan peneliti berupa kuesioner. Sedangkan data sekunder didapat peneliti dengan cara mendapatkan informasi dari sumber-sumber tertentu sesuai dengan variabel yang diteliti dan tujuan penelitian.

1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui wawancara responden dengan menggunakan kuesioner penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari instansi-instansi kesehatan seperti Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Singkil, Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil, Kantor Bupati Aceh Singkil meliputi data gambaran umum wilayah penelitian dan data demografi serta topografi

4.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara secara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti yang berupa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu beban kerja, stres kerja, dan kinerja. Setelah data dikumpulkan, peneliti menyusun ulang dan mengoreksi kembali kuesioner hasil wawancara untuk memastikan tidak ada pertanyaan yang belum terisi atau terjawab.

4.6 Pengolahan Data

Pengolahan dilakukan dengan komputerisasi dan langkah-langkah yang akan dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. *Editing*

Kegiatan mengoreksi kesalahan-kesalahan dalam pengisian atau pengambilan data. Pada tahap ini data yang telah dikumpulkan akan dilakukan pengecekan nama, identitas responden, kelengkapan data sesuai dengan variabel penelitian. Apabila ada kekurangan isi maka akan dilakukan pengulangan. Langkah ini dimaksud agar data yang sudah diperoleh dapat diolah dengan baik dan benar sehingga menghasilkan informasi yang diinginkan.

2. *Coding*

Pengkodean dimaksud untuk mengklasifikasikan jawaban menurut macamnya dengan memberi kode tertentu untuk memudahkan pengolahan data pada program SPSS dengan member kode pada masing-masing jawaban responden dengan menggunakan angka. Hal ini dimaksudkan agar memudahkan pengolahan data pada program statistik.

3. *Transferring*

Data yang telah diberikan kode disusun secara berurutan dari responden pertama sampai dengan responden terakhir, selanjutnya dimasukkan ke dalam tabel, sehingga data tersusun dengan rapi.

4. *Tabulating*

Tabulating atau tabulasi yaitu penyajian data dalam bentuk distribusi frekuensi kemudian ditentukan persentase untuk masing-masing variabel penelitian. Hasil output statistik yang sudah didapatkan dibuatkan dalam bentuk tabel untuk memudahkan peneliti dalam memberikan penjelasan terhadap masing-masing variabel penelitian.

Sebelumnya peneliti terlebih dahulu melakukan *try out* untuk menguji validitas instrumen kuesioner yang dibagikan terhadap responden penelitian sebanyak 30 responden. Sampel dalam uji coba tidak memiliki ukuran mutlak, sesuai dengan pendapat Ali dan Maman (2011) menyatakan pengambilan sampel untuk uji coba di luar sampel penelitian dan sejauh ini banyaknya jumlah uji coba belum ada ketentuan mensyaratkannya, namun disarankan untuk mengambil sampel sebanyak 20 – 30 orang responden.

Kuesioner pada *try out* (uji coba) dilakukan dengan responden berasal dari tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Zainal Abidin (RSZA) Kota Banda Aceh sebanyak 30 responden yang dilakukan secara random. Setelah kuesioner disebarkan untuk uji coba, kemudian dikumpulkan untuk memeriksa kelengkapan jawaban. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas agar keseluruhan item pertanyaan yang akan digunakan dalam penelitian terbukti sahih dan dapat dipercaya. Pengambilan data penelitian untuk uji validitas dan reliabilitas instrument dilakukan mulai dari tanggal 27 Oktober 2022 sampai dengan 03 November 2022. Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Kinerja

No Item Pertanyaan		r-hitung	r-tabel	Valid/Tidak Valid
Pengkajian	1	0,645	0,244	Valid
	2	0,787	0,244	Valid
	3	0,389	0,244	Valid
	4	0,564	0,244	Valid
	5	0,310	0,244	Valid
Diagnosa Keperawatan	1	0,592	0,244	Valid
	2	0,435	0,244	Valid
	3	0,440	0,244	Valid

No Item Pertanyaan		r-hitung	r-tabel	Valid/Tidak Valid
	4	0,532	0,244	Valid
	5	0,397	0,244	Valid
Intervensi/Perencanaan	1	0,460	0,244	Valid
	2	0,281	0,244	Valid
	3	0,414	0,244	Valid
	4	0,744	0,244	Valid
	5	0,446	0,244	Valid
Implementasi	1	0,757	0,244	Valid
	2	0,395	0,244	Valid
	3	0,299	0,244	Valid
	4	0,409	0,244	Valid
	5	0,442	0,244	Valid
Evaluasi	1	0,459	0,244	Valid
	2	0,716	0,244	Valid
	3	0,706	0,244	Valid
	4	0,804	0,244	Valid
	5	0,797	0,244	Valid
Dokumentasi keperawatan	1	0,778	0,244	Valid
	2	0,341	0,244	Valid
	3	0,579	0,244	Valid
	4	0,857	0,244	Valid
	5	0,678	0,244	Valid

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Beban kerja

No Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Valid/Tidak Valid
1	0,593	0,244	Valid
2	0,627	0,244	Valid
3	0,422	0,244	Valid
4	0,748	0,244	Valid
5	0,582	0,244	Valid
6	0,780	0,244	Valid

Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Valid/Tidak Valid
1	0,636	0,244	Valid
2	0,473	0,244	Valid
3	0,362	0,244	Valid
4	0,301	0,244	Valid
5	0,568	0,244	Valid
6	0,335	0,244	Valid
7	0,267	0,244	Valid

No Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Valid/Tidak Valid
8	0,566	0,244	Valid
9	0,330	0,244	Valid
10	0,444	0,244	Valid
11	0,429	0,244	Valid
12	0,584	0,244	Valid
13	0,410	0,244	Valid
14	0,551	0,244	Valid
15	0,524	0,244	Valid
16	0,604	0,244	Valid
17	0,402	0,244	Valid
18	0,529	0,244	Valid
19	0,409	0,244	Valid
20	0,354	0,244	Valid
21	0,473	0,244	Valid
22	0,357	0,244	Valid
23	0,566	0,244	Valid
24	0,568	0,244	Valid
25	0,636	0,244	Valid
26	0,553	0,244	Valid
27	0,475	0,244	Valid
28	0,661	0,244	Valid
29	0,371	0,244	Valid
30	0,614	0,244	Valid
31	0,494	0,244	Valid
32	0,548	0,244	Valid
33	0,538	0,244	Valid
34	0,567	0,244	Valid
35	0,432	0,244	Valid
36	0,516	0,244	Valid
37	0,559	0,244	Valid
38	0,519	0,244	Valid
39	0,553	0,244	Valid
40	0,618	0,244	Valid
41	0,560	0,244	Valid
42	0,510	0,244	Valid
43	0,617	0,244	Valid
44	0,375	0,244	Valid
45	0,417	0,244	Valid
46	0,651	0,244	Valid
47	0,369	0,244	Valid
48	0,610	0,244	Valid
49	0,460	0,244	Valid

No Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Valid/Tidak Valid
50	0,603	0,244	Valid
51	0,631	0,244	Valid
52	0,463	0,244	Valid
53	0,427	0,244	Valid
54	0,543	0,244	Valid
55	0,531	0,244	Valid
56	0,369	0,244	Valid
57	0,560	0,244	Valid

Berdasarkan Tabel 4.4 didapatkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kinerja, variabel beban kerja dan variabel stres kerja semua item pertanyaan pada variabel tersebut memenuhi syarat validitas instrument penelitian yaitu nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh aitem pertanyaan adalah valid dan diikutsertakan pada penelitian.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan pendekatan konsistensi internal dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Alasan penggunaan formula *Alpha Cronbach* tersebut adalah hasilnya lebih cermat dan dapat mendekati hasil yang sebenarnya. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach's
Kinerja	0,922
Beban kerja	0,694
Stres Kerja	0,946

Berdasarkan Tabel 4.5 didapatkan bahwa uji reliabilitas instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliable) apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji

reliabilitas penelitian ini didapatkan nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja sebesar 0,922, variabel beban kerja sebesar 0,694 dan variabel stres kerja sebesar 0,946 maka dapat disimpulkan instrumen dari ketiga variabel penelitian ini reliabel.

4.7 Analisa Data

4.7.1 Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi masing-masing variabel penelitian yang terkait dengan tujuan penelitian dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Adapun tabel distribusi frekuensi univariat meliputi: tabel usia; tabel pendidikan; tabel lama bekerja; tabel pendapatan; tabel beban kerja; tabel stres kerja dan tabel kinerja.

4.7.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hipotesis atau dugaan sementara penelitian dengan menentukan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dengan menggunakan uji statistik *chi-square* (X^2) dengan rumus :

$$X^2 = \frac{\Sigma(O - E)^2}{E}$$

Keterangan :

X^2 : *Chi Square*

O : Frekuensi teramati

E : Frekuensi harapan

k : Jumlah kolom

b : Jumlah baris

Aturan yang berlaku pada untuk menentukan nilai p-value pada perhitungan *chi-square* (X^2) adalah sebagai berikut:

- Bila tabel 2 x 2 dijumpai nilai harapan (*expected*) kurang dari 5, maka akan digunakan "*Fisher's Exact Test*"
- Bila tabel 2 x 2 tidak ada nilai $E < 5$, maka uji yang digunakan adalah "*Continuity Correction*"
- Bila tabel lebih dari 2 x 2 misalnya 3 x 2, 3 x 3 dsb, maka akan digunakan uji "*Pearson Chi Square*"

Keputusan penerimaan hipotesis berdasarkan dari tingkat signifikansi (nilai α) sebesar 95% (0,05):

- Jika nilai p Value > dari nilai alpha (0,05) maka hipotesis penelitian (H_a) ditolak atau tidak ada hubungan.
- Jika nilai p Value $\leq$ dari nilai alpha (0,05) maka hipotesis penelitian (H_a) diterima atau ada hubungan.

4.7.3 Analisis Multivariat

Pada penelitian ini, uji multivariat dilakukan dengan uji regresi logistik dengan bantuan aplikasi SPSS ver.21.0. Persyaratan uji multivariat berdasarkan hasil uji bivariat dengan ketentuan bila $\text{sig} < 0,25$ maka variabel tersebut kandidat multivariat. Walaupun $\text{sig} > 0,25$ boleh masuk multivariat kalau secara substansi merupakan variabel penting (Hastono dan Sabri, 2011). Hal ini sejalan dengan Mickey dan Greeland (1989) (dalam Albertina et al, 2017) menyebutkan bahwa nilai

$p < 0,25$ mempunyai kemaknaan secara substansi dapat dijadikan kandidat untuk dimasukkan ke dalam analisis multivariat

4.8 Penyajian Data

Dalam peneliti data yang didapat dari hasil wawancara, disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabulasi silang (tabulasi silang) serta menggunakan narasi untuk memberikan penjelasan dan kemudahan dalam membaca tabel yang ditampilkan.

BAB V

GAMBARAN UMUM

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil yang merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil beralamat di Jl. Rimo - Singkil Km. 8 Desa Gunung Lagan Kabupaten Aceh Singkil. Sejak tahun 2005 sudah mendapat Izin Penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Daerah dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil sesuai dengan SK Menkes RI Nomor: HK.07.06/III/575/08, dan Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil dengan Kelas C sesuai dengan SK Menkes RI Nomor: 369/Menkes/SK/IV/2008.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Aceh Singkil sebagai Instansi Teknis di bidang pelayanan kesehatan dan satu-satunya rumah sakit umum milik Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan melalui upaya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat khususnya di wilayah Aceh Singkil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

RSUD Aceh Singkil sebagai Rumah Sakit kelas C dan merupakan rumah sakit rujukan tingkat lanjutan yang sudah terakreditasi dengan mendapat sertifikat Dasar dan dalam proses menuju akreditasi Paripurna serta berupaya memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas, untuk itu kebutuhan

sarana dan prasarana terusakan dilengkapi. Jumlah dan jenis tenaga medis maupun nonmedis ditambah serta profesionalisme tenaga ditingkatkan dengan dukungan fasilitas penunjang terlengkap dan canggih serta pembiayaan yang terjangkau. Sebagai pusat pelayanan kesehatan milik pemerintah daerah yang berada ditengah-tengah Kabupaten, RSUD. Aceh Singkil mudah dijangkau dari segala arah penjuru kabupaten Aceh Singkil.

5.2 Letak Geografis dan Demografis Kabupaten Aceh Singkil

Kabupaten ini terdiri dari dua wilayah yaitu daratan dan kepulauan. Sebagian dari wilayahnya berlokasi di kawasan Taman Nasional Gunung Leuser. Wilayah kepulauan Kabupaten Singkil terdapat di Kepulauan Banyak dan Kepulauan Banyak Darat. Aceh Singkil memiliki luas wilayah 1.857,88 km². Wilayah tersebut terdiri dari 11 Kecamatan dan 116 Kampong. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, populasi Kabupaten Aceh Singkil mencapai 126.514 jiwa.

Kabupaten Aceh Singkil terletak pada titik koordinat 2°0'20"–2°36'40" Lintang Utara dan 97°04'54"–98°11'47" Bujur Timur. Adapun Wilayah Kabupaten ini berbatasan dengan sejumlah wilayah di sekitarnya sebagai berikut:

- Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Aceh Selatan dan Kota Subulussalam.
- Sebelah selatan berbatasan dengan Samudera Hindia.
- Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Aceh Selatan dan Samudera Hindia.
- Sementara sebelah timur berbatasan dengan Provinsi Sumatera Utara.

Penduduk Aceh Singkil mayoritas memeluk agama Islam dengan persentase lebih dari 87 persen. Selebihnya adalah penganut agama lain seperti Kristen Protestan dan Kristen Katolik. Penduduk asli Kabupaten Singkil berasal dari suku Singkil, Haloban, dan Hanuek Jamee. Namun demikian, banyak juga suku pendatang yang berasal dari berbagai wilayah di Indonesia seperti Minang, Aceh, Jawa, dan lain sebagainya. Perekonomian Aceh Singkil sebagian besar bergerak di sektor perkebunan, perikanan, dan perdagangan.

5.3 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil

Adapun visi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Aceh Singkil adalah “Menjadi Rumah Sakit yang profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang islami”. Sedangkan misi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Aceh Singkil adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang islami, prima, aman, efektif dan informatif dengan tidak membedakan status sosial.
2. Menyediakan sarana dan prasarana sesuai standar rumah sakit.
3. Meningkatkan mutu dan motivasi kerja serta kesejahteraan seluruh pegawai rumah sakit.

5.4 Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil

Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil dan merupakan Rumah Sakit Rujukan tingkat pertama di Kabupaten Aceh Singkil. Saat ini permintaan akan pelayanan kesehatan semakin meningkat. Hal ini tidak terlepas dari semakin meningkatnya kesadaran

masyarakat mengenai pentingnya kesehatan dan juga adanya upaya dari manajemen RSUD Aceh Singkil untuk memperbaiki kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

Untuk Pelayanan kesehatan spesialistik, sudah tersedia Poli Klinik Spesialis di yang diharapkan pula dapat memberikan layanan kesehatan paripurna. Semua pelayanan di Poliklinik ini dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa memandang status sosial pasien. Demikian pula untuk perawatan diruangan Rawat Inap yang terdiri dari kelas I, II, III, sampai kelas Eksekutif dimana Jumlah tempat



tidur yang digunakan saat ini berjumlah 828 (delapan ratus dua puluh delapan) yang diharapkan dapat menampung masyarakat yang akan menggunakan fasilitas rawat inap.

Sumber: Arsip RSUD Aceh Singkil, 2022

Gambar 5. 1 Denah Rumas Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Instalasi Gawat Darurat (IGD) sebagai salah satu pintu masuk dan sebagai ujung tombak pelayanan di RSUD, maka penilaian terhadap kinerja dan kualitas pelayanan haruslah selalu dilakukan untuk melihat perbaikan ataupun kekurangan baik dalam hal fasilitas maupun sumber daya manusia sehingga pelayanan prima di IGD dapat dirasakan oleh masyarakat. Hal ini juga tentu terkait dengan pelayanan di instalasi atau unit lain yang saling terkait baik secara langsung maupun tidak langsung.

RSUD Aceh Singkil dibangun di atas tanah seluas 14.300 M² dimana konstruksi bangunan RSUD adalah beton. Pada gedung kantor, aula dan asrama pegawai, RSUD Aceh Singkil memiliki konsep bangunan gedung bertingkat sedangkan yang lainnya tidak. RSUD Aceh Singkil juga menyediakan bangunan rumah dinas untuk dokter sesuai dengan persyaratan sehingga dokter khususnya dan pihak RSUD umumnya dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk peralatan yang ada di RSUD juga sudah termasuk lengkap untuk ukuran klasifikasi rumah sakit tipe C. Tabel 5.1 berikut ini memuat data runcian luas lahan dan rincian gedung dan bangunan serta peralatan di RSUD.

Tabel 5. 1 Rincian Gedung dan Bangunan RSUD Aceh Singkil

Jenis Barang>Nama Barang	Kontruksi Bangunan		Luas (M2)
	Bertingkat/Tidak	Beton/Tidak	
BANGUNAN RUMAH DINAS	Tidak	Beton	10,75X10,50
BANGUNAN RUMAH DINAS	Tidak	Beton	
BANGUNAN RUMAH DINAS	Tidak	Beton	
BANGUNAN RUMAH DINAS	Tidak	Beton	
BANGUNAN RUMAH DINAS	Tidak	Beton	
GEDUNG CSSD	Tidak	Beton	21,50X9(193,5M2)
PEMBANGUNAN TEMPAT PARKIR	Tidak	Beton	6X27,50(165M2)

Jenis Barang>Nama Barang	Kontruksi Bangunan		Luas (M2)
	Bertingkat/Tidak	Beton/Tidak	
Papan Nama	Tidak	Beton	
Pembangunan Mushallah	Tidak	Beton	
pembangunan Selasar Penghubung Kelas 1	Tidak	Beton	
Taman	Tidak	Beton	
Pembangunan Gedung Ponek	Tidak	Beton	
Bangunan Gedung Kantor Permanen	Bertingkat	Beton	351
Bangunan Rumah Sakit Umum (RI. Anak)	Tidak	Beton	218
Bangunan Rumah Sakit Umum (AULA)	Bertingkat	Beton	417
Bangunan Laboratorium	Tidak	Beton	252
Koridor T	Tidak	Beton	754
Bangunan Rumah Sakit Umum (IGD)	Tidak	Beton	664
Bangunan Rumah Sakit Umum(Kamar Operasi)	Tidak	Beton	627
Bangunan Rumah Sakit Umum (VIP)	Tidak	Beton	418
Rumah Dinas	Tidak	Beton	588
Asrama	Bertingkat	Beton	
Rumah Dinas	Tidak	Beton	152
Power House	Tidak	Beton	60
Gedung UTDRS	Tidak	Beton	
Pembuatan Pintu pagar Depan RSUD	Tidak	-	
Pembuatan Taman	Tidak	-	
Pengadaan Teralis	Tidak	-	
Pos Jaga Pintu Masuk	Tidak	Beton	
Bangunan Mushollah RSUD Singkil	Tidak	Tidak	
Pembangunan Gedung Rawat Inap Bedah	Tidak	Tidak	
Tempat Parkir Kendaraan Roda 2 (Dua)	Tidak	Tidak	
Pagar Beton Tamban untuk Belakang	Tidak	Tidak	
Pemasangan Paving Block	Tidak	-	
Gedung Farmasi	Tidak	Tidak	

Jenis Barang>Nama Barang	Kontruksi Bangunan		Luas (M2)
	Bertingkat/Tidak	Beton/Tidak	
Gedung Isolasi(kelas 1)	Tidak	Tidak	
Pembangunan Pengaman Selasar RSUD	Tidak	Tidak	
Bangunan Gedung Poliklinik RSUD	Tidak	Tidak	
Kamar mayat	Tidak	Tidak	
Bangunan Rawat Inap (penyakit Dalam)	Tidak	Tidak	
Bangunan Rawat Inap Kebidanan	Tidak	Tidak	
Pembangunan paving Blok	Tidak	-	
Pembangunan Selasar Penghubung Poliklinik	Tidak	-	

Adapun fasilitas yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kamar Operasi

- a. Operasi Caecar
- b. Operasi Bedah Besar dan Kecil
- c. Operasi Mata

2. ICU (Incubator & Ventilator)

3. Laboratorium

- a. Pemeriksaan Hematologi
- b. Pemeriksaan Kimia Klinik
- c. Pemeriksaan Narkoba
- d. Pemeriksaan Urin dan Feces

4. Radiologi

- a. Pemeriksaan dengan alat X-Ray Konvensional

- b. USG
- c. X-Ray dan Mobile X-Ray
- d. Pencetakan Film Secara Komputer Radiografy

5. CSSD

- a. Sterilisasi Instrumen Set Seluruh Ruangan Inap
- b. Strerilisasi Linen
- c. Produksi Kasa Steril dan Kapas Steril

6. Rekam Medis

7. Instalasi Gizi (Diet DJ, DM, TKTP)

8. USG (4 Dimensi)

9. UTDRS

- a. Donor Darah
- b. Distribusi Darah
- c. Penyimpanan Darah
- d. Screning IMLTD
- e. Rekrutmen Darah
- f. Pengambilan Darah
- g. Pengolahan Komponen Darah
- h. Cros Metching

10. Pemeriksaan Mata (Slip Lamp, Fundus Copy, Pemeriksaan Refraksi dan Tonometri

5.5 Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil

Instalasi Gawat Darurat sebagai salah satu pintu masuk dan sebagai ujung tombak pelayanan di RSUD AWS maka penilaian terhadap kinerja dan kualitas pelayanan haruslah selalu dilakukan untuk melihat perbaikan ataupun kekurangan baik dalam hal fasilitas maupun sumber daya manusia sehingga pelayanan prima di IGD dapat dirasakan oleh masyarakat. Hal ini juga tentu terkait dengan pelayanan di instalasi atau unit lain yang saling terkait baik secara langsung maupun tidak langsung. Jenis Pelayanan yang terdapat di RSUD Aceh Singkil adalah sebagai berikut:

1. Rawat Jalan

- a. Poliklinik Penyakit Dalam
- b. Poliklinik Bedah
- c. Poliklinik Anak
- d. Poliklinik Obgyn
- e. Poliklinik Mata
- f. Poliklinik Paru
- g. Poliklinik Gigi
- h. Poliklinik VCT, HIV, dan KIR

2. Rawat Inap

- a. Rawat Inap Penyakit Dalam
- b. Rawat Inap Bedah
- c. Rawat Inap Obgyn
- d. Rawat Inap VK
- e. Rawat Inap Anak

f. Rawat Inap Perinatologi

g. Rawat Inap VIP

h. Rawat Inap Kelas I

i. Rawat Inap Kelas II

3. IGD (Instalasi Gawat Darurat 24 Jam)

4. Pemeriksaan

a. Laboratorium

b. UTD

c. Radiologi

d. EKG

e. USG

5. Pelayanan Rujukan (Rujukan BPJS & Rujukan Umum)

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Aceh Singkil sebagai Instansi Teknis di bidang pelayanan kesehatan dan satu-satunya rumah sakit umum milik Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan melalui upaya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat khususnya di wilayah Aceh Singkil sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Sebagai Institusi pemberi pelayanan kesehatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya perlu menetapkan Rencana Strategis yang akan digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan selama periode tertentu dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau timbul

sehingga dapat secara realistis mengantisipasi perkembangan kebutuhan kesehatan dimasa akan datang.

5.6 Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil

Sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan. Adapun jumlah tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil dapat dilihat pada Tabel 5.2.

Tabel 5. 2 Data Kepegawaian RSUD Aceh Singkil

Jurusan/Pendidikan		PNSD	KONTRAK	BAKTI	TOTAL
Dokter	Sp. Anak	1	1	0	2
	Sp. Kandungan	1	1	0	2
	Sp. Bedah	1	1	0	2
	Sp. Paru	1	0	0	1
	Sp. Patologi Klinik	1	0	0	1
	Sp. Peny. Dalam	1	1	0	2
	Sp. Anastesi	0	1	0	1
	dr. Umum	11	0	4	15
	dr. Gigi	3	0	0	3
	Kontrak Daerah	0	0	0	0
	Sp. Peny. Dalam	0	0	0	0
	Sp. Anak	0	0	0	0
	Sp. Mata	0	1	0	1
	TUBEL :	0	0	0	0
	Sp. Peny. Dalam	1	0	0	1
	Sp. Penyakit Mata	1	0	0	1
	Sp. Radiologi	1	0	0	1
Kesmas	S2	5	0	0	5
	S1	7	8	13	28
	TUBEL :	0	0	0	0
	S2	0	0	0	0
	S1	0	0	0	0
Keperawatan	S2	1	0	0	1

Jurusan/Pendidikan		PNSD	KONTRAK	BAKTI	TOTAL
	Ners	5	10	7	22
	S1	0	3	1	4
	D3	41	121	26	188
	SPK	1	0	0	1
	TUBEL :	0	0	0	0
	Ners	0	0	0	0
Kebidanan	D4	0	1	4	5
	D3	14	33	47	94
	D1	1	0	0	1
	TUBEL :	0	0	0	0
	D4	0	0	0	0
Perawat Gigi	D3	2	0	3	5
	SPRG	2	0	0	2
Farmasi	Apoteker	3	2	1	6
	S1	1	4	0	5
	D3 Farmasi	4	2	3	9
	D3 Akafarma	0	2	1	3
	Manajemen Farmasi	1	0	0	1
	SMF	0	0	0	0
	Amafa	0	0	0	0
Gizi	D4	0	0	1	1
	D3	5	0	0	5
Perekam Medis	D4	0	0	1	1
	D3	4	2	2	8
Rontgen	D3	4	4	1	9
Analisis Kesehatan	D3	4	0	0	4
	SMAK	2	3	5	10
Tehnik Elektromedis	D3	1	1	0	2
Therapi Wicara	D3	1	0	0	1
Fisiotherapy	D4	0	1	0	1
	D3	0	1	0	1
Refraksi Optision	D3	2	0	0	2
Kesling	D3	0	2	1	3
Manajemen	S2	0	0	0	0
	S1	1	0	0	1
Sains	S1 BIOLOGI	2	0	0	2
	S1 Teknologi Lab Kes	0	0	0	0
Ekonomi	S1	1	1	2	4
	D3	0	0	0	0

Jurusan/Pendidikan		PNSD	KONTRAK	BAKTI	TOTAL
Hukum	S1	1	0	0	1
Hukum Islam	S1	0	0	1	1
Komputer	S1	0	1	1	2
	D3	0	0	0	0
Sosial	S1	0	1	0	1
Psikologi	S1	0	1	0	1
Manajemen RS	D3	1	0	0	1
Manaj. Pemasaran	D3	0	0	0	0
Administrasi	D3	1	2	0	3
SMA		1	57	4	62
SMK		0	0	0	0
SLTP		0	5	0	5
SD		0	0	0	0
Total		142	274	129	545

Berdasarkan data dari database bagian kepegawaian dan tata laksana RSUD aceh singkil, diperoleh data bahwa SDM yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 142 orang, sedangkan untuk SDM yang berstatus Kontrak merupakan SDM yang paling banyak yaitu mencapai 274 orang, sedangkan SDM yang berstatus bakti sebanyak 129 orang. Dari data SDM diatas diketahui bahwa dokter umum, dokter spesialis dasar, dan dokter spesialis penunjang telah terpenuhi jumlahnya sesuai dengan klasifikasi rumah sakit tipe C.

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini berguna untuk memberikan gambaran mengenai keadaan diri responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah perawat di bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil berjumlah 67 orang. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 6.1.

Tabel 6. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-Laki	24	35,82
2	Perempuan	43	64,18
Total		67	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 6.1 responden yang memiliki jenis kelamin perempuan lebih tinggi (64,18%) dibanding laki-laki.

Tabel 6. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan status Pernikahan

No	Status	Jumlah	%
1	Belum Menikah	27	40,30
2	Menikah	40	59,70
Total		67	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 6.2 responden yang memiliki status menikah lebih tinggi (59,70%) dibanding yang belum menikah

6.2 Hasil Penelitian

6.2.1 Analisis Univariat Variabel Penelitian

Analisis univariat dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan berapa besar persentase dari masing-masing variabel penelitian yaitu variabel usia, pendidikan, lama bekerja, pendapatan beban kerja, stres kerja dan kinerja perawat.

6.2.1.1 Kinerja Perawat

Tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja perawat terdiri dari kategori kinerja, jumlah dan persentase kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dapat dilihat pada Tabel 6.3.

Tabel 6.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

No	Kinerja Perawat	Responden	
		f	%
1	Kurang	28	41,8
2	Baik	39	58,2
Jumlah		67	100

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.3 kinerja perawat dalam kategori kurang sebesar 41,8%. Kinerja perawat pada penelitian ini berdasarkan kriteria jika hasil jawaban variabel kinerja $< 63,97$ (nilai rata-rata) dikategorikan kurang, sedangkan jika hasil jawaban variabel kinerja $\geq 63,97$ (nilai rata-rata) dikategorikan baik. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarkan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang memiliki kinerja baik sebesar 58,2% dibandingkan dengan responden yang berkinerja kurang sebanyak 41,8%.

6.2.1.2 Usia

Tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan usia merupakan matrik yang terdiri dari kategori usia, jumlah dan persentase usia perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil, dapat dilihat pada Tabel 6.4.

Tabel 6. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

No	Usia Perawat	Responden	
		f	%
1	Remaja	29	43,3
2	Dewasa	29	43,3
3	Lansia awal	7	10,4
4	Lansia Akhir	2	3
Jumlah		67	100

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.4 usia perawat dalam kategori remaja dan dewasa sebesar 43,3%, Usia perawat pada penelitian ini berdasarkan kriteria jika jawaban responden adalah usia 12-25 tahun dikategorikan usia remaja, jika jawaban responden adalah usia 26 – 45 tahun dikategorikan usia dewasa, jika jawaban responden adalah usia 56-55 tahun dikategorikan usia lansia awal, dan jika jawaban responden > 55 tahun dikategorikan lansia akhir. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarkan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang berusia kategori dewasa dan usia remaja, masing-masing sebanyak 43,3%.

6.2.1.3 Pendidikan

Tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan perawat merupakan matrik yang terdiri dari kategori pendidikan, jumlah dan persentase

pendidikan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dapat dilihat pada Tabel 6.5.

Tabel 6. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

No	Pendidikan	Responden	
		f	%
1	Diploma	35	52,2
2	Sarjana	30	44,8
3	Magister	2	3
Jumlah		67	100

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.5 pendidikan perawat dalam kategori diploma sebesar 52,2%. Pendidikan perawat pada penelitian ini berdasarkan kriteria jika jawaban responden adalah berpendidikan D-3, maka dikategorikan diploma, jika jawaban responden adalah berpendidikan S-1, maka dikategorikan sarjana, jika jawaban responden adalah berpendidikan S-2, maka dikategorikan magister.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian yaitu perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil lebih banyak yang berpendidikan diploma yaitu sebanyak 52,2%.

6.2.1.4 Lama Bekerja

Tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja perawat merupakan matrik yang terdiri dari kategori lama bekerja, jumlah dan persentase lama bekerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dapat dilihat pada Tabel 6.6.

Tabel 6. 6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

No	Lama Bekerja	Responden	
		f	%
1	≤ 1 Tahun (Baru)	15	22,4
2	> 1 Tahun, ≤ 5 Tahun (Sedang)	20	29,9
3	> 5 Tahun (Lama)	32	47,8
Jumlah		67	100

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.6 lama bekerja perawat dalam kategori > 5 tahun sebesar 47,8%. Lama bekerja perawat pada penelitian ini berdasarkan kriteria jika jawaban responden adalah ≤ 1 Tahun dikategorikan baru, jika jawaban responden adalah 2-5 tahun dikategorikan sedang, dan jika jawaban responden adalah > 5 tahun dikategorikan lama. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarkan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang lama bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 47,8%.

6.2.1.5 Pendapatan

Tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan pendapatan perawat merupakan matrik yang terdiri dari kategori pendapatan perawat, jumlah dan persentase pendapatan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil, dapat dilihat pada Tabel 6.7.

Tabel 6. 7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendapatan Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

No	Pendapatan	Responden	
		f	%
1	Rendah	37	55,2
2	Sedang	14	20,9
3	Tinggi	16	23,9
Jumlah		67	100

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.7 pendapatan perawat dalam kategori rendah sebesar 55,2%. Pendapatan perawat pada penelitian ini berdasarkan kriteria jika jawaban responden adalah < Upah Minimum Regional Provinsi Aceh dikategorikan rendah, jika jawaban responden adalah sama dengan Upah Minimum Regional Provinsi Aceh dikategorikan sedang, dan jika jawaban responden adalah > Upah Minimum Regional Provinsi Aceh dikategorikan tinggi. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang berpendapatan rendah yaitu sebanyak 55,2%.

6.2.1.6 Beban Kerja

Tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan beban kerja perawat merupakan matrik yang terdiri dari kategori beban kerja, jumlah dan persentase beban kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dapat dilihat pada Tabel 6.8.

Tabel 6. 8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

No	Beban Kerja	Responden	
		f	%
1	Tinggi	37	55,2
2	Rendah	30	44,8
Jumlah		67	100

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.8 beban kerja perawat dalam kategori tinggi sebesar 55,2%. Beban kerja perawat pada penelitian ini berdasarkan kriteria jika hasil jawaban variabel beban kerja > 7,86 (nilai rata-rata) dikategorikan tinggi, sedangkan jika hasil jawaban variabel beban kerja $\leq$ 7,86 (nilai rata-rata) dikategorikan rendah. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar, maka

dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang memiliki beban kerja tinggi sebesar 55,2% dibandingkan dengan responden yang memiliki beban kerja rendah sebanyak 44,8%.

6.2.1.7 Stres Kerja

Tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan stres kerja perawat merupakan matrik yang terdiri dari kategori stres kerja, jumlah dan persentase stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dapat dilihat pada Tabel 6.9.

Tabel 6. 9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

No	Stres Kerja	Responden	
		f	%
1	Tinggi	28	41,8
2	Rendah	39	58,2
Jumlah		67	100

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.9 stres perawat dalam kategori rendah sebesar 58,2%. Stres kerja perawat pada penelitian ini berdasarkan kriteria jika hasil jawaban variabel stres kerja $> mean$ (nilai rata-rata) dikategorikan tinggi, sedangkan jika hasil jawaban variabel beban kerja $\leq mean$ (nilai rata-rata) dikategorikan rendah. Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarkan, maka dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini lebih banyak yang memiliki stres kerja yang rendah sebesar 58,2% dibandingkan dengan responden yang memiliki stres kerja yang tinggi sebanyak 41,8%.

6.2.2 Analisis Bivariat Variabel Penelitian

Analisis bivariat merupakan analisis yang menghubungkan 2 variabel yang sekaligus juga sebagai penguji hubungan antara 2 variabel yang diteliti. Analisis bivariat adalah analisis secara simultan dari dua variabel. Penelitian ini menggunakan analisis *Chi-Square*, dimana data penelitian dianalisis dengan terlebih dahulu menyajikannya dalam kategori berdasarkan variabel penelitian yang telah diteliti sebelumnya. Uji *Chi-Square* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS Ver.21 diperoleh hasil analisis bivariat sebagai berikut:

6.2.2.1 Hubungan Antara Usia Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Hasil uji statistik, diperoleh hubungan antara usia dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil, dapat dilihat pada Tabel 6.10.

Tabel 6. 10 Hubungan Antara Usia Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

Usia	Kinerja Perawat						P-Value
	Kurang		Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Remaja	8	27,59	21	72,41	29	100	0,026
Dewasa	18	62,07	11	37,93	29	100	
Lansia awal	2	28,57	5	71,43	7	100	
Lansia Akhir	0	0	2	100	2	100	
Jumlah	28		39		67		

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.10 bahwa usia perawat paling tinggi pada kategori dewasa dengan kinerja kurang sebesar 62,07%. Sedangkan usia perawat yang memiliki kinerja yang paling dominan pada usia remaja dan dewasa.

6.2.2.2 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Hasil uji statistik, diperoleh hubungan antara pendidikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil, dapat dilihat pada Tabel 6.11.

Tabel 6. 11 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

Pendidikan	Kinerja Perawat						P-Value
	Kurang		Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Diploma	20	57,14	15	42,86	35	100	0,022
Sarjana	8	26,67	22	73,33	30	100	
Magister	0	0	2	100	2	100	
Jumlah	28		39		67		

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.11 bahwa pendidikan perawat paling tinggi pada kategori diploma dengan kinerja kurang sebesar 57,14%. Sedangkan pendidikan perawat yang memiliki kinerja yang paling dominan juga pada kategori diploma.

6.2.2.3 Hubungan Antara Lama Bekerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Hasil uji statistik, diperoleh hubungan antara lama bekerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil, dapat dilihat pada Tabel 6.12.

Tabel 6. 12 Hubungan Antara Lama Bekerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

Lama Bekerja	Kinerja Perawat						P-Value
	Kurang		Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Baru (≤ 1 Tahun)	7	46,67	8	53,33	15	100	0,75
Sedang (2-5 Tahun)	7	35,00	13	65,00	20	100	

Lama Bekerja	Kinerja Perawat						P-Value
	Kurang		Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Lama (> 5 Tahun)	14	43,75	18	56,25	32	100	
Jumlah	28		39		67		

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.12 bahwa lama bekerja perawat paling tinggi pada kategori baru dengan kinerja kurang sebesar 46,67%. Sedangkan lama bekerja perawat yang memiliki kinerja yang paling dominan pada kategori lama.

6.2.2.4 Hubungan Antara Pendapatan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Hasil uji statistik, diperoleh hubungan antara pendapatan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil, dapat dilihat pada Tabel 6.13.

Tabel 6. 13 Hubungan Antara Pendapatan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

Pendapatan	Kinerja Perawat						P-Value
	Kurang		Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Rendah	18	48,65	19	51,35	37	100	0,003
Sedang	9	64,29	5	35,71	14	100	
Tinggi	1	6,25	15	93,75	16	100	
Jumlah	28		39		67		

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.13 bahwa pendapatan perawat paling tinggi pada kategori rendah dengan kinerja kurang sebesar 48,65%. Sedangkan pendapatan perawat yang memiliki kinerja yang paling dominan juga pada kategori rendah.

6.2.2.5 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Hasil uji statistik, diperoleh hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil, dapat dilihat pada Tabel 6.14.

Tabel 6. 14 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

Beban Kerja	Kinerja Perawat						P-Value
	Kurang		Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Tinggi	22	59,46	15	40,54	37	100	0,001
Rendah	6	20,00	24	80,00	30	100	
Jumlah	28		39		67		

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.14 bahwa beban kerja perawat paling tinggi pada kategori tinggi dengan kinerja kurang sebesar 59,46%. Sedangkan beban kerja perawat yang memiliki kinerja yang paling dominan juga pada kategori tinggi.

6.2.2.6 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Hasil uji statistik, diperoleh hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil, dapat dilihat pada Tabel 6.15.

Tabel 6. 15 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

Stres Kerja	Kinerja Perawat						P-Value
	Kurang		Baik		Total		
	f	%	f	%	f	%	
Tinggi	19	67,86	9	32,14	28	100	0,000
Rendah	9	23,08	30	76,92	39	100	
Jumlah	28		39		67		

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.15 bahwa stres kerja perawat paling tinggi pada kategori tinggi dengan kinerja kurang sebesar 67,86%. Sedangkan stres kerja perawat yang memiliki kinerja yang paling dominan juga pada kategori rendah

6.2.3 Analisis Multivariat Variabel Penelitian

Metode analisis multivariat adalah suatu metode statistika yang tujuan digunakannya adalah untuk menganalisis data yang terdiri dari banyak variabel serta diduga antar variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Pada penelitian ini, analisis multivariat dilakukan untuk mendapatkan hubungan antara variabel usia, pendidikan, pendapatan, lama bekerja, beban kerja, stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. Adapun hasil uji multivariat penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.16.

Tabel 6. 16 Uji Multivariat Regresi Logistik

Variables in the Equation									
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Usia	- 4.432	1.921	5.324	1	.021	.012	.000	.513
	Pendidikan	2.725	.928	8.618	1	.003	15.261	2.474	94.150
	Lama_Bekerja	-.727	.847	.737	1	.391	.483	.092	2.542
	Pendapatan	4.767	2.103	5.138	1	.023	117.597	1.906	7254.725
	Beban_Kerja	1.123	.834	1.815	1	.178	3.074	.600	15.749
	Stres_Kerja	2.917	1.020	8.168	1	.004	18.477	2.500	136.540
	Constant	- 8.413	2.552	10.870	1	.001	.000		
Step 2 ^a	Usia	- 4.502	1.666	7.301	1	.007	.011	.000	.290
	Pendidikan	2.667	.881	9.172	1	.002	14.397	2.563	80.885
	Pendapatan	4.257	1.724	6.093	1	.014	70.580	2.403	2072.821
	Beban_Kerja	1.190	.834	2.036	1	.154	3.286	.641	16.839
	Stres_Kerja	2.767	.974	8.076	1	.004	15.904	2.360	107.193

	Constant	- 8.850	2.516	12.373	1	.000	.000		
Step 3 ^a	Usia	- 4.455	1.504	8.776	1	.003	.012	.001	.221
	Pendidikan	2.769	.864	10.257	1	.001	15.937	2.928	86.751
	Pendapatan	4.175	1.536	7.385	1	.007	65.044	3.202	1321.218
	Stres_Kerja	3.007	.959	9.830	1	.002	20.233	3.087	132.598
	Constant	- 7.616	2.249	11.469	1	.001	.000		
a. Variable(s) entered on step 1: Usia, Pendidikan, Lama_Bekerja, Pendapatan, Beban_Kerja, Stres_Kerja.									

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.16 (*Step 1*) dapat dilihat bahwa variabel lama bekerja dengan nilai Sig (P-Value) sebesar $0,391 > 0,05$ dan variabel beban kerja memiliki nilai Sig (P-Value) sebesar $0,178 > 0,05$, sehingga variabel lama bekerja dan beban kerja bukan merupakan kandidat multivariat (tereliminasi). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lama bekerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat. Kemudian, variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. Selanjutnya pada step 3 didapatkan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil yang memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Berdasarkan uji multivariat maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Usia memiliki nilai Sig (P-Value) sebesar $0,003 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa usia memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan Exp(B)/Odd Ratio sebesar 0,012.

2. Pendidikan memiliki nilai Sig (P-Value) sebesar $0,001 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan $\text{Exp(B)}/\text{Odd Ratio}$ sebesar 15,937.
3. Lama bekerja memiliki nilai Sig (P-Value) sebesar $0,391 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa lama bekerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan $\text{Exp (B)}/\text{Odd Ratio}$ sebesar 0,483.
4. Pendapatan memiliki nilai Sig (P-Value) sebesar $0,007 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa pendapatan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan $\text{Exp(B)}/\text{Odd Ratio}$ sebesar 65,044.
5. Beban kerja memiliki nilai Sig (P-Value) sebesar $0,178 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan $\text{Exp(B)}/\text{Odd Ratio}$ sebesar 3.074.
6. Stres kerja memiliki nilai Sig (P-Value) sebesar $0,002 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan $\text{Exp(B)}/\text{Odd Ratio}$ sebesar 20,233.

Berdasarkan hasil uji multivariat, maka dapat diketahui bahwa variabel independen yang dominan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil adalah variabel pendapatan dengan nilai

odd ratio sebesar 65,044 dan nilai Sig (P-Value) sebesar $0,007 < 0,05$. Nilai Odd ratio sebesar 65,044 pada variabel pendapatan bermakna pendapatan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil sebanyak 65 kali lipat.

6.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen pada penelitian ini yaitu Usia, pendidikan, lama bekerja, pendapatan, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat atau disebut juga dengan Uji-F (Uji Simultan).

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun hasil Uji-F (Uji Simultan) pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 6. 17 Tabel Anova Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.059	6	1.510	12.513	.000 ^b
Residual	7.240	60	.121		
Total	16.299	66			

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Pendidikan, Lama_Bekerja, Beban_Kerja, Pendapatan, Usia
Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 6.17 diketahui bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel usia, pendidikan, lama bekerja, pendapatan,

beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.

Tabel 6. 18 Determinan Koefisien (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.511	.347

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 6.18 didapatkan nilai *R-Square* sebesar 0,556. Hal ini bermakna pengaruh variabel usia, pendidikan, lama bekerja, pendapatan, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil sebesar 55,6%. Sedangkan 44,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian.

6.3 Pembahasan

6.3.1 Hubungan Antara Usia Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan bermakna antara usia dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. dengan nilai P-Value sebesar $0,026 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji bivariate yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kinerja yang kurang lebih banyak terdapat pada perawat dengan usia kategori dewasa yaitu yang berusia 26 – 45 tahun sebanyak 62,07% (18 orang), sedangkan responden yang memiliki kinerja yang baik lebih banyak terdapat pada perawat dengan usia kategori remaja berusia 12-25 tahun sebanyak 72,41% (21 orang).

Hasil observasi peneliti saat melakukan penelitian, peneliti menemukan pada umumnya, perawat yang remaja lebih semangat dalam bekerja, hal ini disebabkan kondisi stamina perawat yang dapat melakukan berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaannya sebagai perawat. Sedangkan perawat yang kategori lansia awal sampai dengan lanjut usia lebih banyak fokus di satu ruangan ataupun di belakang meja yang tidak banyak melakukan kesibukan. Faktor usia berpengaruh pada kinerja perawat dilihat dari sejumlah kualitas positif para perawat lebih tua juga dipandang kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Karakteristik seorang perawat berdasarkan umur sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam praktik keperawatan, pada umumnya, semakin tua umur perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman. Akan tetapi faktor senioritas pada rumah sakit dapat menjadikan perawat yang lebih tua lebih cenderung untuk mendelegasikan tugas ke perawat yang lebih muda.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa usia berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Kumajas, et al (2014) yang menyebutkan bahwa menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dari masing-masing karakteristik individu yaitu umur, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow.

6.3.2 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan bermakna antara pendidikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. dengan nilai P-Value sebesar $0,022 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji bivariate yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kinerja yang kurang lebih banyak terdapat pada perawat dengan pendidikan diploma sebanyak 57,14% (20 orang), sedangkan responden yang memiliki kinerja yang baik lebih banyak terdapat pada perawat dengan pendidikan magister sebanyak 100% (2 orang).

Berdasarkan hasil observasi peneliti saat penelitian, peneliti menemukan banyaknya perawat yang berpendidikan diploma yang memiliki kinerja yang kurang hal ini disebabkan banyaknya perawat di rumah sakit tersebut yang berpendidikan diploma (D-3). Selain itu, kinerja yang kurang pada perawat berpendidikan diploma tersebut dikarenakan kurangnya perhatian dan pengawasan yang dilakukan oleh para seniornya, sehingga mereka lebih cenderung untuk menerima perintah dari atasan dan mengerjakan sesuai perintah saja. Selain itu, pelatihan yang diberikan kepada perawat tersebut lebih dengan apa yang mereka dapati di perkuliahan mereka. Sedangkan di rumah sakit langsung terjun ke lapangan.

Selanjutnya persentase perawat yang besar untuk yang berpendidikan magister ini disebabkan bahwa pendidikan yang sudah diraih mereka dan juga lamanya pengalaman kerja sebagai perawat membuat mereka dapat dengan cepat dan mudah untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Selain itu, minimnya perawat

yang berpendidikan magister juga mengakibatkan persentase dari kinerja yang baik lebih banyak.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik, namun masih banyak penurunan kinerja perawat karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh perawat. Penurunan kinerja perawat dapat menimbulkan dampak terhadap citra rumah sakit. Indikator untuk kinerja itu sendiri meliputi bagaimana kedisiplinan perawat dalam bekerja, sikap dan perilaku saat bekerja, serta kemampuan penerapan standar asuhan keperawatan dalam menjalankan tugas keperawatan, sehingga penting bagi seorang perawat untuk terus mengasah kemampuan dan meningkatkan pengetahuannya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan agar dapat terus mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi pada sistem pelayanan kesehatan yang terus berkembang.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Hasanah, et al. (2022) yang menyebutkan bahwa nilai P value 0,008 ($P < 0,05$) sehingga terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di RSUD Muntilan Kabupaten Magelang.

6.3.3 Hubungan Antara Lama Bekerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada hubungan bermakna antara lama bekerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. dengan nilai P-Value sebesar $0,750 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji bivariate yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa persentase responden yang memiliki kinerja yang kurang lebih banyak terdapat pada perawat yang lama bekerjanya < 1 tahun atau baru sebesar 46,67% (7 orang), sedangkan persentase responden yang memiliki kinerja yang baik lebih banyak terdapat pada perawat yang lama bekerjanya sedang sedang (> 1 Tahun, ≤ 5 Tahun) sebanyak 65% (12 orang).

Berdasarkan hasil observasi peneliti saat penelitian, peneliti menemukan sebab penyebab dari persentase perawat yang lama bekerjanya satu tahun ke bawah lebih banyak memiliki kinerja yang kurang hal ini disebabkan mereka belum memahami secara detail pekerjaan menjadi seorang perawat, sehingga perlu lebih banyak berlatih dan belajar dalam menangani kegiatan yang merupakan tugas dan tanggung jawab perawat. Selanjutnya, persentase perawat yang kinerjanya baik lebih banyak pada perawat yang yang lama kerjanya kategori sedang (> 1 Tahun, ≤ 5 Tahun), hal ini disebabkan perawat tersebut sudah melewati evaluasi kinerja di tahun pertama, sehingga mereka lebih paham dalam menjalankan kegiatannya sebagai perawat. Secara fisiologis pertumbuhan seseorang dapat digambarkan dengan penambahan umur, peningkatan umur diharapkan terjadi penambahan kemampuan motorik sesuai dengan tumbuh kembangnya. Akan tetapi pertumbuhan dan perkembangan seseorang pada titik tertentu akan terjadi kemunduran akibat faktor degenerative

Lama kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang perawat lebih merasa betah, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang perawat akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Kesimpulan penelitian ini bahwa lama bekerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil sejalan dengan penelitian Kurniawati, (2019) yang menyebutkan perhiungan korelasi Pearson pada usia menghasilkan analisa data dihasilkan nilai $p\ 0,632 > 0,05$ menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang bermakna. Uji Spearman's rho pada Jenis kelamin dihasilkan nilai $p\ 0,531 > 0,05$ menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang bermakna, tingkat pendidikan dihasilkan nilai $p\ 0,668 > 0,05$ menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang bermakna, lama kerja dihasilkan nilai $p\ 0,446 > 0,05$ menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna. Kesimpulannya, tidak ada hubungan yang bermakna antara karakteristik perawat dengan kinerja perawat di ruang Ar-Fahrudin RS PKU Muhammadiyah

6.3.4 Hubungan Antara Pendapatan Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan bermakna antara pendapatan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. dengan nilai P-Value sebesar $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji bivarat yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa persentase responden yang memiliki kinerja yang kurang lebih banyak terdapat pada perawat yang pendapatannya sedang sebanyak 64,29% (9 orang) sedangkan persentase

responden yang memiliki kinerja yang baik lebih banyak terdapat pada perawat yang pendapatannya besar yaitu sebesar 93,75% (15 orang)

Berdasarkan hasil observasi peneliti saat penelitian, peneliti menemukan pada umumnya, kinerja yang kurang yang didapatkan pada perawat yang sudah memiliki gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional disebabkan karena dengan upah yang sudah sesuai dengan standart kelayakan hidup menurut pemerintah dapat mengakibatkan meningkatkan gaya hidup yang lebih sehingga kebutuhan juga meningkat. Kurangnya kinerja dengan pendapatan tersebut disebabkan karena pada umumnya perawat tersebut adalah perawat yang sudah menjalani masa evaluasi dan dinyatakan memenuhi syarat untuk pekerjaan berikutnya. Hal ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja perawat. Selanjutnya persentasi kinerja yang baik lebih banyak pada perawat yang memiliki pendapatata > UMK Aceh Singkil disebabkan, para perawat sudah memahami pekerjaan perawat dengan baik, dan focus terhadap bekerja sebagai perawat karena pendapatan yang diberikan rumah sakit sudah melebihi pemenuhan kebutuhanyang layak. Gaji merupakan penghargaan bagi perawat atau pegawai, kinerja yang baik perlu mendapatkan penghargaan yang tinggi dari manejer dalam hal ini pemilik perusahaan sehingga kenyamanan dan relasi antara pegawai tercipta dengan baik juga dengan pimpinan perusahaan

Kesimpulan penelitian ini bahwa pendapatan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil sejalan dengan penelitian Haerani & As'ad (2015) yang menyebutkan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dan kinerja perawat ($p=0,001$); ada hubungan kondisi kerja

dan kinerja perawat ($p=0,001$); ada hubungan pendapatan dan kinerja perawat ($p=0,001$). Selanjutnya, Kumajas (2020) menyebutkan bahwa. terdapat hubungan kondisi ruangan tempat bekerja perawat, Gaji atau pendapatan perawat, Manajemen kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado

6.3.5 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. dengan nilai P-Value sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji bivariate yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa persentase responden yang memiliki kinerja yang kurang lebih banyak terdapat pada perawat yang memiliki beban kerja tinggi sebanyak 59,46% (22 orang) sedangkan persentase responden yang memiliki kinerja yang baik lebih banyak terdapat pada perawat yang beban kerjanya rendah yaitu sebesar 80% (24 orang).

Berdasarkan hasil observasi peneliti saat penelitian, peneliti menemukan perawat memiliki beban kerja yang cukup berat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada masyarakat, apalagi di rumah sakit pemerintah yang jumlah pasiennya sangat banyak. Kegiatan perawat seperti menjaga kesehatan pasien agar pasien berangsur membaik dengan selalu memantau tanda vital seperti cek tensi, suhu tubuh, tekanan darah, kadar gula darah hingga tindakan pemasangan oksigen atau infus dan lain-lain. Merawat pasien tidak hanya menghadirkan fisik dengan kerja yang sesuai prosedur saja melainkan perawat juga harus menghadirkan sisi simpati dan empati kepada pasien. Perhatian dan motivasi menjadi sebuah layanan

yang wajib diberikan dari perawat kepada pasien. Penanganan pasien dilakukan perawat tanpa mengenal waktu sampai 24 jam setiap hari, yang mengakibatkan kelelahan dan kurang istirahat. Beban kerja inilah yang menjadi salah satu penyebab kinerja perawat dapat menurun. Sehingga perlu penanganan dan solusi yang tepat bagi rumah sakit dalam mengoptimalkan kerja perawat.

Beban kerja perawat merupakan seluruh aktifitas atau kegiatan pada unit pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh seorang perawat seperti menerima pasien sesuai dengan prosedur, memberikan asuhan keperawatan, memberikan obat, menjaga pasien serta memberikan perhatian kepada pasien dan lain sebagainya. Pelayanan keperawatan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan, dan unit rawat inap yang ada di instansi Kesehatan.

Kesimpulan pasda penelitian ini bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil sejalan dengan penelitian Hakman, *et al* (2021) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari dengan nilai $\text{Exp (B)} = 3.447$.

6.3.6 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil. dengan nilai P-Value sebesar $0,000 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji bivarat yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa persentase responden yang memiliki kinerja yang kurang lebih banyak terdapat pada perawat yang

memiliki stres kerja yang tinggi pada pekerjaannya sebanyak 67,86% (19 orang), sedangkan persentase responden yang memiliki kinerja yang baik lebih banyak terdapat pada perawat yang tingkat stress rendah dalam pekerjaannya yaitu sebesar 76,92% (30 orang).

Berdasarkan hasil observasi peneliti saat penelitian, peneliti menemukan perawat memiliki peran penting dalam rumah sakit, hal ini dikarenakan perawat lebih sering bertatap muka dengan pasien dibandingkan dokter. Perawat di dalam rumah sakit memiliki banyak sekali tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh rumah sakit itu sendiri, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh perawat dapat memberikan beban kerja tersendiri dikarenakan banyaknya tugas dan tekanan yang ada. Beban kerja ini pada akhirnya akan menimbulkan tekanan kepada perawat sehingga mempengaruhi kinerja dari perawat. Stres kerja juga dapat dipicu jika suatu pekerjaan yang dilakukan oleh perawat melebihi dari batas dari kemampuannya yang pada akhirnya timbul suatu tekanan yang akan dialami oleh perawat. Hal ini tentunya juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Sebagian perawat memiliki coping yang berbeda-beda sehingga stres kerja ada yang tinggi dan rendah, hal tersebut membuat kinerja perawat juga berbeda-beda dalam memberikan pelayanan keperawatan ada yang baik dan ada juga yang kurang baik. Di ruang Instalasi Gawat Darurat membutuhkan tenaga, pikiran yang stabil, tanggap cepat dan coping yang efektif sehingga mampu melayani pasien dengan baik, tepat dan penanganan cepat. Pasien yang datang dalam berbagai jenis masalah kesehatan sehingga membutuhkan kesabaran dan coping yang baik dan efektif. Jika coping seorang perawat tidak efektif dapat membuat tingkat stresnya

tinggi, hal tersebut mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, dan pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien.

Kesimpulan penelitian ini bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil sejalan dengan penelitian Fajrillah & Nurfitriani. (2016) Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mengalami stres kerja dalam kategori tinggi sebesar 54,8% dan kinerja perawat sebagian besar termasuk dalam kategori kurang baik sebesar 83,3%. Berdasarkan uji Chi-Square didapatkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat ($p\text{-value}=0,031$ dan $OR = 0,117$).

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara usia perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan *P-Value sebesar 0,026*.
2. Ada hubungan antara pendidikan perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan *P-Value sebesar 0,022*.
3. Tidak Ada hubungan antara lama bekerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan *P-Value sebesar 0,750*.
4. Ada hubungan antara pendapatan perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan *P-Value sebesar 0,003*.
5. Ada hubungan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan *P-Value sebesar 0,001*.
6. Ada hubungan antara stres kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil dengan *P-Value sebesar 0,000*.

7.2 Saran

1. Disarankan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Singkil dapat mensosialisasikan peningkatan kesehatan masyarakat dalam upaya pencegahan penyakit dan meningkatkan taraf kesehatan, sehingga dapat meminimalisasi

kunjungan ke rumah sakit yang dapat mengakibatkan beban dan stres kerja perawat yang disebabkan banyaknya kunjungan pasien yang memerlukan penanganan Kesehatan yang melebihi kapasitasnya

2. Disarankan kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil agar membuat kebijakan-kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja perawat sehingga pelayanan Kesehatan kepada masyarakat dapat lebih ditingkatkan.
3. Disarankan kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil untuk dapat memberikan proporsi kerja atau beban kerja para perawat sesuai dengan kemampuan perawat sehingga para perawat tidak terbebani dengan pekerjaan yang sangat banyak karena dapat mengakibatkan stres pada perawat yang berefek pada kinerja yang kurang maksimal dalam memberikan perawatan kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan perawatan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Achmad, M., Tintin, S., & Aziz, A, H. (2018) Nurse Performance Analysis Based on Gibson Performance Theory on Voluntary Nurse in Sampang Regency Community Health Center. *The 9th International Nursing Conference "Nurses at The Forefront in Transforming Care, Science, and research"*: Faculty Of Nursing Universitas Airlangga
- Adryanto, M. (2016) *Tips and Tricks Enganging Talent, Meningkatkan Kontribusi Produktif Karyawan Secara Strategis, Etis, dan Bertanggungjawab*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Aiska, S. (2014) *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta*. Naskah pubikasi.
- Albertina, M., Pasiriani, N., & Shoufiah, R. (2017). Sikap Dan Komunikasi Bidan Berhubungan Dengan Kepuasan Ibu Hamil Dalam Antenatal Care Di BPM. *Buku Prosiding, Seminar Nasional & Call For Papers Politeknik Kesehatan Kemenkes Kaltim*.
- Anuari, R., Hamidah N, U, & Arik P. (2017) Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42 (1) : 103.
- Anwar, M, A., & Yusuf, M. (2017) Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang. Dirasat: *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 3(1), 17-38.
- Apriani. (2013) Analisis Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Bengkulu. Vol 15 (1).
- Aprilia, L. (2017) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Pada Instalasi Rawat Inap Mochtar Riady Comprehensive Cancer Center (MRCCC) Siloam Hospitals Semanggi Jakarta Selatan. Universitas Pamulang. *Perpustakaan Republik Indonesia*.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014) Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.

- Berenson, M, L. (2012). *Basic Business Statistics Concept and Application 12th Edition* : Prentice Hall.
- Deviana, M., & Novitayani, S. (2018) Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Idea Nursing Journal* Vol. IX No. 3 2018 ISSN : 2087-2879, e-ISSN : 2580 - 2445.
- Ellyzar, E., Namora L, L., Yuniati. (2019) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Datu Beru, *Jurnal JUMANTIK* Vol. 5 No. 1 Des 2019.
- Fauji, H. (2013) Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Skripsi. Bandung : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan*.
- Fardiana, A. (2019) Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan. *Ir - Perpustakaan Universitas Airlangga*
- Fitri, A, M. (2013) Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 2 No. 1 Universitas Diponegoro.
- Gawron, V. J. (2018) Human performance, workload, and situational awareness measures (2nd ed.). *CRC Press*.
- Gunawan, H. (2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(2), 56-61. 2018.
- Hamel., Elisabeth, M., Herman W, R. 2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.
- Hasibuan, M, S, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, S, P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastono, S, P., & Sabri, L. (2011) *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hermita. (2011) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. *Skripsi FE Hasanuddin*.

- Irkhami, F, L. (2015) Hubungan Tipe Kepribadian dan Stresor Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Penyelam di PT. X. *Skripsi. Surabaya; Universitas Airlangga*.
- Kasmarani, M, K. (2012) Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.1:767, 2012.
- Kementrian Kesehatan RI. (2017). Riset Kesehatan Dasar. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Kemenkes RI.
- Kementrian Kesehatan RI. (2013). Riset Kesehatan Dasar. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Kemenkes RI
- Khairunisa, U., Bastian, E., & Ramdhani, D. (2021) Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Dan Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan Yang Dimoderasi Oleh Dividen Dan Kinerja Keuangan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 504-516.
- Krisna, M. (2012) Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi RSJ Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012, *Tesis Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit FKM UI*, Jakarta.
- Kusumawati, D., & Frandinata, D. (2015) Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat Di ruang IGD RSUD Blambangan Banyuwangi Tahun 2015. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*, 2(1), 176-190.
- Mangkunegara, A, A., & Prabu. A. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A, A., & Prabu. A. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 3(2). 2015.
- Masram, Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. 2017.
- Mastini, (2013). Hubungan pengetahuan, sikap, dan beban kerja dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan IRNA di RSUP Sanglah Denpasar. *Tesis. Denpasar: Universitas Udayana*.

- Merlin, N, M., & Vanchapo, A, R. (2020) Pengaruh Pembelajaran dengan Metode e-Learning Terhadap Pemahaman Materi Kuliah Keperawatan Medikal Bedah II pada Mahasiswa Keperawatan Semester IV STIKes Maranatha Kupang. *Jurnal Penelitian Kesehatan" SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice"*, 11(3), 331-333.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A, S. (2011) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Notoatmodjo, S. (2003). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Nurchayani, E., Dyah, W., & Yanti, R. (2016) Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tungadewi. *Jurnal Care* Vol. 4, No.1.
- Nursalam. (2012) *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*, Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2013) *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*, Jakarta: Salemba Medika.
- Pardeshi, S, A. (2014) Job Stres Causes Attrition among Nurses in Public and Private Hospitals. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSRJNHS)*. 3(2), 42-47.
- Pasolong, H. (2015) *Kepemimpinan Birokrasi, Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.HK.02.02/MENKES 48 /2010 *Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Perawat*.
- PPNI, *Standar Luaran Keperawatan Indonesia*. Jakarta: Dewan Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia. 2018.
- Pratama, F. A. (2014) Beban Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Intensive Care Unit. *The sun* Vol. 1(3).
- Putra, A, S. (2012) Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok.
- Rahman, A., Lusia, S., & Ignasius, P, S. (2017) Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu. Fakultas Kedokteran dan Ilmu kesehatan Universitas Tadulako. *Jurnal Kesehatan Tadulako* Vol. 3 No. 2, Juli 2017: 1-75.

- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013) *Kepeminimpinan dan Perilaku Organisasi*, Ed. 2 Cet, 10. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S, P., & Mary, C. (2012) *Management, Eleventh Edition*, United States of America: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. (2015) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Romadhoni, R. D., & Pudjirahardjo, W. J. (2016) Beban Kerja Obyektif Tenaga Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4(1), 57. <https://doi.org/10.20473/jaki.v4i1.2016.57-66>.
- Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil. (2020). Data Tenaga Keperawatan.
- Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Singkil. (2018). Profil RSUD Aceh Singkil.
- Runtuwene, K, S., Febi, K., Kolibu., & Oksfriani J & Sumampouw. (2018) Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.. *Jurnal KESMAS*, Vol. 7 No. 5.
- Samsuddin, H. (2018) *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Selvia, S. (2013). Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Perawat Di RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
- Setiyana, V, Y. (2013) Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2.
- Simanjuntak, P. (2011) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sinamo, J. (2011) *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Situngkir, D. (2010) Gambaran Stres Kerja Pada Terapis Autisme di Yayasan Terapi Anak Autisme di Kecamatan Medan Baru di Medan Tahun 2010. Universitas Esa Unggul. *Forum Ilmiah* Volume 15, No. 1.
- Subrata, R. (2016). Analisis pengaruh persepsi karyawan terhadap komitmen karyawan dalam aktivitas audit mutu internal di PT XYZ. *Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie*, Jakarta.

- Sugiyono, F, X. (2017) *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunarso, & Kusdi. (2010) Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.4 No.1, 72-79.
- Sunyoto, D. (2013) *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Suriana. (2014). Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). *Artikel Penelitian. Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji*.
- Sutrisno, E. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tasnim. (2011) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan kepuasan kerja, terhadap Kinerja Perawat di RSUD Poso. Palu: *Program Pascasarjana MM Universitas Tadulako*.
- Umar, H. (2010) *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, R, Z, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke-7*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wibowo. (2017) *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, D., Yanti, R., & Enny, N (2016) Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal care* Vol. 4, No.1.

- Widyasrini, J. U, S. (2013) Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta.
- Wijono, S. (2010) *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yana, D. (2014) Stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 1(2).
- Yaniawati, R. P., Indrawan, R., & Setiawan, G. (2019) Core Model on Improving Mathematical Communication and Connection, Analysis of Students' Mathematical Disposition. *International Journal of Instruction*, 12(4), 639-654.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- Fajrillah, F., & Nurfitriani, N. (2016) Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2), 17-24.
- Kumajas, S, S. (2020) Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih Gmim Kota Manado. *Nursing Inside Community*, 3(1), 23-31.
- Kumajas, F. W., Warouw, H., & Bawotong, J. (2014) Hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Keperawatan*, 2(2).
- Haerani, J. A., & As'ad, S. (2015) Hubungan Motivasi Ekstrinsik Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan.
- Kurniawati, Y. O. (2019) Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat. *Jurnal DIII Keperawatan*.
- Hasanah, U., Kurniawan, R., & Padila, N, H. (2022) The Effect Of Wudhu And Dzikir Therapy On The Level Of Insomnia In The Elderly. *Nursing Analysis: Journal of Nursing Research*, 2(2), 162-173.

LAMPIRAN**Lampiran 1 Pernyataan Persetujuan Responden**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian ini dan apabila dikemudian hari terdapat kekurangan, maka saya bersedia untuk dihubungi kembali.

Banda Aceh,..... Oktober 2022

Responden

Nama :

Tanda Tangan:

***Peneliti***

Nama :

Tanda Tangan:



Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ACEH SINGKIL

Nama Peneliti : DESFRIANDA RAMADHANA

NPM : 1607110103

Tanggal Wawancara :

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nomor Responden :

Nama :

Umur : ☐ 12-25 Tahun ☐ 26-45 tahun
☐ 46-55 tahun ☐ >55 tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki Laki ☐ Perempuan

Lama Bekerja : ☐ 0-1 tahun
☐ 2-5 tahun
☐ >5 tahun

Status perkawinan : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah

Status Kepegawaian : ☐ Kontrak ☐ PNS

Pendapatan : ☐ < 3.166.460 ☐ > 3.166.460

Pendidikan : ☐ SD-SMP ☐ SMA
☐ S1-S3

KUESIONER VARIABEL KINERJA PERAWAT
(Adopsi : Fardiana, A. (2019) Univeristas Airlangga)

TDP = tidak pernah (0)

JRG = jarang (1)

KKD = kadang-kadang (2)

SRG = sering (3)

SLL = selalu (4)

No	Uraian	TDP	JRG	KKD	SRG	SLL
A.	Pengkajian					
1.	Melakukan pengkajian data klien pada saat klien masuk rumah sakit					
2.	Setiap melakukan pengkajian data, dilakukan dengan wawancara, pemeriksaan fisik, dan pengamatan serta pemeriksaan penunjang (misal: laboratorium, foto rontgen, dll)					
3.	Data yang diperoleh melalui pengkajian dikelompokkan menjadi data bio-psiko-sosio-spiritual					
4.	Mengkaji data subjektif dan objektif berdasarkan keluhan klien dan pemeriksaan penunjang					
5.	Mencatat data yang dikaji sesuai dengan format dan pedoman pengkajian yang baku					
B.	Diagnosa keperawatan					
1.	Merumuskan diagnosis/masalah keperawatan klien berdasarkan kesenjangan antara status kesehatan dengan pola fungsi kehidupan (kondisi normal)					
2.	Rumusan diagnosis keperawatan dilakukan berdasarkan masalah keperawatan yang telah ditetapkan					
3.	Rumusan diagnosa keperawatan dapat juga mencerminkan problem etiology (PE)					
4.	Rumusan diagnosis keperawatan dapat dalam bentuk aktual dan risiko					
5.	Menyusun prioritas diagnosis keperawatan lengkap problem etiology (PE)					

C.	Intervensi/Perencanaan					
1.	Rencana keperawatan dibuat berdasarkan diagnosis keperawatan					
2.	Rumusan tujuan keperawatan yang dibuat mengandung komponen tujuan dan kriteria hasil					
3.	Rencana tindakan yang dibuat mengacu pada tujuan dengan kalimat perintah, terperinci, dan jelas					
4.	Rencana tindakan keperawatan yang dibuat menggambarkan keterlibatan klien dan keluarga di dalamnya					
5.	Rencana tindakan keperawatan yang dibuat menggambarkan kerjasama dengan tim kesehatan lain					
D.	Implementasi					
1.	Implementasi tindakan keperawatan menggambarkan tindakan mandiri, kolaboratif, dan ketergantungan sesuai dengan rencana keperawatan					
2.	Observasi terhadap setiap respons klien setelah dilakukan tindakan keperawatan					
3.	Implementasi tindakan keperawatan bertujuan untuk promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan mekanisme coping					
4.	Implementasi tindakan keperawatan bersifat holistik dan menghargai hak-hak klien					
5.	Implementasi tindakan keperawatan melibatkan partisipasi aktif klien					
E.	Evaluasi					
1.	Komponen yang dievaluasi mengenai status kesehatan klien meliputi spek kognitif, afektif, psikomotor klien melakukan tindakan, perubahan fungsi tubuh, tanda, dan gejala					
2.	Evaluasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan SOAP					
3.	Evaluasi terhadap tindakan keperawatan yang diberikan mengacu kepada tujuan dan kriteria hasil					
4.	Evaluasi terhadap pengetahuan klien tentang penyakitnya, pengobatan dan risiko komplikasi setelah diberikan promosi kesehatan					
5.	Evaluasi terhadap perubahan fungsi tubuh dan kesehatan klien setelah dilakukan tindakan					

F.	Dokumentasi keperawatan					
1.	Pendokumentasian setiap tahap proses keperawatan ditulis dengan jelas, ringkas, dapat dibaca, serta memakai istilah yang baku dan benar dengan menggunakan tinta					
2.	Setiap melakukan tindakan keperawatan perawat mencantumkan paraf, nama jelas, tanggal, dan jam dilakukan tindakan					
3.	Dokumentasi proses keperawatan di ruangan ditulis menggunakan format yang baku sesuai dengan pedoman di RS					
4.	Prinsip dalam pendokumentasian asuhan keperawatan adalah: tulis apa yang telah dilakukan dan jangan lakukan apa yang ditulis					
5.	Setiap melakukan pencatatan yang bersambung pada halaman baru, tanda tangani dan tulis kembali waktu dan tanggal serta identitas klien pada bagian halaman tersebut					

KUESIONER VARIABEL STRES KERJA
KUESIONER BAKU EXPANDED NURSING STRES SCALE (ENSS)

Berikut adalah sejumlah situasi yang biasanya terjadi di tempat kerja. Untuk setiap situasi yang anda alami di TEMPAT KERJA ANDA SEKARANG, dapatkan anda menunjukkan SEBERAPA MEMBUAT STRES hal tersebut bagi anda:

(masukan angka di kolom kanan yang sesuai dengan situasi anda. Jika tidak mengalaminya, silahkan tulis 0)

Tidak pernah membuat stres	Kadang-kadang Membuat stres	Sering membuat stres	Sangat membuat stres	Tidak mengalami
1	2	3	4	0

NO	Pertanyaan	Jawaban
1	Melakukan tindakan medis yang dirasakan nyeri oleh pasien	
2	Dikritik oleh dokter	
3	Merasa tidak cukup siap untuk membantu kebutuhan emosional keluarga pasien	
4	Kurangnya kesempatan untuk berbicara secara terbuka dengan staf lain mengenai masalah di tempat kerja	
5	Konflik dengan supervisor/atasan	
6	Informasi yang tidak cukup dari dokter terkait kondisi medis pasien	
7	Pasien mengajukan permintaan yang tidak masuk akal	
8	Mengalami pelecehan seksual	
9	Merasa tidak berdaya ketika ada pasien yang kondisinya tidak membaik	
10	Konflik dengan dokter	
11	Ditanya oleh pasien tentang sesuatu yang saya tidak dapat memberikan jawaban yang memuaskan	
12	Kurangnya kesempatan untuk berbagi pengalaman dan perasaan dengan staf yang tidak terduga	
13	Pengaturan jadwal dan susunan staf yang tidak terduga	
14	Dokter meminta pengobatan yang tampaknya tidak tepat bagi pasien	
15	Keluarga pasien mengajukan permintaan yang tidak masuk akal	
16	Mengalami diskriminasi karena suku, agama, ras dan antar golongan (SARA)	
17	Mendengarkan dan berbicara dengan pasien mengenai kondisinya mendekati kematian	
18	Takut melakukan kesalahan dalam merawat pasien	
19	Merasa tidak cukup siap untuk membantu kebutuhan emosional	

NO	Pertanyaan	Jawaban
	pasien	
20	Kurangnya kesempatan untuk mengungkapkan perasaan negatif saya terhadap pasien kepada staf lain di unit	
21	Kesulitan bekerja dengan perawat tertentu di unit kerja saya sekarang	
22	Kesulitan bekerja dengan perawat tertentu di unit lain	
23	Tidak punya cukup waktu untuk memberikan dukungan emosional kepada pasien	
24	Dokter tidak ada saat terjadi situasi darurat medis	
25	Disalahkan atas setiap kesalahan yang terjadi	
26	Kematian seorang pasien	
27	Ketidaksepakatan mengenai prosedur pengobatan pasien	
28	Merasa belum cukup terlatih untuk melakukan tugas yang harus saya lakukan	
29	Kurangnya dukungan dari supervisor/atasan langsung saya	
30	Dikritik oleh supervisor/atasan	
31	Tidak cukup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas keperawatan saya	
32	Mengalami diskriminasi karena jenis kelamin	
33	Tidak tahu apa yang harus disampaikan kepada pasien/keluarganya perihal kondisi dan pengobatan pasien	
34	Menjadi orang yang harus berurusan dengan keluarga pasien	
35	Harus berurusan dengan pasien yang melakukan kekerasan	
36	Terpapar resiko keselamatan dan kesehatan kerja	
37	Meninggalnya pasien yang dalam perawatannya menjadi dekat dengan saya	
38	Harus mengambil keputusan mengenai pasien pada saat dokter tidak ada	
39	Bertanggung jawab atas suatu tugas tanpa pengalaman memadai	
40	Kurangnya dukungan dari bagian keperawatan	
41	Terlalu banyak tugas non keperawatan yang harus dilakukan, seperti tugas administrasi	
42	Kekurangan staf untuk memenuhi kebutuhan unit	
43	Tidak begitu mengerti cara pengoperasian dan penggunaan peralatan khusus	
44	Harus berurusan dengan pasien yang kasar	
45	Tidak cukup waktu untuk merespon kebutuhan keluarga pasien	
46	Diminta bertanggung jawab atas sesuatu hal yang berada di luar wewenang saya	
47	Dokter tidak ada pada saat pasien meninggal	
48	Harus mengatur pekerjaan para dokter	
49	Kurangnya dukungan dari bagian lain	
50	Kesulitan bekerja dengan perawat lawan jenis	

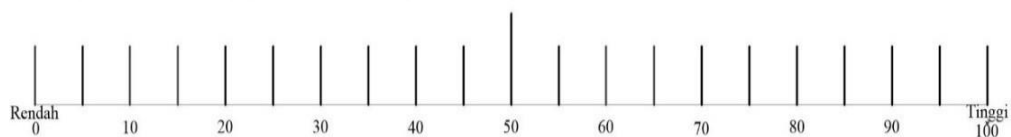
NO	Pertanyaan	Jawaban
51	Tuntutan pelayanan terkait sistem penggolongan pasien	
52	Harus berurusan dengan keluarga pasien yang kasar	
53	Menyaksikan pasien menderita	
54	Dikritik oleh bagian keperawatan	
55	Harus bekerja di jam istirahat	
56	Tidak mengetahui apakah keluarga pasien akan melaporkan saya atas perawatan yang tidak memadai	
57	Harus mengambil keputusan dibawah tekanan	

KUESIONER VARIABEL BEBAN KERJA
KUESIONER BAKU NASA -Talk Load Index

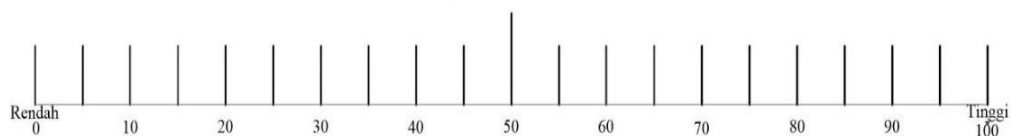
Dimensi	Skala
Kebutuhan Mental Seberapa besar tuntutan aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan dalam pekerjaan Anda (contoh: berpikir, memutuskan, menghitung, mengingat, melihat, mencari). Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat?	Rendah-tinggi
Kebutuhan Fisik Seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan Anda (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan lainnya). Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, pelan atau cepat, tenang atau buru-buru?	Rendah-tinggi
Kebutuhan Waktu Seberapa besar tekanan waktu yang Anda rasakan selama pekerjaan atau elemen pekerjaanberlangsung? Apakah pekerjaan perlahan dan santai, atau cepat dan melelahkan?	Rendah-tinggi
Performansi Seberapa besar keberhasilan Anda di dalam mencapai target pekerjaan Anda? Seberapa puas Andadengan performansi Anda dalam mencapai target tersebut?	Rendah-tinggi
Tingkat Usaha Seberapa besar usaha yang Anda keluarkan secara mental dan fisik yang dibutuhkan untukmencapai level performansi Anda?	Rendah-tinggi
Tingkat frustrasi Seberapa besar rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakanpekerjaan tersebut?	Rendah-tinggi

1. *Mental Demands (MD)*

Seberapa besar usaha mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini ?

2. *Physical Demands (PD)*

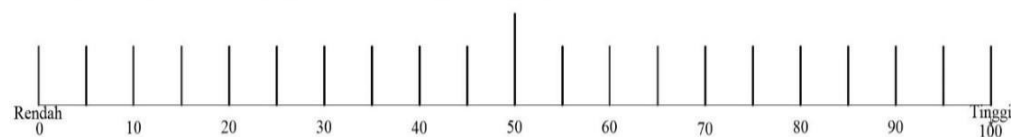
Seberapa besar usaha fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini ?

3. *Temporal Demands (TD)*

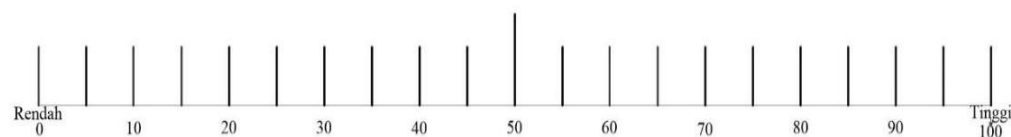
Seberapa besar tekanan yang dirasakan berkaitan dengan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan ini ?

4. *Own Performance (OP)*

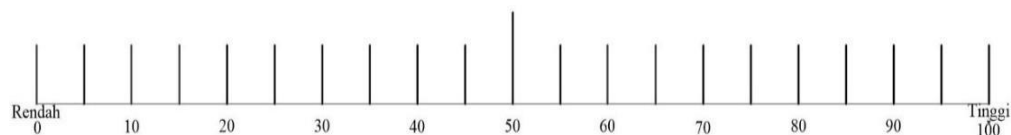
Seberapa besar tingkat keberhasilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini ?

5. *Effort (EF)*

Seberapa besar kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini ?

6. *Frustration (FR)*

Seberapa besar kecemasan, perasaan tertekan dan stress yang dirasakan untuk menyelesaikan pekerjaan ini ?



Skala Pengisian Indikator Beban Kerja (NASA-TLX)

1. Kebutuhan Mental (KM)

- Nilai 0-25 jika pekerjaan tersebut tidak perlu mengingat dan mencari, sederhana dan penuh toleransi.
- Nilai 26-50 jika pekerjaan tersebut perlu mengingat atau mencari, mudah, sederhana dan pekerjaan tersebut pasti.
- Nilai 51-75 jika pekerjaan tersebut perlu mengingat atau mencari, mudah, kompleks dan pekerjaan tersebut pasti.
- Nilai 76-100 jika pekerjaan tersebut perlu mengingat dan mencari, sulit, kompleks dan pekerjaan tersebut pasti.

2. Kebutuhan Fisik (KF)

- Nilai 0-25 jika pekerjaan tersebut tidak membutuhkan kegiatan fisik (misal : mendorong, menarik, mengontrol putaran dll). Jika pekerjaan tersebut ringan, lambat dan cukup istirahat.
- Nilai 26-50 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kegiatan fisik (misal : mendorong, menarik, mengontrol putaran dll). Jika pekerjaan tersebut ringan cepat dan cukup istirahat.
- Nilai 51-75 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kegiatan fisik (misal : mendorong, menarik, mengontrol putaran dll). Jika pekerjaan tersebut ringan, cepat dan tidak cukup istirahat.
- Nilai 76-100 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kegiatan fisik (misal : mendorong, menarik, mengontrol putaran dll). Jika pekerjaan tersebut berat, cepat dan tidak cukup istirahat.

3. Kebutuhan Waktu (KW)

- Nilai 0-25 jika pekerjaan tersebut santai.
- Nilai 26-50 jika pekerjaan tersebut perlahan.
- Nilai 51-75 jika pekerjaan tersebut cepat.
- Nilai 76-100 jika pekerjaan tersebut melelahkan.

4. Performansi (P)

- Nilai 0-25 jika sangat tidak puas dalam memenuhi target pekerjaan.
- Nilai 26-50 jika tidak puas dalam memenuhi target pekerjaan.
- Nilai 51-75 jika puas dalam memenuhi target pekerjaan.
- Nilai 76-100 jika sangat puas dalam memenuhi target pekerjaan.

5. Tingkat Frustrasi (TF)

- Nilai 0-25 jika responden merasa aman, puas, nyaman dan kepuasan diri selama menyelesaikan pekerjaan.
- Nilai 26-50 jika responden merasa aman, nyaman, tidak terganggu namun tidak puas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Nilai 51-75 jika responden merasa aman, nyaman, namun terganggu dan tidak

puas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Nilai 76-100 jika responden merasa tidak aman, putus asa, tersinggung dan terganggu.

6. Tingkat Usaha (TU)

Nilai 0-25 jika pekerjaan tersebut tidak membutuhkan kerja mental dan fisik yang tinggi.

Nilai 26-50 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja mental dan fisik yang ringan.

Nilai 51-75 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja mental dan fisik yang sedang.

Nilai 76-100 jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja mental dan fisik yang tinggi.

Lampiran 3 Tabel Skor

NO	VARIABEL	No Pertanyaan	BOBOT SKOR					KETERANGAN
			TDP	JRG	KKD	SRG	SLL	
VARIABEL DEPENDEN								
1	KINERJA	1	0	1	2	3	4	(1) Kurang Baik: Jika total hasil jawaban responden untuk variabel kinerja < mean (nilai rata-rata) (2) Baik: Jika total hasil jawaban responden untuk variabel kinerja ≥ mean (nilai rata-rata).
		2	0	1	2	3	4	
		3	0	1	2	3	4	
		4	0	1	2	3	4	
		5	0	1	2	3	4	
		6	0	1	2	3	4	
		7	0	1	2	3	4	
		8	0	1	2	3	4	
		9	0	1	2	3	4	
		10	0	1	2	3	4	
		11	0	1	2	3	4	
		12	0	1	2	3	4	
		13	0	1	2	3	4	
		14	0	1	2	3	4	
		15	0	1	2	3	4	
		16	0	1	2	3	4	
		17	0	1	2	3	4	
		18	0	1	2	3	4	
		19	0	1	2	3	4	
		20	0	1	2	3	4	
		21	0	1	2	3	4	
		22	0	1	2	3	4	
		23	0	1	2	3	4	
		24	0	1	2	3	4	
		25	0	1	2	3	4	
		26	0	1	2	3	4	
		27	0	1	2	3	4	
		28	0	1	2	3	4	
		29	0	1	2	3	4	
		30	0	1	2	3	4	

N O	Variabel	No Pertany aan	BOBOT SKOR					KETERA NGAN
			Tidak pernah membua t stres	Kadang- kadang Membua t stres	Sering membua t stres	Sangat membua t stres	Tidak mengala mi	
VARIABEL INDEPENDEN								
1	STRES KERJA	1	1	2	3	4	0	(1) Rendah: Jika total hasil jawaban responde n untuk variabel beban kerja ≥ mean (nilai rata- rata). (2) Tinggi: Jika total hasil jawaban responde n untuk variabel beban kerja < mean
		2	1	2	3	4	0	
		3	1	2	3	4	0	
		4	1	2	3	4	0	
		5	1	2	3	4	0	
		6	1	2	3	4	0	
		7	1	2	3	4	0	
		8	1	2	3	4	0	
		9	1	2	3	4	0	
		10	1	2	3	4	0	
		11	1	2	3	4	0	
		12	1	2	3	4	0	
		13	1	2	3	4	0	
		14	1	2	3	4	0	
		15	1	2	3	4	0	
		16	1	2	3	4	0	
		17	1	2	3	4	0	
		18	1	2	3	4	0	
		19	1	2	3	4	0	
		20	1	2	3	4	0	
		21	1	2	3	4	0	
		22	1	2	3	4	0	
		23	1	2	3	4	0	
		24	1	2	3	4	0	
		25	1	2	3	4	0	
		26	1	2	3	4	0	
		27	1	2	3	4	0	
		28	1	2	3	4	0	
		29	1	2	3	4	0	
		30	1	2	3	4	0	
		31	1	2	3	4	0	
		32	1	2	3	4	0	
		33	1	2	3	4	0	
		34	1	2	3	4	0	
		35	1	2	3	4	0	
		36	1	2	3	4	0	
		37	1	2	3	4	0	
		38	1	2	3	4	0	

N O	Variabel	No Pertany aan	BOBOT SKOR					KETERA NGAN
			Tidak pernah membua t stres	Kadang- kadang Membua t stres	Sering membua t stres	Sangat membua t stres	Tidak mengala mi	
		39	1	2	3	4	0	(nilai rata- rata).
		40	1	2	3	4	0	
		41	1	2	3	4	0	
		42	1	2	3	4	0	
		43	1	2	3	4	0	
		44	1	2	3	4	0	
		45	1	2	3	4	0	
		46	1	2	3	4	0	
		47	1	2	3	4	0	
		48	1	2	3	4	0	
		49	1	2	3	4	0	
		50	1	2	3	4	0	
		51	1	2	3	4	0	
		52	1	2	3	4	0	
		53	1	2	3	4	0	
		54	1	2	3	4	0	
		55	1	2	3	4	0	
		56	1	2	3	4	0	
		57	1	2	3	4	0	

NO	VARIABEL	No Pertanyaan	BOBOT SKOR					KETERANGAN
			Nilai 0-25	Nilai 26- 50	Nilai 51- 75	Nilai 76- 100		
VARIABEL INDEPENDEN								
2	BEBAN KERJA	1	1	2	3	4		(1) Rendah: Jika total hasil jawaban responden untuk variabel stres kerja < mean (nilai rata-rata).
		2	1	2	3	4		
		3	1	2	3	4		
		4	1	2	3	4		(2) Tinggi: Jika total hasil jawaban responden untuk variabel stres kerja ≥ mean (nilai rata-rata).
		5	1	2	3	4		
		6	1	2	3	4		
3	USIA	1						(1) Usia 12-25 tahun (remaja), (2) Usia 26 – 45 tahun (dewasa), (3) Usia 46 – 55 tahun (lansia awal), (4) Usia > 55 tahun (lansia akhir)
4	PENDIDIKAN	1						(1) Diploma, (2) Sarjana, (3) Magister
5	LAMA BEKERJA	1						(1) 0 – 1 tahun (baru), (2) 2 – 5 tahun (sedang), (3) > 5 tahun (lama)
6	PENDAPATAN	1						(1) Penghasilan < 3.166.460 (rendah), (2) PenghasilaN = 3.166.460 (sedang), (3) Penghasilan >

NO	VARIABEL	No Pertanyaan	BOBOT SKOR					KETERANGAN
			Nilai 0-25	Nilai 26- 50	Nilai 51- 75	Nilai 76- 100		
								3.166.460 (tinggi)

Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian (Try Out)

RESPONDEN	BEBAN KERJA						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	1	0	2	0	0	1	4
2	0	0	0	2	0	1	3
3	1	1	2	0	1	3	8
4	0	1	0	1	0	0	2
5	3	3	3	2	3	2	16
6	2	3	0	2	1	0	8
7	3	3	0	0	3	0	9
8	0	2	2	3	3	0	10
9	3	0	0	0	2	0	5
10	0	0	3	0	0	0	3
11	0	3	1	0	0	0	4
12	1	3	2	0	3	3	12
13	2	2	0	3	3	3	13
14	1	1	3	0	0	0	5
15	0	2	1	0	0	1	4
16	0	3	1	0	1	0	5
17	1	3	3	3	2	2	14
18	3	0	2	0	1	0	6
19	3	0	2	2	0	3	10
20	1	3	3	3	2	3	15
21	3	0	0	0	1	2	6
22	0	0	0	0	2	0	2
23	3	3	1	1	3	3	14
24	0	1	1	0	2	0	4
25	1	3	1	1	2	0	8
26	3	3	1	3	2	3	15
27	0	0	3	0	1	0	4
28	0	0	0	0	3	0	3
29	3	1	3	3	2	3	15
30	2	3	3	3	2	3	16
TOTAL	40	47	43	32	45	36	243

RESPON DEN	STRES KERJA																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	2	3	2	0	1	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	1	1	1
2	4	2	1	2	3	1	2	4	4	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1
3	1	2	2	2	0	2	2	1	4	0	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2
4	2	3	1	4	1	2	3	2	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	2
5	2	3	2	1	2	2	3	2	0	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2
6	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
7	3	2	0	3	0	3	2	3	3	3	0	3	2	0	3	2	2	3	0	3
8	1	2	4	4	4	1	2	1	1	4	4	1	2	4	1	2	3	4	4	1
9	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2
10	0	3	1	2	2	3	2	0	3	3	4	3	2	1	2	0	3	2	0	3
11	1	3	4	4	4	2	4	1	2	3	4	3	4	4	4	1	2	4	1	2
12	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2	1	2	2
13	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
14	4	2	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	1	4	1	4	1	2	4	1
15	1	2	4	1	1	1	2	1	3	4	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2
16	1	3	1	4	4	4	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4
17	3	1	2	2	4	4	4	3	4	1	2	3	4	3	4	4	4	1	2	4
18	3	2	3	2	0	4	2	3	3	0	3	0	3	2	0	2	1	0	3	2
19	0	3	0	3	2	4	3	0	0	2	0	2	0	3	2	3	3	2	0	3
20	2	2	4	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	1
21	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
22	0	2	3	4	4	3	4	0	3	2	1	2	2	1	2	2	3	4	0	1
23	4	3	2	2	3	2	0	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
24	0	2	3	3	2	3	2	0	3	0	0	3	0	3	2	2	4	2	0	3
25	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
26	2	3	0	3	3	0	0	2	0	0	3	0	3	0	3	2	0	3	3	0
27	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	1	2	4	1	0	4
28	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	4	1
29	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	0	3
30	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
TOTAL	64	77	67	78	71	77	73	67	77	69	69	70	78	79	74	71	76	70	59	70

RESPON DEN	STRES KERJA																			
	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5	3 6	3 7	3 8	3 9	4 0
1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2
2	2	3	4	3	4	4	1	2	3	4	3	4	4	1	2	3	4	3	4	1
3	2	3	4	0	1	1	2	2	3	4	0	1	1	2	2	3	4	0	1	2
4	3	4	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	4	1	2	3	4	4	1	2
5	3	4	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	1	2	2	3	4	1	2	2
6	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
7	2	0	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2	3	0	3	2	0	3	0	3
8	2	4	4	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	4	1	2	4	4	4	1
9	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	4	0	2	1	2	2	1	2	1	2
10	3	4	3	2	0	1	2	0	3	1	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2
11	3	4	3	4	1	4	4	1	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
12	3	4	0	1	2	2	1	2	2	2	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2
13	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	2	0	3	2	0	3	3	4	3
14	2	3	4	4	4	1	2	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
15	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	0	0	3	0	3	2	2	4	2	0
16	3	4	1	4	1	4	1	2	4	1	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3
17	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2
18	2	4	2	0	3	0	3	0	3	2	0	3	2	2	0	0	0	3	2	0
19	3	4	3	2	0	2	0	2	0	3	2	0	3	3	2	2	2	0	3	2
20	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
21	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
22	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2	3	4	0	1	1	2	3	4	0	1
23	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
24	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	0	3	2	2	4	4	2	0	3
25	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
26	3	2	0	3	2	2	3	0	3	2	0	3	0	3	2	0	0	3	3	0
27	1	2	4	1	2	3	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4
28	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1
29	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
30	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
TOTAL	7 7	8 9	7 9	7 1	6 4	7 9	6 7	6 1	7 4	7 9	7 3	6 3	7 4	6 7	6 7	7 2	7 6	7 7	7 2	6 5

RESPONDE N	STRES KERJA																	TO TAL
	4 1	4 2	4 3	4 4	4 5	4 6	4 7	4 8	4 9	5 0	5 1	5 2	5 3	5 4	5 5	5 6	5 7	
1	1	2	2	3	4	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	1	110
2	4	1	4	1	2	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	163
3	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	99
4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	4	2	4	152
5	1	2	2	3	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	1	2	1	109
6	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	194
7	3	0	3	2	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2	0	3	3	112
8	4	4	1	2	4	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	1	4	156
9	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	0	1	2	2	102
10	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	104
11	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	176
12	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	2	0	0	0	105
13	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	3	3	4	3	2	2	2	159
14	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	179
15	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	0	3	2	3	3	104
16	0	3	2	0	3	2	2	0	0	0	3	2	0	3	0	2	0	121
17	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	2	0	0	0	136
18	3	0	3	2	4	3	2	0	2	0	3	3	4	3	2	2	3	108
19	0	2	0	3	4	3	4	1	4	1	2	3	4	3	4	4	0	115
20	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	104
21	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	184
22	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2	3	4	0	1	1	2	2	113
23	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	184
24	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	0	3	2	2	0	2	114
25	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	190
26	3	2	0	3	2	2	3	0	3	2	0	3	0	3	2	3	3	98
27	1	2	4	1	2	3	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	1	145
28	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	99
29	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
30	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	189
TOTAL	6 7	6 7	7 4	7 6	8 4	7 5	6 9	6 1	7 0	6 6	7 9	7 9	8 1	7 3	6 5	6 9	6 7	410 4

RESPONDEN	KINERJA PERAWAT														
	Pengkajian					Diagnosa Keperawatan					Intervensi/Perencanaan				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	0	2	3	3	0	0	3	1	2	3	4	1	4	4	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0
3	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
6	0	0	0	0	2	0	4	4	4	0	0	4	0	0	1
7	0	0	0	0	1	0	2	3	0	2	3	0	2	0	1
8	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	4	1	4	3	4	4	2	3	4	0	4	1
10	3	3	3	3	1	3	2	3	0	1	1	1	4	3	2
11	2	2	4	1	4	2	3	0	2	3	0	2	2	2	1
12	0	0	2	3	1	0	2	3	1	4	2	0	0	0	3
13	3	2	0	1	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	1
14	4	1	4	1	1	1	3	1	1	4	2	3	0	1	1
15	1	4	1	4	4	1	1	4	2	3	0	1	1	1	1
16	1	2	3	4	0	0	2	2	1	4	3	3	4	1	0
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	2
18	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
19	4	4	1	4	2	4	0	2	3	0	4	1	0	4	1
20	1	1	2	3	4	1	4	4	4	4	1	3	0	1	4
21	3	3	3	1	4	3	3	1	4	2	3	0	2	3	4
22	4	3	1	2	3	0	4	2	3	4	4	0	4	0	0
23	1	2	1	4	2	2	4	1	1	1	2	3	0	2	3
24	0	0	2	3	4	2	2	0	0	0	2	3	0	2	3
25	2	3	4	0	0	4	1	3	2	3	2	3	3	0	0
26	2	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	4	4	4
27	1	0	2	3	4	3	3	0	2	3	1	4	2	0	0
28	2	3	4	3	2	0	3	4	2	4	2	3	4	4	3
29	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	4
30	2	3	4	4	4	4	0	0	0	0	2	3	4	4	4
TOTAL	55	62	74	74	67	59	75	69	60	71	63	64	58	61	52

RESPONDEN	KINERJA PERAWAT															TO TAL
	Implementasi					Evaluasi					Dokumentasi keperawatan					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	4	2	3	4	4	1	0	4	4	4	4	4	0	4	0	73
2	2	2	2	3	2	0	2	3	1	4	2	0	2	2	2	54
3	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	24
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	90
6	0	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25
7	0	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	4	3	0	0	27
8	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
9	4	2	3	0	4	1	4	4	4	4	4	0	0	4	4	88
10	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	80
11	2	2	3	0	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
12	0	4	2	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33
13	2	3	4	4	2	1	3	2	2	2	2	0	4	2	3	71
14	1	2	3	4	1	1	0	4	4	1	1	0	3	1	0	54
15	1	1	2	3	1	1	2	3	4	4	4	1	4	4	2	66
16	1	3	4	4	1	0	1	4	1	1	1	0	1	1	1	54
17	3	4	2	3	3	2	3	0	3	3	3	2	3	3	3	82
18	0	4	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
19	4	2	3	4	4	1	4	4	4	4	0	0	4	4	4	80
20	1	3	4	4	1	4	1	0	3	0	2	3	0	1	1	65
21	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	91
22	0	4	4	4	0	0	4	4	2	3	1	4	2	3	4	73
23	2	4	4	2	2	3	1	3	4	4	2	3	4	2	1	70
24	2	2	3	4	2	3	0	2	3	0	1	1	1	0	0	47
25	3	1	2	3	4	4	2	4	4	4	0	0	0	3	2	66
26	4	4	2	3	2	4	2	4	4	4	4	0	4	4	2	96
27	3	3	0	0	4	0	4	0	2	2	0	3	1	0	3	53
28	4	4	4	4	0	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	93
29	4	3	4	4	0	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	96
30	4	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50
TOTAL	67	82	81	80	59	57	57	71	76	71	58	45	63	64	53	1948

Lampiran 5 Uji Validitas Data Penelitian (Try Out)

UJI VALIDITAS KINERJA

[illegible]

Correlations																					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P5	Pearson Correlation	.089	.136	-.021	.315	1	.363*	.260	-.018	.283	.024	-.203	.182	-.022	.231	.535**	.221	.038	-.145	-.089	.052
	Sig. (2-tailed)	.638	.474	.911	.090		.049	.166	.926	.130	.899	.281	.335	.909	.220	.002	.240	.840	.446	.641	.785
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.511**	.553**	.366*	.382*	.363*	1	-.045	.095	.262	-.151	.160	.388*	.117	.580**	.338	.757**	-.062	-.259	-.078	.717**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.046	.037	.049		.815	.619	.162	.426	.397	.034	.536	.001	.068	.000	.744	.167	.684	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.188	.000	-.058	.077	.260	-.045	1	.379*	.484**	.473**	.206	.372*	.097	.098	.268	.047	.517**	.443*	.089	-.101
	Sig. (2-tailed)	.320	1.000	.762	.686	.166	.815		.039	.007	.008	.275	.043	.610	.606	.152	.804	.003	.014	.638	.595
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.191	.353	-.100	.191	-.018	.095	.379*	1	.475**	.385*	.130	.188	.103	.176	.216	.110	.225	.397*	.226	-.181
	Sig. (2-tailed)	.311	.056	.598	.312	.926	.619	.039		.008	.036	.495	.320	.586	.353	.252	.563	.232	.030	.230	.338
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.381*	.378*	.000	.124	.283	.262	.484**	.475**	1	.354	.199	.266	-.089	.246	.141	.261	.172	.198	.066	.152
	Sig. (2-tailed)	.038	.039	1.000	.515	.130	.162	.007	.008		.055	.291	.156	.639	.190	.458	.164	.362	.295	.730	.423

Correlations																					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.206	.149	.217	.150	.024	-.151	.473**	.385*	.354	1	.227	.082	.281	-.053	.033	.007	.308	.280	.356	-.172
	Sig. (2-tailed)	.276	.430	.249	.430	.899	.426	.008	.036	.055		.228	.666	.133	.782	.864	.970	.098	.134	.053	.364
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.498**	.402*	-.027	.220	-.203	.160	.206	.130	.199	.227	1	-.049	.275	.368*	.015	.323	.204	.210	.336	.383*
	Sig. (2-tailed)	.005	.028	.889	.242	.281	.397	.275	.495	.291	.228		.797	.142	.045	.937	.082	.280	.264	.070	.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.161	.111	.292	.310	.182	.388*	.372*	.188	.266	.082	-.049	1	-.026	.233	.145	.393*	-.087	-.041	-.196	.348
	Sig. (2-tailed)	.395	.559	.118	.096	.335	.034	.043	.320	.156	.666	.797		.890	.216	.444	.032	.648	.832	.299	.059
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	.185	.351	.325	.141	-.022	.117	.097	.103	-.089	.281	.275	-.026	1	.303	.105	.369*	.233	.131	.228	.148
	Sig. (2-tailed)	.329	.057	.080	.458	.909	.536	.610	.586	.639	.133	.142	.890		.103	.579	.045	.216	.492	.225	.435
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	.420*	.651**	.430*	.602**	.231	.580**	.098	.176	.246	-.053	.368*	.233	.303	1	.533**	.873**	.100	.103	.194	.494**

Correlations																					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P19	Pearson Correlation	.199	.229	.104	.230	-.089	-.078	.089	.226	.066	.356	.336	-.196	.228	.194	.161	.098	.427*	.526**	1	-.110
	Sig. (2-tailed)	.293	.224	.583	.222	.641	.684	.638	.230	.730	.053	.070	.299	.225	.305	.395	.608	.019	.003		.564
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson Correlation	.428*	.501**	.329	.313	.052	.717**	-.101	-.181	.152	-.172	.383*	.348	.148	.494**	.028	.716**	-.182	-.347	-.110	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.005	.076	.092	.785	.000	.595	.338	.423	.364	.037	.059	.435	.006	.884	.000	.336	.060	.564	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P21	Pearson Correlation	.041	.228	.377*	.281	.366*	.418*	.157	.278	.135	.099	.005	.215	.187	.421*	.871**	.455*	.161	.042	.195	.122
	Sig. (2-tailed)	.828	.226	.040	.133	.047	.022	.408	.138	.476	.604	.977	.254	.322	.021	.000	.011	.394	.825	.302	.521
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P22	Pearson Correlation	.672**	.625**	.087	.329	.302	.597**	.249	.324	.592**	.277	.315	.128	.228	.376*	-.013	.503**	.319	.102	.135	.384*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.647	.076	.105	.000	.185	.081	.001	.139	.090	.499	.225	.041	.946	.005	.086	.590	.477	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pearson Correlation	.504**	.652**	.308	.322	-.092	.279	.201	.212	.266	.310	.427*	.069	.376*	.479**	.041	.477**	.153	.426*	.506**	.234
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.098	.083	.627	.135	.287	.260	.156	.095	.019	.719	.041	.007	.829	.008	.418	.019	.004	.214

Correlations																					
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P24	Pearson Correlation	.482**	.607**	.324	.419*	.194	.462*	.307	.261	.398*	.287	.257	.252	.094	.549**	.303	.626**	.179	.291	.446*	.401*
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.081	.021	.305	.010	.099	.163	.030	.123	.171	.179	.621	.002	.103	.000	.345	.119	.014	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P25	Pearson Correlation	.463**	.770**	.232	.377*	.079	.479**	.209	.305	.429*	.234	.328	.071	.255	.564**	.057	.653**	.213	.151	.281	.424*
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.218	.040	.677	.007	.269	.102	.018	.213	.077	.709	.174	.001	.764	.000	.259	.426	.133	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P26	Pearson Correlation	.294	.592**	.336	.443*	.252	.269	.437*	.435*	.417*	.349	.159	.119	.282	.683**	.419*	.549**	.326	.274	.304	.175
	Sig. (2-tailed)	.115	.001	.070	.014	.179	.151	.016	.016	.022	.059	.402	.529	.132	.000	.021	.002	.078	.142	.103	.356
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P27	Pearson Correlation	.087	.082	-.061	.046	.223	-.093	.447*	-.052	.257	.300	.303	-.148	.297	.078	.199	.083	.393*	.182	.043	.125
	Sig. (2-tailed)	.648	.666	.747	.809	.237	.627	.013	.786	.170	.107	.104	.434	.111	.681	.293	.663	.032	.337	.822	.511
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P28	Pearson Correlation	.429*	.451*	-.064	.228	.282	.273	.242	.297	.092	.145	.209	-.116	.175	.406*	.288	.292	.371*	.290	.326	-.027

Correlations												
		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P1	Pearson Correlation	.041	.672**	.504	.482	.463	.294**	.087	.429	.539*	.772	.645**
	Sig. (2-tailed)	.828	.000	.004	.007	.010	.115	.648	.018	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.228**	.625	.652	.607**	.770	.592**	.082	.451	.845*	.705	.787*
	Sig. (2-tailed)	.226	.000	.000	.000	.000	.001	.666	.012	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.377	.087	.308	.324	.232	.336*	-.061	-.064	.282	.073	.389
	Sig. (2-tailed)	.040	.647	.098	.081	.218	.070	.747	.736	.131	.701	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.281	.329**	.322	.419	.377	.443*	.046	.228	.422	.261	.564
	Sig. (2-tailed)	.133	.076	.083	.021	.040	.014	.809	.226	.020	.163	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.366	.302	-.092	.194	.079	.252*	.223	.282	.079	.199	.310
	Sig. (2-tailed)	.047	.105	.627	.305	.677	.179	.237	.131	.679	.291	.096
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.418**	.597**	.279*	.462*	.479*	.269	-.093	.273	.421	.521	.592
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.135	.010	.007	.151	.627	.145	.021	.003	.001

Correlations												
		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.157	.249	.201	.307	.209	.437	.447	.242*	.213**	.225**	.435
	Sig. (2-tailed)	.408	.185	.287	.099	.269	.016	.013	.197	.257	.232	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.278	.324	.212	.261	.305	.435	-.052*	.297	.476**	.298*	.440
	Sig. (2-tailed)	.138	.081	.260	.163	.102	.016	.786	.111	.008	.110	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.135*	.592*	.266	.398	.429	.417	.257**	.092**	.490	.521	.532
	Sig. (2-tailed)	.476	.001	.156	.030	.018	.022	.170	.629	.006	.003	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.099	.277	.310	.287	.234	.349	.300**	.145*	.305	.199	.397
	Sig. (2-tailed)	.604	.139	.095	.123	.213	.059	.107	.444	.101	.292	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.005**	.315*	.427	.257	.328	.159	.303	.209	.362	.419	.460
	Sig. (2-tailed)	.977	.090	.019	.171	.077	.402	.104	.267	.050	.021	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.215	.128	.069	.252	.071	.119*	-.148*	-.116	.025	.109	.281

[illegible]

Correlations												
		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P18	Pearson Correlation	.042	.102	.426	.291	.151	.274	.182 [*]	.290 [*]	.295	.083	.299
	Sig. (2-tailed)	.825	.590	.019	.119	.426	.142	.337	.121	.114	.662	.108
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pearson Correlation	.195	.135	.506	.446	.281	.304	.043	.326	.396	.122	.409
	Sig. (2-tailed)	.302	.477	.004	.014	.133	.103	.822	.078	.030	.520	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson Correlation	.122 [*]	.384 ^{**}	.234	.401	.424	.175 ^{**}	.125	-.027	.329	.471	.442 [*]
	Sig. (2-tailed)	.521	.036	.214	.028	.020	.356	.511	.889	.075	.009	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P21	Pearson Correlation	1	-.005	.150 [*]	.403	.169 [*]	.320 [*]	.110	.186	.230	-.077	.459
	Sig. (2-tailed)		.981	.430	.027	.371	.085	.562	.324	.222	.685	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P22	Pearson Correlation	-.005 ^{**}	1 ^{**}	.433	.478	.673	.422 ^{**}	.228	.467	.647 ^{**}	.924	.716
	Sig. (2-tailed)	.981		.017	.008	.000	.020	.226	.009	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pearson Correlation	.150 ^{**}	.433 ^{**}	1	.728	.757	.547	.083	.451	.762	.423	.706 [*]
	Sig. (2-tailed)	.430	.017		.000	.000	.002	.661	.012	.000	.020	.000

Correlations												
		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P24	Pearson Correlation	.403**	.478**	.728	1*	.755	.676*	.245	.500	.787*	.446	.804
	Sig. (2-tailed)	.027	.008	.000		.000	.000	.192	.005	.000	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P25	Pearson Correlation	.169**	.673**	.757	.755*	1	.687**	.220	.544	.912*	.647	.797
	Sig. (2-tailed)	.371	.000	.000	.000		.000	.244	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P26	Pearson Correlation	.320	.422**	.547	.676*	.687	1	.321*	.495*	.782*	.382	.778
	Sig. (2-tailed)	.085	.020	.002	.000	.000		.084	.005	.000	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P27	Pearson Correlation	.110	.228	.083	.245	.220	.321	1*	.233	.199	.242	.341
	Sig. (2-tailed)	.562	.226	.661	.192	.244	.084		.215	.293	.198	.066
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P28	Pearson Correlation	.186*	.467*	.451	.500	.544	.495	.233	1	.536	.427	.579
	Sig. (2-tailed)	.324	.009	.012	.005	.002	.005	.215		.002	.019	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P29	Pearson Correlation	.230**	.647**	.762	.787*	.912	.782*	.199	.536**	1**	.633	.857*

[illegible]

Correlations																																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P6	Pears on Correlation	.264	.249	.136	.222	.186	1	.536**	.102	.378*	.060	-.166	.485**	-.029	.366*	.126	.375*	.211	.032	-.063	.646**	.249	.170	.323	.186	.264	.128	-.176	.443*	.134	.166	.050	.066	.090	.219	.219	.117	-.001	.078	-.056
	Sig. (2-tailed)	.159	.185	.474	.238	.325		.002	.591	.040	.755	.380	.007	.878	.047	.509	.041	.263	.867	.740	.000	.185	.370	.081	.325	.159	.501	.353	.014	.480	.380	.793	.728	.638	.244	.244	.536	.995	.683	.769
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pears on Correlation	-.061	.240	.193	.312	.324	.536**	1	-.153	.288	.090	-.196	.285	.188	.405*	.310	.134	.205	.273	-.189	.439*	.240	.095	.154	.324	-.061	.466**	.070	.153	.197	.079	.007	.123	.046	.025	.182	.238	.107	.115	-.112
	Sig. (2-tailed)	.750	.201	.307	.094	.081	.002		.418	.122	.635	.299	.127	.319	.027	.096	.481	.278	.144	.317	.015	.201	.616	.416	.081	.750	.009	.712	.420	.297	.677	.969	.518	.810	.895	.337	.206	.575	.546	.557
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pears on Correlation	.917**	.157	.070	-.110	.126	.102	-.153	1	.384*	.187	.377*	.307	.512**	.109	.281	.514**	.180	-.073	.496**	.083	.157	-.066	.089	.126	.917**	.328	.211	.455*	.286	.432*	.279	.320	.177	.143	.075	.192	.149	.235	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.409	.713	.562	.508	.591	.418		.036	.321	.040	.098	.004	.567	.132	.004	.341	.700	.005	.663	.409	.729	.639	.508	.000	.077	.264	.012	.125	.017	.135	.085	.349	.452	.692	.310	.431	.212	.007

Correlations																																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pears on Correlation	.363*	-.022	.284	.083	-.005	.378*	.288	.384*	1	.170	.019	.413*	.199	.094	.435*	.144	.345	.008	-.066	.317	-.022	-.147	.427*	-.005	.363*	.134	-.115	.441*	.473**	.230	.152	.048	.117	-.152	.103	.194	.224	.226	-.038
	Sig. (2-tailed)	.049	.907	.128	.661	.978	.040	.122	.036		.370	.919	.023	.292	.621	.016	.449	.062	.965	.728	.088	.907	.438	.019	.978	.049	.481	.546	.015	.008	.221	.424	.800	.539	.423	.590	.304	.234	.229	.843
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pears on Correlation	.150	.342	.145	.334	.310	.060	.090	.187	.170	1	.159	.254	.059	.144	.189	.348	.114	.400*	.211	.137	.342	.296	.184	.310	.150	.189	.121	.276	.217	-.017	.249	.133	.345	.133	.360	.072	.131	.535**	.156
	Sig. (2-tailed)	.428	.064	.445	.071	.095	.755	.635	.321	.370		.402	.176	.757	.447	.317	.060	.547	.028	.263	.470	.064	.112	.331	.095	.428	.318	.524	.139	.250	.927	.185	.484	.062	.482	.051	.707	.489	.002	.409
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pears on Correlation	.343	.185	.250	-.064	.330	-.166	-.1196	.377*	.019	.159	1	.064	.422*	.204	-.004	.016	.158	-.022	.468**	-.091	.185	.368*	.065	.330	.343	.121	.532**	-.046	.168	.306	.125	.525**	.180	.518**	-.048	.008	.186	.148	.677**

[illegible]

Correlations																																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P14	Pears on Correlation	.208	.137	.381*	.290	.348	.366*	.405*	.109	.094	.144	.204	.343	.178	1	.023	.321	.202	.061	.189	.299	.137	.514**	.428*	.348	.208	.469**	.351	.404*	.003	.333	.215	.195	.469**	.364*	.130	.552**	.657**	-.017	.335
	Sig. (2-tailed)	.269	.469	.038	.119	.060	.047	.027	.567	.621	.447	.281	.064	.346		.906	.083	.285	.748	.318	.109	.469	.004	.018	.060	.269	.009	.057	.027	.986	.072	.255	.301	.009	.048	.493	.002	.000	.929	.071
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pears on Correlation	.313	.382*	-.175	.150	.336	.126	.310	.281	.435*	.189	-.004	.349	.311	.023	1	.354	.234	.523**	.077	.353	.382*	.011	.341	.336	.313	.553**	.036	.418*	.633**	.479**	.159	.200	.175	.222	.427*	.305	.139	.262	.139
	Sig. (2-tailed)	.092	.037	.355	.430	.069	.509	.096	.132	.016	.317	.984	.059	.095	.906		.055	.214	.003	.685	.056	.037	.953	.065	.069	.092	.002	.851	.022	.000	.007	.401	.290	.355	.238	.019	.101	.465	.163	.464
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pears on Correlation	.548**	.246	-.087	.289	.480**	.375*	.134	.514**	.144	.348	.016	.278	.168	.321	.354	1	.207	.240	.425*	.326	.246	.150	.275	.480**	.548**	.422*	.010	.599**	.367*	.318	.373*	.214	.329	.247	.116	.234	.151	.443*	.315
	Sig. (2-tailed)	.002	.189	.648	.122	.007	.041	.481	.004	.449	.060	.935	.137	.375	.083	.055		.271	.201	.019	.078	.189	.430	.141	.007	.002	.020	.957	.000	.046	.087	.042	.255	.075	.188	.541	.213	.427	.014	.090

Correlations																																									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pears on Correlation	.152	-.002	.103	-.079	.253	.211	.205	.180	.345	.114	.158	.504**	.115	.202	.234	.207	1	.043	-.167	.491**	-.002	-.068	.497**	.253	.152	.389*	-.065	.406*	.015	.339	.550**	.052	.319	.059	.007	.329	.451*	-.051	.356	
	Sig. (2-tailed)	.422	.990	.588	.677	.177	.263	.278	.341	.062	.547	.403	.005	.546	.285	.214	.271		.823	.377	.006	.990	.720	.005	.177	.422	.034	.735	.026	.937	.066	.002	.786	.085	.757	.971	.076	.012	.788	.054	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P18	Pears on Correlation	.015	.524**	.138	.524**	.444*	.032	.273	-.073	.008	.400*	-.022	.263	.105	.061	.523**	.240	.043	1	.067	.044	.524**	.121	.360	.444*	.015	.229	.374*	.274	.382*	.222	.322	.348	.127	.386*	.438*	.147	.247	.608**	.000	
	Sig. (2-tailed)	.938	.003	.466	.003	.014	.867	.144	.700	.965	.028	.907	.161	.579	.748	.003	.201	.823		.727	.816	.003	.523	.051	.014	.938	.223	.042	.143	.037	.239	.083	.060	.503	.035	.015	.439	.187	.000	1.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pears on Correlation	.556**	.270	.268	-.057	.414*	-.063	-.189	.496**	-.066	.211	.468**	-.146	.216	.189	.077	.425*	-.167	.067	1	-.178	.270	.302	-.042	.414*	.556**	.217	.262	.019	.342	.393*	-.104	.404*	.045	.411*	.045	-.087	.041	.397*	.508**	

[illegible]

Correlations																																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P22	Pears on Correlation	.003	.497**	.218	-.013	.258	.170	.095	-.066	-.147	.296	.368*	-.098	.074	.514**	.011	.150	-.068	.121	.302	.125	.497**	1	.090	.258	.003	.075	.446*	-.101	.232	.082	-.190	.167	.270	.548**	.149	.090	.288	.151	.314
	Sig. (2-tailed)	.986	.005	.248	.944	.169	.370	.616	.729	.438	.112	.045	.607	.697	.004	.953	.430	.720	.523	.105	.512	.005		.635	.169	.986	.692	.014	.596	.218	.665	.313	.377	.148	.002	.432	.636	.123	.427	.091
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pears on Correlation	.189	-.025	.143	.345	.164	.323	.154	.089	.427*	.184	.065	.562**	-.033	.428*	.341	.275	.497**	.360	-.042	.346	-.025	.090	1	.164	.189	.093	.161	.571**	.156	.487**	.488**	.272	.448*	.224	.177	.357	.638**	.183	.142
	Sig. (2-tailed)	.318	.896	.453	.062	.386	.081	.416	.639	.019	.331	.732	.001	.863	.018	.065	.141	.005	.051	.826	.061	.896	.635		.386	.318	.624	.397	.001	.410	.006	.006	.145	.013	.235	.350	.053	.000	.333	.453
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P24	Pears on Correlation	.150	.285	.313	.449*	1.000*	.186	.324	.126	-.005	.310	.330	.292	.220	.348	.336	.480**	.253	.444*	.414*	.031	.285	.258	.164	1	.150	.447*	.200	.117	.200	.412*	.168	.442*	.061	.618**	.244	.165	.248	.439*	.339
	Sig. (2-tailed)	.429	.127	.092	.013	.000	.325	.081	.508	.978	.095	.075	.118	.242	.060	.069	.007	.177	.014	.023	.869	.127	.169	.386		.429	.013	.289	.536	.288	.024	.374	.014	.750	.000	.194	.383	.187	.015	.067

Correlations																																									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P25	Pears on Correlation	1.00*	.213	.086	-.144	.150	.264	-.061	.917**	.363*	.150	.343	.270	.425*	.208	.313	.548**	.152	.015	.556**	.176	.213	.003	.189	.150	1	.378*	.229	.526**	.326	.488**	.254	.388*	.271	.161	.161	.221	.181	.341	.514**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.258	.651	.447	.429	.159	.750	.000	.049	.428	.063	.149	.019	.269	.092	.002	.422	.938	.001	.351	.258	.986	.318	.429		.040	.223	.003	.078	.006	.176	.034	.147	.395	.395	.242	.337	.065	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P26	Pears on Correlation	.378*	.308	.039	.050	.447*	.128	.466**	.328	.134	.189	.121	.369*	.448*	.469**	.553**	.422*	.389*	.229	.217	.426*	.308	.075	.093	.447*	.378*	1	.136	.417*	.297	.265	.310	.180	.369*	.123	.338	.536**	.279	.108	.341	
	Sig. (2-tailed)	.040	.098	.837	.791	.013	.501	.009	.077	.481	.318	.526	.045	.013	.009	.002	.020	.034	.223	.249	.019	.098	.692	.624	.013	.040		.474	.022	.111	.157	.095	.341	.045	.518	.068	.002	.135	.569	.065	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P27	Pears on Correlation	.229	.305	.346	.080	.200	-.176	.070	.211	-.115	.121	.532**	.129	.604**	.351	.036	.010	-.065	.374*	.262	-.033	.305	.446*	.161	.200	.229	.136	1	-.005	.258	.095	.018	.528**	.082	.398*	.106	.095	.397*	.324	.384*	

[illegible]

Correlations																																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P30	Pears on Correlation	.488**	.132	.234	.055	.412*	.166	.079	.432*	.230	-.017	.306	.321	.136	.333	.479**	.318	.339	.222	.393*	.079	.132	.082	.487**	.412*	.488**	.265	.095	.377*	.100	1	.316	.245	.270	.516**	.046	.394*	.447*	.062	.566**
	Sig. (2-tailed)	.006	.487	.214	.772	.024	.380	.677	.017	.221	.927	.100	.084	.475	.072	.007	.087	.066	.239	.032	.678	.487	.665	.006	.024	.006	.157	.617	.040	.598		.089	.191	.149	.003	.809	.031	.013	.743	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P31	Pears on Correlation	.254	-.098	.077	.250	.168	.050	.007	.279	.152	.249	.125	.443*	.067	.215	.159	.373*	.550**	.322	-.104	.141	-.098	-.190	.488**	.168	.254	.310	.018	.569**	-.115	.316	1	.081	.605**	.041	-.022	.618**	.456*	.191	.186
	Sig. (2-tailed)	.176	.608	.686	.183	.374	.793	.969	.135	.424	.185	.509	.014	.725	.255	.401	.042	.002	.083	.584	.459	.608	.313	.006	.374	.176	.095	.923	.001	.544	.089		.670	.000	.829	.910	.000	.011	.311	.326
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P32	Pears on Correlation	.388*	.224	.150	.290	.442*	.066	.123	.320	.048	.133	.525**	.186	.403*	.195	.200	.214	.052	.348	.404*	-.022	.224	.167	.272	.442*	.388*	.180	.528**	.156	.280	.245	.081	1	.072	.316	.316	.058	.185	.469**	.251
	Sig. (2-tailed)	.034	.233	.429	.120	.014	.728	.518	.085	.800	.484	.003	.324	.027	.301	.290	.255	.786	.060	.027	.907	.233	.377	.145	.014	.034	.341	.003	.411	.135	.191	.670		.705	.089	.089	.762	.326	.009	.181

Correlations																																									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P33	Pears on Correlation	.271	-.065	.1229	.074	.061	.090	.046	.177	.117	.345	.180	.189	.039	.469**	.175	.329	.319	.127	.045	.278	-.065	.270	.448*	.061	.271	.369*	.082	.466**	-.041	.270	.605**	.072	1	.091	.188	.618**	.382*	.232	.347	
	Sig. (2-tailed)	.147	.732	.497	.698	.750	.638	.810	.349	.539	.062	.340	.317	.838	.009	.355	.075	.085	.503	.812	.138	.732	.148	.013	.750	.147	.045	.666	.009	.832	.149	.000	.705		.634	.321	.000	.037	.217	.060	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P34	Pears on Correlation	.161	.522**	.282	.276	.618**	.219	.025	.143	-.152	.133	.518**	.267	.102	.364*	.222	.247	.059	.386*	.411*	.072	.522**	.548**	.224	.618**	.161	.123	.398*	.114	.167	.516**	.041	.316	.091	1	.251	.055	.243	.179	.467**	
	Sig. (2-tailed)	.395	.003	.131	.140	.000	.244	.895	.452	.423	.482	.003	.154	.592	.048	.238	.188	.757	.035	.024	.705	.003	.002	.235	.000	.395	.518	.030	.549	.377	.003	.829	.089	.634		.182	.774	.195	.344	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P35	Pears on Correlation	.161	.522**	-.016	.151	.244	.219	.182	.075	.103	.360	-.048	.493**	.129	.130	.427*	.116	.007	.438*	.045	.342	.522**	.149	.177	.244	.161	.338	.106	.352	.255	.046	-.022	.316	.188	.251	1	.179	.049	.255	-.150	

[illegible]

Correlations																																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P38	Pears on Correlation	.341	.296	.331	.352	.439*	.078	.115	.235	.226	.535**	.148	.008	.122	-.017	.262	.443*	-.051	.608**	.397*	-.068	.296	.151	.183	.439*	.341	.108	.324	.191	.501**	.062	.191	.469**	.232	.179	.255	-.019	.060	1	.088
	Sig. (2-tailed)	.065	.113	.074	.057	.015	.683	.546	.212	.229	.002	.434	.967	.519	.929	.163	.014	.788	.000	.030	.719	.113	.427	.333	.015	.065	.569	.081	.311	.005	.743	.311	.009	.217	.344	.173	.921	.752		.644
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P39	Pears on Correlation	.514**	.190	.229	-.186	.339	-.056	-.112	.483**	-.038	.156	.677**	.082	.305	.335	.139	.315	.356	.000	.508**	.089	.190	.314	.142	.339	.514**	.341	.384*	.228	.034	.566**	.186	.251	.347	.467**	-.150	.168	.348	.088	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.316	.224	.326	.067	.769	.557	.007	.843	.409	.000	.665	.102	.071	.464	.090	.054	1.000	.004	.640	.316	.091	.453	.067	.004	.065	.036	.226	.860	.001	.326	.181	.060	.009	.430	.375	.060	.644	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P40	Pears on Correlation	.323	.300	.070	.248	.235	.485**	.228	.307	.256	.280	.123	.851**	.186	.459*	.331	.393*	.369*	.243	-.057	.650**	.300	.033	.482**	.235	.323	.422*	.092	.799**	.077	.344	.492**	.208	.352	.340	.499**	.591**	.391*	.004	.131
	Sig. (2-tailed)	.081	.107	.715	.186	.211	.007	.226	.099	.172	.134	.517	.000	.326	.011	.074	.032	.045	.196	.765	.000	.107	.863	.007	.211	.081	.020	.628	.000	.686	.063	.006	.270	.056	.066	.005	.001	.032	.982	.491

Correlations																																									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P41	Pears on Correlation	.458*	.260	.310	.240	.172	-.147	-.046	.377*	.200	.254	.195	.015	.159	.052	.272	.215	-.017	.565**	.393*	-.266	.260	.055	.337	.172	.458*	.130	.430*	.203	.348	.270	.290	.487**	.332	.172	.288	.091	.268	.731**	.176	
	Sig. (2-tailed)	.011	.166	.095	.201	.365	.438	.809	.040	.290	.176	.302	.939	.402	.784	.145	.254	.931	.001	.032	.155	.166	.771	.069	.365	.011	.493	.018	.282	.059	.149	.120	.006	.073	.365	.123	.633	.152	.000	.352	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P42	Pears on Correlation	.116	.224	.357	.056	.618**	.049	.051	.098	-.126	.179	.314	.217	.209	.387*	.245	.273	.163	.333	.309	.099	.224	.434*	.037	.618**	.116	.365*	.252	.209	.051	.369*	.271	.206	.357	.599**	.277	.503**	.351	.179	.379*	
	Sig. (2-tailed)	.543	.233	.053	.767	.000	.796	.788	.607	.506	.345	.091	.249	.267	.034	.192	.144	.389	.072	.096	.603	.233	.017	.848	.000	.543	.047	.180	.267	.791	.045	.148	.275	.052	.000	.138	.005	.057	.344	.039	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P43	Pears on Correlation	.457	.073	.347	.107	.197	.301	.122	.419*	.509**	.232	.275	.555**	.244	.269	.227	.295	.458*	.108	.067	.368*	.073	.013	.513**	.197	.457	.284	.178	.556**	.179	.311	.474**	.454*	.425*	.069	.273	.506**	.421*	.388*	.134	

[illegible]

Correlations																																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
P46	Pears on Correlation	.402*	.258	.380*	.174	.531**	.281	.133	.301	-.012	.031	.577**	.232	.099	.596**	.106	.304	.290	.122	.498**	.075	.258	.409*	.336	.531**	.402*	.411*	.304	.277	.027	.531**	.223	.502**	.360	.682**	.136	.254	.400*	.153	.612**
	Sig. (2-tailed)	.028	.168	.038	.357	.003	.132	.484	.106	.951	.869	.001	.217	.601	.001	.578	.103	.121	.521	.005	.693	.168	.025	.070	.003	.028	.024	.103	.139	.887	.003	.237	.005	.051	.000	.472	.176	.029	.419	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P47	Pears on Correlation	.131	.364*	-.076	.143	.039	.118	.080	.108	-.153	.185	.074	.396*	.281	-.016	.243	.018	-.072	.364*	-.114	.213	.364*	.121	.145	.039	.131	.035	.381*	.229	-.063	.096	-.039	.417*	.115	.262	.632**	.059	-.017	.098	.096
	Sig. (2-tailed)	.491	.048	.690	.452	.837	.536	.675	.569	.419	.327	.699	.030	.133	.932	.195	.924	.705	.048	.548	.257	.048	.524	.443	.837	.491	.856	.038	.224	.739	.614	.837	.022	.545	.162	.000	.757	.929	.606	.615
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P48	Pears on Correlation	.416*	.079	.147	-.016	.135	.179	.172	.348	.187	.014	.231	.496**	.197	.498**	.270	.266	.397*	.199	-.053	.323	.079	.075	.436*	.135	.416*	.455*	.271	.646**	-.037	.446*	.704**	.153	.605**	.228	.158	.839**	.650**	.032	.319
	Sig. (2-tailed)	.022	.678	.439	.931	.475	.344	.362	.060	.321	.942	.219	.005	.297	.005	.150	.155	.030	.291	.783	.082	.678	.692	.016	.475	.022	.011	.148	.000	.845	.014	.000	.421	.000	.225	.404	.000	.000	.867	.085

Correlations																																									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P49	Pears on Correlation	.111	.426*	.228	.135	.228	-.160	.037	.090	-.189	.097	.078	.014	.000	.315	.183	.120	-.030	.467**	.267	-.240	.426*	.473**	.294	.228	.111	.085	.535**	.055	.058	.345	.030	.266	.153	.452*	.222	.192	.550**	.248	.284	
	Sig. (2-tailed)	.559	.019	.227	.478	.227	.399	.845	.637	.316	.610	.683	.940	1.000	.090	.334	.528	.876	.009	.153	.202	.019	.008	.114	.227	.559	.656	.002	.774	.759	.062	.875	.155	.420	.012	.238	.308	.002	.187	.129	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P50	Pears on Correlation	.534**	.153	.080	.011	.246	-.052	-.014	.512**	.332	.206	.206	.269	.201	.025	.534**	.417*	.275	.353	.185	.024	.153	-.122	.234	.246	.534**	.438*	.013	.529**	.188	.478**	.623**	.206	.546**	.086	.253	.569**	.305	.377*	.346	
	Sig. (2-tailed)	.002	.420	.675	.953	.189	.785	.942	.004	.073	.274	.274	.151	.286	.895	.002	.022	.142	.056	.328	.899	.420	.520	.213	.189	.002	.016	.946	.003	.321	.008	.000	.276	.002	.651	.177	.001	.102	.040	.061	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P51	Pears on Correlation	.327	.049	.279	.321	.225	.342	.105	.347	.467**	.393*	.176	.524**	.160	.447*	.173	.531**	.468**	.131	.057	.336	.049	.201	.597**	.225	.327	.286	.118	.619**	.190	.187	.573**	.332	.546**	.073	.187	.488**	.479**	.358	.127	

[illegible]

Correlations																																								
		P1	P2	P 3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	P3 1	P3 2	P3 3	P3 4	P3 5	P3 6	P3 7	P3 8	P3 9
P5 4	Pears on Correl ation	.40 7*	.41 8*	.2 0 2	.0 81	.47 1**	.1 60	- .0 50	.3 65*	.0 78	.2 93	.3 20	.0 49	.0 06	.2 12	.3 45	.3 75*	.0 02	.1 74	.5 56**	.0 53	.41 8*	.4 81**	.1 58	.47 1**	.40 7*	.1 81	.1 41	.1 55	.2 70	.4 39*	- .1 86	.4 06*	.2 25	.5 93**	.3 43	.0 23	.1 28	.4 05*	.4 58*
	Sig. (2-tailed)	.02 6	.02 1	.2 8 4	.6 72	.00 9	.3 99	.7 94	.0 47	.6 81	.1 16	.0 85	.7 98	.9 74	.2 60	.0 62	.0 41	.9 92	.3 57	.0 01	.7 82	.02 1	.0 07	.4 06	.00 9	.02 6	.3 38	.4 58	.4 13	.1 48	.0 15	.3 24	.0 26	.2 32	.0 01	.0 64	.9 03	.5 01	.0 26	.0 11
	N	30	30	3 0	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5 5	Pears on Correl ation	.18 4	.26 5	.2 2 9	.2 45	.19 6	- .1 50	- .0 47	.2 26	.0 46	.1 59	.2 19	.1 26	.0 43	.3 86*	.2 58	.2 20	.1 22	.3 66*	.2 57	- .2 00	.26 5	.3 85*	.4 69**	.19 6	.18 4	.1 33	.3 96*	.2 49	.0 71	.4 33*	.2 22	.2 61	.3 61	.4 37*	.1 99	.2 48	.5 61**	.1 59	.3 75*
	Sig. (2-tailed)	.33 1	.15 7	.2 2 4	.1 92	.30 0	.4 28	.8 05	.2 30	.8 10	.4 02	.2 45	.5 07	.8 22	.0 35	.1 69	.2 44	.5 21	.0 47	.1 71	.2 89	.15 7	.0 35	.0 09	.30 0	.33 1	.4 83	.0 30	.1 84	.7 10	.0 17	.2 38	.1 63	.0 50	.0 16	.2 92	.1 87	.0 01	.4 02	.0 41
	N	30	30	3 0	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5 6	Pears on Correl ation	.13 1	.36 4*	- .0 7 6	.1 43	.03 9	.1 18	.0 80	.1 08	- .1 53	.1 85	.0 74	.3 96*	.2 81	- .0 16	.2 43	.0 18	- .0 72	.3 64*	- .1 14	.2 13	.36 4*	.1 21	.1 45	.03 9	.13 1	.0 35	.3 81*	.2 29	- .0 63	.0 96	- .0 39	.4 17*	.1 15	.2 62	.6 32**	.0 59	- .0 17	.0 98	.0 96
	Sig. (2-tailed)	.49 1	.04 8	.6 9 0	.4 52	.83 7	.5 36	.6 75	.5 69	.4 19	.3 27	.6 99	.0 30	.1 33	.9 32	.1 95	.9 24	.7 05	.0 48	.5 48	.2 57	.04 8	.5 24	.4 43	.83 7	.49 1	.8 56	.0 38	.2 24	.7 39	.6 14	.8 37	.0 22	.5 45	.1 62	.0 00	.7 57	.9 29	.6 06	.6 15

Correlations																																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P57	Pears on Correlation	.458*	.260	.310	.240	.172	-.147	-.046	.377*	.200	.254	.195	.015	.159	.052	.272	.215	-.017	.565**	.393*	-.266	.260	.055	.337	.172	.458*	.130	.430*	.203	.348	.270	.290	.487**	.332	.172	.288	.091	.268	.731**	.176
	Sig. (2-tailed)	.011	.166	.095	.201	.365	.438	.809	.040	.290	.176	.302	.939	.402	.784	.145	.254	.931	.001	.032	.155	.166	.771	.069	.365	.011	.493	.018	.282	.059	.149	.120	.006	.073	.365	.123	.633	.152	.000	.352
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pears on Correlation	.639**	.469**	.358	.297	.566**	.329	.265	.569**	.336	.442*	.432*	.579**	.407*	.553**	.530**	.601**	.404*	.523**	.413*	.349	.469**	.357	.572**	.566**	.639**	.555**	.471**	.660**	.374*	.622**	.492**	.552**	.540**	.562**	.431*	.518**	.565**	.516**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.052	.111	.001	.076	.157	.001	.069	.014	.017	.001	.026	.002	.003	.000	.027	.003	.023	.059	.009	.053	.001	.001	.000	.001	.009	.000	.042	.000	.006	.002	.002	.001	.017	.003	.001	.004	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations																				
		P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	TOTAL
P1	Pearson Correlation	.323	.458	.116	.457	.202	.432	.402	.131**	.416*	.111	.534	.327	.317*	.434	.407	.184**	.131	.458	.639**
	Sig. (2-tailed)	.081	.011	.543	.011	.284	.017	.028	.491	.022	.559	.002	.078	.087	.016	.026	.331	.491	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.300	.260	.224	.073	.374	.263	.258	.364	.079	.426	.153	.049	.124	-.026	.418*	.265	.364	.260**	.469
	Sig. (2-tailed)	.107	.166	.233	.702	.042	.160	.168	.048	.678	.019	.420	.798	.513	.890	.021	.157	.048	.166	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.070	.310	.357	.347	.399	-.038	.380	-.076	.147	.228	.080	.279	.220	-.018*	.202	.229	-.076	.310	.358
	Sig. (2-tailed)	.715	.095	.053	.060	.029	.842	.038	.690	.439	.227	.675	.135	.243	.926	.284	.224	.690	.095	.052
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.248	.240	.056	.107	.120*	.108	.174	.143	-.016	.135	.011	.321	.052	.035	.081	.245	.143	.240**	.297
	Sig. (2-tailed)	.186	.201	.767	.573	.527	.570	.357	.452	.931	.478	.953	.084	.785	.856	.672	.192	.452	.201	.111
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.235	.172	.618	.197*	.240	.072	.531	.039	.135	.228	.246	.225	.363	-.142	.471	.196**	.039	.172*	.566*
	Sig. (2-tailed)	.211	.365	.000	.297	.201	.707	.003	.837	.475	.227	.189	.232	.048	.455	.009	.300	.837	.365	.001

Correlations																				
		P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	TOTAL
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.485	-.147	.049	.301	.053	.218	.281**	.118	.179*	-.160	-.052	.342**	.056	.250*	.160	-.150*	.118	-.147	.329
	Sig. (2-tailed)	.007	.438	.796	.106	.781	.246	.132	.536	.344	.399	.785	.064	.769	.182	.399	.428	.536	.438	.076
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.228	-.046	.051	.122	.061	-.035**	.133	.080	.172	.037	-.014	.105	.102	-.043*	-.050	-.047	.080	-.046	.265
	Sig. (2-tailed)	.226	.809	.788	.520	.750	.855	.484	.675	.362	.845	.942	.582	.593	.821	.794	.805	.675	.809	.157
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.307**	.377	.098	.419	.234	.501	.301	.108	.348*	.090	.512*	.347	.198**	.390	.365	.226**	.108	.377	.569**
	Sig. (2-tailed)	.099	.040	.607	.021	.214	.005	.106	.569	.060	.637	.004	.060	.293	.033	.047	.230	.569	.040	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.256*	.200	-.126	.509	.055	.107*	-.012	-.153*	.187	-.189	.332	.467*	-.046	.222	.078*	.046	-.153	.200	.336
	Sig. (2-tailed)	.172	.290	.506	.004	.771	.573	.951	.419	.321	.316	.073	.009	.807	.238	.681	.810	.419	.290	.069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.280	.254	.179	.232	.158	.429	.031	.185	.014	.097	.206	.393	.311	.119	.293	.159	.185	.254*	.442

Correlations																				
		P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	TOTAL
P15	Pearson Correlation	.331	.272*	.245	.227	.142	.214	.106	.243	.270*	.183	.534	.173	.145	.093	.345	.258	.243	.272**	.530
	Sig. (2-tailed)	.074	.145	.192	.229	.454	.256	.578	.195	.150	.334	.002	.360	.446	.624	.062	.169	.195	.145	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson Correlation	.393**	.215	.273	.295	.181**	.482*	.304	.018**	.266	.120	.417	.531	.191	.378	.375	.220	.018	.215	.601*
	Sig. (2-tailed)	.032	.254	.144	.113	.338	.007	.103	.924	.155	.528	.022	.003	.313	.040	.041	.244	.924	.254	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pearson Correlation	.369	-.017	.163	.458	-.016	.055	.290	-.072	.397	-.030	.275	.468**	.158	.447	.002	.122	-.072	-.017	.404
	Sig. (2-tailed)	.045	.931	.389	.011	.935	.774	.121	.705	.030	.876	.142	.009	.405	.013	.992	.521	.705	.931	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P18	Pearson Correlation	.243	.565**	.333	.108**	.464*	.076	.122	.364	.199	.467*	.353	.131	.263	-.021	.174**	.366	.364	.565	.523
	Sig. (2-tailed)	.196	.001	.072	.569	.010	.692	.521	.048	.291	.009	.056	.491	.160	.914	.357	.047	.048	.001	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pearson Correlation	-.057**	.393	.309	.067	.058*	.287	.498	-.114**	-.053	.267	.185**	.057	.265	.075	.556	.257*	-.114	.393	.413
	Sig. (2-tailed)	.765	.032	.096	.726	.761	.123	.005	.548	.783	.153	.328	.765	.157	.693	.001	.171	.548	.032	.023

Correlations																				
		P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	TOTAL
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson Correlation	.650	-.266	.099	.368	-.162	.259**	.075*	.213	.323	-.240	.024	.336**	-.009	.319	.053	-.200	.213**	-.266	.349
	Sig. (2-tailed)	.000	.155	.603	.046	.392	.168	.693	.257	.082	.202	.899	.070	.961	.086	.782	.289	.257	.155	.059
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P21	Pearson Correlation	.300	.260**	.224	.073	.374	.263	.258	.364	.079	.426	.153	.049	.124	-.026	.418*	.265	.364	.260**	.469
	Sig. (2-tailed)	.107	.166	.233	.702	.042	.160	.168	.048	.678	.019	.420	.798	.513	.890	.021	.157	.048	.166	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P22	Pearson Correlation	.033	.055**	.434	.013	.081	.376	.409	.121	.075	.473	-.122*	.201	.136	.038**	.481	.385	.121	.055	.357
	Sig. (2-tailed)	.863	.771	.017	.947	.669	.040	.025	.524	.692	.008	.520	.286	.472	.841	.007	.035	.524	.771	.053
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pearson Correlation	.482	.337	.037	.513	.049	.085	.336	.145	.436*	.294	.234	.597**	.168	.547*	.158	.469	.145**	.337	.572
	Sig. (2-tailed)	.007	.069	.848	.004	.797	.655	.070	.443	.016	.114	.213	.001	.374	.002	.406	.009	.443	.069	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P24	Pearson Correlation	.235	.172	.618	.197*	.240**	.072	.531	.039	.135	.228	.246	.225	.363	-.142	.471	.196**	.039	.172*	.566*

[illegible]

Correlations																				
		P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	TOTAL
P29	Pearson Correlation	.077	.348**	.051	.179	-.048	.274	.027	-.063	-.037**	.058	.188	.190	-.026*	.005	.270**	.071*	-.063	.348*	.374
	Sig. (2-tailed)	.686	.059	.791	.344	.800	.144	.887	.739	.845	.759	.321	.313	.891	.981	.148	.710	.739	.059	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P30	Pearson Correlation	.344**	.270	.369	.311	.260*	.248	.531	.096*	.446	.345	.478	.187	.364	.479	.439**	.433	.096	.270	.622*
	Sig. (2-tailed)	.063	.149	.045	.095	.165	.187	.003	.614	.014	.062	.008	.323	.048	.007	.015	.017	.614	.149	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P31	Pearson Correlation	.492	.290	.271	.474	.119	.152	.223	-.039	.704	.030	.623	.573*	.060	.623	-.186	.222*	-.039**	.290	.492
	Sig. (2-tailed)	.006	.120	.148	.008	.531	.423	.237	.837	.000	.875	.000	.001	.754	.000	.324	.238	.837	.120	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P32	Pearson Correlation	.208*	.487	.206	.454	.035*	-.030	.502	.417	.153	.266	.206**	.332	.597*	-.071	.406	.261	.417	.487	.552*
	Sig. (2-tailed)	.270	.006	.275	.012	.855	.876	.005	.022	.421	.155	.276	.073	.000	.708	.026	.163	.022	.006	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P33	Pearson Correlation	.352	.332	.357	.425	-.095	.344	.360	.115	.605	.153	.546	.546	.204	.596**	.225	.361	.115	.332	.540
	Sig. (2-tailed)	.056	.073	.052	.019	.619	.063	.051	.545	.000	.420	.002	.002	.280	.001	.232	.050	.545	.073	.002

Correlations																				
		P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	TOTAL
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P34	Pearson Correlation	.340	.172**	.599	.069	.279**	.369	.682	.262	.228	.452	.086**	.073	.209	.129*	.593	.437	.262	.172*	.562*
	Sig. (2-tailed)	.066	.365	.000	.715	.135	.045	.000	.162	.225	.012	.651	.701	.267	.499	.001	.016	.162	.365	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P35	Pearson Correlation	.499	.288**	.277	.273	.129	-.092	.136	.632	.158	.222	.253	.187**	.182	-.251	.343*	.199	.632	.288*	.431
	Sig. (2-tailed)	.005	.123	.138	.145	.498	.628	.472	.000	.404	.238	.177	.322	.337	.181	.064	.292	.000	.123	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P36	Pearson Correlation	.591	.091	.503	.506	.157	-.038	.254	.059	.839	.192	.569	.488*	.036	.306**	.023	.248	.059	.091	.518
	Sig. (2-tailed)	.001	.633	.005	.004	.407	.842	.176	.757	.000	.308	.001	.006	.850	.100	.903	.187	.757	.633	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P37	Pearson Correlation	.391	.268	.351*	.421	.303	-.058	.400	-.017	.650	.550	.305	.479*	.109	.302**	.128	.561	-.017*	.268	.565
	Sig. (2-tailed)	.032	.152	.057	.021	.104	.761	.029	.929	.000	.002	.102	.007	.568	.104	.501	.001	.929	.152	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P38	Pearson Correlation	.004	.731	.179	.388	.370*	.131	.153	.098	.032	.248**	.377	.358	.479	-.018	.405	.159*	.098	.731**	.516*

Correlations																				
		P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	TOTAL
P43	Pearson Correlation	.595 [*]	.348	.069	1	.130	-.053	.330	.171 [*]	.522 ^{**}	-.015	.459	.788 ^{**}	.345	.344	.236	.084	.171 [*]	.348	.619
	Sig. (2-tailed)	.001	.060	.715		.495	.779	.075	.367	.003	.939	.011	.000	.062	.063	.210	.658	.367	.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P44	Pearson Correlation	.070	.400 [*]	.219 [*]	.130	1	.063	.000	.363	.170	.587	.345	.060	.307	-.076	.249	.382	.363	.400 ^{**}	.368
	Sig. (2-tailed)	.715	.028	.245	.495		.739	1.000	.049	.368	.001	.062	.753	.098	.690	.185	.037	.049	.028	.045
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P45	Pearson Correlation	.177 [*]	.076	.190	-.053	.063	1	.237	.121 ^{**}	.094	.066 [*]	.142	.185	.074	.548	.347	.259 ^{**}	.121	.076	.413
	Sig. (2-tailed)	.348	.691	.316	.779	.739		.207	.523	.621	.729	.455	.327	.697	.002	.060	.166	.523	.691	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P46	Pearson Correlation	.307 [*]	.313	.434 [*]	.330	.000 ^{**}	.237	1	.110	.358	.362	.222 ^{**}	.383	.346	.342 ^{**}	.536	.496	.110	.313	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.099	.092	.017	.075	1.000	.207		.562	.052	.049	.239	.037	.061	.065	.002	.005	.562	.092	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P47	Pearson Correlation	.353	.228 [*]	.103	.171	.363	.121	.110	1	.109	.363	.146	.093 [*]	.527	-.089	.250	.326	1.000	.228 [*]	.363
	Sig. (2-tailed)	.056	.226	.588	.367	.049	.523	.562		.568	.049	.440	.625	.003	.638	.182	.078	.000	.226	.048

Correlations																				
		P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	TOTAL
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P48	Pearson Correlation	.667 [*]	.178	.462	.522	.170	.094	.358	.109	1	.194	.623	.407 ^{**}	.057	.484 ^{**}	-.012	.224	.109 [*]	.178	.609
	Sig. (2-tailed)	.000	.346	.010	.003	.368	.621	.052	.568		.304	.000	.025	.764	.007	.950	.235	.568	.346	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P49	Pearson Correlation	-.038	.573 [*]	.268	-.015	.587	.066	.362	.363	.194	1	.164	.090	.277	.018	.448	.830	.363	.573 ^{**}	.462
	Sig. (2-tailed)	.842	.001	.152	.939	.001	.729	.049	.049	.304		.386	.637	.138	.924	.013	.000	.049	.001	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P50	Pearson Correlation	.331 ^{**}	.491	.397	.459	.345	.142	.222	.146 ^{**}	.623	.164	1	.387	.252	.316	.207 ^{**}	.310 [*]	.146	.491	.606
	Sig. (2-tailed)	.074	.006	.030	.011	.062	.455	.239	.440	.000	.386		.035	.179	.089	.273	.095	.440	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P51	Pearson Correlation	.531	.312	.130	.788	.060	.185	.383	.093	.407 ^{**}	.090 [*]	.387	1 ^{**}	.205	.442 [*]	.192	.343 ^{**}	.093 ^{**}	.312	.632
	Sig. (2-tailed)	.003	.094	.493	.000	.753	.327	.037	.625	.025	.637	.035		.277	.015	.309	.063	.625	.094	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P52	Pearson Correlation	.050	.375	.154	.345	.307 [*]	.074	.346	.527	.057	.277	.252	.205	1	.059	.413	.210	.527	.375	.465

UJI VALIDITAS VARIABEL BEBAN KERJA

Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.129	.015	.282	.311	.483**	.593**
	Sig. (2-tailed)		.496	.937	.131	.095	.007	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.129	1	.101	.401*	.422*	.280	.627**
	Sig. (2-tailed)	.496		.597	.028	.020	.133	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.015	.101	1	.250	-.063	.308	.422*
	Sig. (2-tailed)	.937	.597		.182	.739	.098	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.282	.401*	.250	1	.307	.549**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.131	.028	.182		.099	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.311	.422*	-.063	.307	1	.270	.582**
	Sig. (2-tailed)	.095	.020	.739	.099		.150	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.483**	.280	.308	.549**	.270	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.007	.133	.098	.002	.150		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.593**	.627**	.422*	.748**	.582**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.020	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Lampiran 6 Uji Reliabilitas Data Penelitian (Try Out)

UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.920	30

UJI RELIABILITAS VARIABEL STRES KERJA

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.946	.946	57

UJI RELIABILITAS VARIABEL BEBAN KERJA

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.694	.689	6

Lampiran 7 Master Data Penelitian

R E S P O N D E N	Usia	Kategori	K O D E	Jenis Kela min	K O D E	Pen didi kan	K O D E	La ma Be kerj a	Ka te gori	K O D E	Status Perni kahan	K O D E	Pen dapat an	K O D E
1	24	Remaja	1	Pere mpu an	2	Sarja na	2	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
2	23	Remaja	1	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
3	24	Remaja	1	Pere mpu an	2	Sarja na	2	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
4	31	Dewasa	2	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	5	Sed ang	2	Menika h	2	< 3.166 .460	1
5	32	Dewasa	2	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	7	Lam a	3	Menika h	2	< 3.166 .460	1
6	49	Lansia awal	3	Pere mpu an	2	Sarja na	2	15	Lam a	3	Menika h	2	3.166 .460	2
7	24	Remaja	1	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
8	23	Remaja	1	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	2	Sed ang	2	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
9	41	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Sarja na	2	13	Lam a	3	Menika h	2	3.166 .460	2
10	32	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	6	Lam a	3	Menika h	2	3.166 .460	2
11	24	Remaja	1	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
12	31	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	5	Sed ang	2	Menika h	2	3.166 .460	2
13	23	Remaja	1	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
14	32	Dewasa	2	Laki- Laki	1	Sarja na	2	5	Sed ang	2	Menika h	2	< 3.166 .460	1
1	33	Dewasa	2	Pere	2	Diplo	1	8	Lam	3	Menika	2	3.166	2

R E S P O N D E N	Usia	Kategori	K O D E	Jenis Kela min	K O D E	Pen didi kan	K O D E	La ma Be kerj a	Ka te gori	K O D E	Status Perni kahan	K O D E	Pen dapat an	K O D E
5				mpu an		ma			a		h		.460	
1 6	23	Remaja	1	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	1	Bar u	1	Menika h	2	< 3.166 .460	1
1 7	35	Dewasa	2	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	12	Lam a	3	Menika h	2	3.166 .460	2
1 8	31	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	7	Lam a	3	Menika h	2	< 3.166 .460	1
1 9	52	Lansia awal	3	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	27	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
2 0	31	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	5	Sed ang	2	Menika h	2	< 3.166 .460	1
2 1	31	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	6	Lam a	3	Menika h	2	< 3.166 .460	1
2 2	32	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	7	Lam a	3	Menika h	2	3.166 .460	2
2 3	31	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Sarja na	2	6	Lam a	3	Menika h	2	< 3.166 .460	1
2 4	32	Dewasa	2	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	6	Lam a	3	Menika h	2	3.166 .460	2
2 5	31	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Sarja na	2	5	Sed ang	2	Menika h	2	< 3.166 .460	1
2 6	31	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	5	Sed ang	2	Menika h	2	< 3.166 .460	1
2 7	32	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	6	Lam a	3	Menika h	2	< 3.166 .460	1
2 8	40	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Sarja na	2	15	Lam a	3	Menika h	2	3.166 .460	2
2 9	24	Remaja	1	Pere mpu an	2	Sarja na	2	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
3 0	25	Remaja	1	Laki- Laki	1	Sarja na	2	2	Sed ang	2	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1

R E S P O N D E N	Usia	Kategori	K O D E	Jenis Kela min	K O D E	Pen didi kan	K O D E	La ma Be kerj a	Ka te go ri	K O D E	Status Perni kahan	K O D E	Pen dapat an	K O D E
3 1	25	Remaja	1	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	2	Sed ang	2	Belum Menika h	1	3.166 .460	2
3 2	35	Dewasa	2	Laki- Laki	1	Sarja na	2	10	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
3 3	36	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Sarja na	2	12	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
3 4	27	Remaja	1	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	3	Sed ang	2	Belum Menika h	1	3.166 .460	2
3 5	23	Remaja	1	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
3 6	60	Lansia akhir	4	Laki- Laki	1	Magi ster	3	35	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
3 7	25	Remaja	1	Laki- Laki	1	Sarja na	2	2	Sed ang	2	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
3 8	32	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Sarja na	2	8	Lam a	3	Menika h	2	3.166 .460	2
3 9	25	Remaja	1	Pere mpu an	2	Sarja na	2	2	Sed ang	2	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
4 0	25	Remaja	1	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	2	Sed ang	2	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
4 1	26	Remaja	1	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	3	Sed ang	2	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
4 2	23	Remaja	1	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
4 3	31	Dewasa	2	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	7	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
4 4	32	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Sarja na	2	7	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
4 5	25	Remaja	1	Pere mpu an	2	Sarja na	2	2	Sed ang	2	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1

R E S P O N D E N	Usia	Kategori	K O D E	Jenis Kela min	K O D E	Pen didi kan	K O D E	La ma Be kerj a	Ka te gori	K O D E	Status Perni kahan	K O D E	Pen dapat an	K O D E
4 6	31	Dewasa	2	Laki- Laki	1	Sarja na	2	7	Lam a	3	Menika h	2	3.166 .460	2
4 7	33	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Sarja na	2	9	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
4 8	33	Dewasa	2	Pere mpu an	2	Sarja na	2	9	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
4 9	24	Remaja	1	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
5 0	34	Dewasa	2	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	9	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
5 1	27	Remaja	1	Laki- Laki	1	Sarja na	2	4	Sed ang	2	Menika h	2	< 3.166 .460	1
5 2	24	Remaja	1	Pere mpu an	2	Sarja na	2	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
5 3	24	Remaja	1	Pere mpu an	2	Sarja na	2	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
5 4	26	Remaja	1	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	3	Sed ang	2	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
5 5	24	Remaja	1	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	2	Sed ang	2	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
5 6	48	Lansia awal	3	Pere mpu an	2	Sarja na	2	24	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
5 7	46	Lansia awal	3	Laki- Laki	1	Sarja na	2	23	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
5 8	26	Remaja	1	Pere mpu an	2	Sarja na	2	3	Sed ang	2	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
5 9	27	Remaja	1	Pere mpu an	2	Sarja na	2	3	Sed ang	2	Menika h	2	< 3.166 .460	1
6 0	47	Lansia awal	3	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	23	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
6	33	Dewasa	2	Laki-	1	Diplo	1	9	Lam	3	Menika	2	>	3

R E S P O N D E N	Usia	Kategori	K O D E	Jenis Kela min	K O D E	Pen didi kan	K O D E	La ma Be kerj a	Ka te gori	K O D E	Status Perni kahan	K O D E	Pen dapat an	K O D E
1				Laki		ma			a		h		3.166 .460	
6 2	31	Dewasa	2	Laki- Laki	1	Diplo ma	1	6	Lam a	3	Belum Menika h	1	3.166 .460	2
6 3	24	Remaja	1	Pere mpu an	2	Sarja na	2	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1
6 4	46	Lansia awal	3	Laki- Laki	1	Sarja na	2	22	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
6 5	58	Lansia akhir	4	Pere mpu an	2	Magi ster	3	35	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
6 6	46	Lansia awal	3	Pere mpu an	2	Diplo ma	1	22	Lam a	3	Menika h	2	> 3.166 .460	3
6 7	24	Remaja	1	Laki- Laki	1	Sarja na	2	1	Bar u	1	Belum Menika h	1	< 3.166 .460	1

R E S P O N D E N	KINERJA PERAWAT																									T O T A L	K a t e g o r i	K o d e					
	Pengkajian					Diagnosa Keperawatan					Intervensi/ Perencanaan					Implementasi					Evaluasi								Dokumen tasi keperawatan				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5				P 1	P 2	P 3	P 4	P 5
1	2	1	2	2	1	0	0	0	2	3	3	2	2	3	2	3	2	0	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	58	Kurangnya	1
2	0	1	3	0	1	4	1	3	4	4	0	4	2	0	0	0	3	4	4	0	0	0	4	4	4	0	0	0	0	0	50	Kurangnya	1
3	0	3	0	2	3	4	3	4	2	3	0	2	0	0	2	0	4	2	3	0	2	0	0	0	0	0	2	3	0	0	44	Kurangnya	1
4	3	4	0	4	0	0	0	3	0	0	4	2	3	4	3	0	0	2	3	0	3	3	0	4	0	0	4	3	4	3	59	Kurangnya	1
5	0	2	3	0	2	3	2	1	4	2	4	3	3	4	2	0	3	2	0	0	2	2	0	0	2	3	0	4	4	2	59	Kurangnya	1
6	1	2	3	0	2	3	2	2	3	0	3	0	0	3	4	3	1	4	2	3	2	1	2	0	2	3	0	4	3	1	59	Kurangnya	1
7	0	2	3	3	0	0	0	1	2	3	4	1	0	0	1	1	2	3	4	4	1	0	4	4	4	4	4	0	4	0	59	Kurangnya	1
8	2	4	2	3	1	4	1	3	0	0	3	1	0	3	1	3	2	2	3	3	1	1	1	3	1	0	2	4	3	1	58	Kurangnya	1
9	0	2	3	1	1	1	4	0	0	4	0	4	4	0	4	0	3	1	1	0	4	4	0	4	2	3	3	2	0	4	59	Kurangnya	1

RESPONDEN	KINERJA PERAWAT																									TOTAL	Kategori	Kode																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
	Pengkajian					Diagnosa Keperawatan					Intervensi/Perencanaan					Implementasi					Evaluasi								Dokumen tasi keperawatan																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5				P1	P2	P3	P4	P5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</

R E S P O N D E N	KINERJA PERAWAT																												T O T A L	K a t e g o r i	K o d e																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	Pengkajian					Diagnosa Keperawatan					Intervensi/ Perencanaan					Implementasi					Evaluasi					Dokumen tasi keperawatan																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														

R E S P O N D E N	KINERJA PERAWAT																									T O T A L	K a t e g o r i	K o d e						
	Pengkajian					Diagnosa Keperawatan					Intervensi/ Perencanaan					Implementasi					Evaluasi								Dokumen tasi keperawatan					
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5				P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	
27	1	0	1	1	1	4	3	1	1	2	3	4	0	4	1	0	2	3	0	4	1	4	4	0	0	4	0	0	4	4	57	Kurangnya	1	
28	3	3	3	3	1	3	2	3	0	1	1	1	0	3	2	1	2	0	0	3	2	3	3	3	3	3	3	2	0	1	3	58	Kurangnya	1
29	0	0	1	2	2	0	4	4	4	0	0	0	0	0	2	0	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	0	67	Baik	2	
30	2	2	4	1	4	2	3	0	2	3	0	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	64	Baik	2	
31	2	2	4	1	4	2	3	0	2	3	0	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	64	Baik	2	
32	0	0	0	2	3	0	4	4	4	4	4	0	0	0	2	0	4	4	4	0	2	4	4	4	4	4	2	4	0	0	67	Baik	2	
33	0	0	2	3	1	0	2	3	1	4	2	0	4	0	3	0	4	2	3	0	3	0	4	4	4	4	4	0	4	4	65	Baik	2	
34	3	2	0	1	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	1	2	3	4	4	2	1	3	2	2	2	2	0	4	2	3	71	Baik	2	
35	0	4	4	1	4	0	3	0	1	1	1	4	4	0	1	0	2	3	0	0	1	2	4	4	4	4	3	4	4	2	65	Baik	2	
36	0	2	4	2	3	2	4	4	0	0	0	3	0	2	2	2	4	4	4	2	2	0	2	2	2	2	4	4	2	0	64	Baik	2	
37	0	2	0	2	2	2	2	3	1	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4	2	3	66	Baik	2	
38	4	3	4	3	3	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	0	4	3	3	0	2	3	3	93	Baik	2	

R E S P O N D E N	KINERJA PERAWAT																									T O T A L	K a t e g o r i	K o d e																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Pengkajian					Diagnosa Keperawatan					Intervensi/ Perencanaan					Implementasi					Evaluasi								Dokumen tasi keperawatan																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5				P 1	P 2	P 3	P 4	P 5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												</

RESPONDEN	KINERJA PERAWAT																									TOTAL	Kategori	Kode																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Pengkajian					Diagnosa Keperawatan					Intervensi/Perencanaan					Implementasi					Evaluasi								Dokumentasi keperawatan																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5				P1	P2	P3	P4	P5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	

R E S P O N D E N	STRES KERJA																													
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 1 8	P 1 9	P 2 0	P 2 1	P 2 2	P 2 3	P 2 4	P 2 5	P 2 6	P 2 7	P 2 8	P 2 9	P 3 0
1	1	0	3	2	2	3	2	0	3	2	4	2	4	3	0	3	2	2	0	0	0	3	2	0	3	0	3	2	0	3
2	2	2	0	3	3	0	3	2	3	4	1	4	1	2	2	0	3	3	2	2	2	0	3	2	0	2	0	3	2	0
3	3	4	1	2	3	1	3	4	0	1	2	1	2	2	4	1	2	3	4	4	4	1	2	4	1	4	1	2	4	1
4	4	1	2	2	3	2	0	1	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2
5	5	3	3	4	4	3	4	3	0	3	0	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
6	6	0	2	3	2	2	3	2	2	0	2	0	3	3	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	2	0	0	3	2	2
7	7	2	3	0	3	3	0	3	4	1	4	1	2	3	3	4	3	2	0	2	0	3	3	4	3	2	2	0	3	3
8	8	4	2	1	2	3	1	2	4	4	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	2	3	4	3	4	4	1	2	3
9	9	1	2	2	2	0	2	2	1	4	0	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2	3	4	0	1	1	2	2	3
1 0	1 0	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
1 1	1 1	2	2	3	0	3	2	2	2	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	0	3	2	2	4	2	0
1 2	1 2	3	3	0	2	0	3	3	3	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	3	3	4	2	0	3	3	4	3	2
1 3	1 3	2	3	1	4	1	2	3	2	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	2	3	4	4	1	2	3	4	3	4
1 4	1 4	2	3	2	1	2	2	3	2	0	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2	3	4	1	2	2	3	4	0	1
1 5	1 5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
1 6	1 6	3	2	0	3	0	3	2	3	3	3	0	3	2	0	3	2	2	3	0	3	2	0	3	0	3	2	0	3	2
1 7	1 7	0	3	2	1	2	0	3	0	0	1	2	0	3	2	0	3	3	1	2	0	3	2	1	2	0	3	2	0	3
1 8	1 8	1	2	4	4	4	1	2	1	1	4	4	1	2	4	1	2	3	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	1	2
1 9	1 9	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2
2 0	2 0	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
2 1	2 1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
2 2	2 2	3	2	3	0	0	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2	0	3	3	0	3	2
2 3	2 3	0	3	1	2	2	3	2	0	3	3	4	3	2	1	2	0	3	2	0	3	3	4	3	2	0	1	2	0	3
2 4	2 4	1	3	4	4	4	2	4	1	2	3	4	3	4	4	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	1	4	4	1	2
2 5	2 5	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2	1	2	2	3	4	0	1	2	2	1	2	2
2 6	2 6	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
2 7	2 7	0	2	0	0	0	0	3	0	2	4	2	0	3	0	3	0	3	2	0	3	2	2	0	0	0	3	2	0	3
2 8	2 8	2	3	0	2	2	2	0	2	3	4	3	2	0	2	0	2	0	3	2	0	3	3	2	2	2	0	3	2	0
2 9	2 9	4	2	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	1	4	1	4	1	2	4	1	2	3	4	4	4	1	2	4	1
3 0	3 0	1	2	4	1	1	1	2	1	3	4	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2
3 1	3 1	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3

R E S P O N D E N	STRES KERJA																													
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 1 8	P 1 9	P 2 0	P 2 1	P 2 2	P 2 3	P 2 4	P 2 5	P 2 6	P 2 7	P 2 8	P 2 9	P 3 0
3 2	3 2	3	2	0	3	0	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	0	3	2	0
3 3	3 3	0	3	1	1	2	1	2	0	3	2	0	3	3	4	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	2	0	3	2
3 4	3 4	1	3	1	4	4	4	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	4	1	2	4
3 5	3 5	2	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	4	0	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	1	2	2	1
3 6	3 6	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3 7	3 7	2	3	3	3	4	0	0	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2	0	3	2	2
3 8	3 8	3	0	1	1	4	0	2	3	2	0	3	3	4	3	2	1	2	0	3	2	0	3	3	4	3	2	0	3	3
3 9	3 9	3	1	2	2	4	4	4	3	4	1	2	3	4	3	4	4	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	1	2	3
4 0	4 0	3	2	3	2	0	4	2	3	3	0	3	0	3	2	0	2	1	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	0	3
4 1	4 1	0	3	0	3	2	4	3	0	0	2	0	2	0	3	2	3	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	2	0
4 2	4 2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	0	3	2	0	3	2	2	0	0	0
4 3	4 3	3	0	0	3	0	4	3	3	0	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	2	0	3	2	0	3	3	2	2	2
4 4	4 4	2	1	0	1	1	1	2	2	2	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	4	1	2	4	1	2	3	4	4	4
4 5	4 5	2	2	4	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1
4 6	4 6	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
4 7	4 7	2	3	0	3	4	4	3	2	0	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3
4 8	4 8	3	0	1	2	4	4	3	3	1	1	2	0	3	2	0	3	3	4	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0
4 9	4 9	3	1	2	2	4	4	0	3	2	4	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1
5 0	5 0	0	2	3	4	4	3	4	0	3	2	1	2	2	1	2	2	3	4	0	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2
5 1	5 1	4	3	2	2	3	2	0	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
5 2	5 2	0	2	3	3	2	3	2	0	3	0	0	3	0	3	2	2	4	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2
5 3	5 3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	0	2	0	2	0	3	3	4	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	3
5 4	5 4	4	2	2	3	3	0	1	4	2	4	4	1	4	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	2
5 5	5 5	1	2	4	4	0	4	3	1	4	4	1	2	1	2	2	3	4	0	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2
5 6	5 6	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
5 7	5 7	2	3	0	3	3	0	0	2	0	0	3	0	3	0	3	2	0	3	3	0	3	2	0	3	2	2	3	0	3
5 8	5 8	3	0	1	2	0	1	0	3	1	1	1	2	1	2	0	3	2	0	1	2	0	3	2	0	3	3	1	2	0
5 9	5 9	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	1	2	4	1	0	4	1	2	4	1	2	3	4	4	1
6 0	6 0	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2

RESPONDEN	STRES KERJA																													
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 1 8	P 1 9	P 2 0	P 2 1	P 2 2	P 2 3	P 2 4	P 2 5	P 2 6	P 2 7	P 2 8	P 2 9	P 3 0
6 1	6 1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
6 2	6 2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	0	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
6 3	6 3	3	2	0	3	0	3	2	3	3	0	0	3	0	3	2	0	3	2	4	4	2	0	3	0	3	2	0	3	2
6 4	6 4	0	3	0	1	2	0	3	0	0	0	0	1	2	0	3	2	0	3	0	4	3	2	1	2	0	3	2	0	3
6 5	6 5	1	3	0	4	4	1	2	1	1	0	0	4	4	1	2	4	1	2	0	4	3	4	4	4	1	2	4	1	2
6 6	6 6	2	0	4	2	1	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2	1	2	2	4	4	0	1	2	1	2	2	1	2	2
6 7	6 7	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
TOTAL	2278	145	157	129	164	149	161	153	149	152	145	145	150	171	173	151	155	168	153	141	157	157	186	169	149	145	156	148	141	151

R E S P O N D E N	STRES KERJA																											T O T A L	K a t e g o r i	K O D E
	P 3 1	P 3 2	P 3 3	P 3 4	P 3 5	P 3 6	P 3 7	P 3 8	P 3 9	P 4 0	P 4 1	P 4 2	P 4 3	P 4 4	P 4 5	P 4 6	P 4 7	P 4 8	P 4 9	P 5 0	P 5 1	P 5 2	P 5 3	P 5 4	P 5 5	P 5 6	P 5 7			
1	2	2	0	0	3	0	3	2	0	3	2	0	3	2	2	4	0	3	0	3	2	2	0	3	2	2	3	102	T i n g g i	1
2	3	3	2	2	0	2	0	3	2	0	3	2	0	3	3	4	2	0	2	0	3	3	2	0	3	3	0	108	T i n g g i	1
3	2	3	4	4	1	4	1	2	4	1	2	4	1	2	3	4	4	1	4	1	2	3	4	1	2	3	1	143	T i n g g i	1
4	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	114	T i n g g i	1
5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	185	R e n d a h	2
6	4	2	0	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	0	3	2	0	3	2	2	0	0	0	3	3	1	3	108	T i n g g i	1
7	4	3	2	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	2	0	3	2	0	3	3	2	2	2	1	1	3	0	127	T i n g g i	1
8	4	3	4	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	4	1	2	4	1	2	3	4	4	4	4	4	3	1	170	R e n d a h	2
9	4	0	1	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	108	T i n g g i	1
10	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	200	R e n d a	2

R E S P O N D E N	STRES KERJA																											T O T A L	K a t e g o r i	K O D E
	P 3 1	P 3 2	P 3 3	P 3 4	P 3 5	P 3 6	P 3 7	P 3 8	P 3 9	P 4 0	P 4 1	P 4 2	P 4 3	P 4 4	P 4 5	P 4 6	P 4 7	P 4 8	P 4 9	P 5 0	P 5 1	P 5 2	P 5 3	P 5 4	P 5 5	P 5 6	P 5 7			
																													h	
1 1	3	0	3	0	3	2	2	4	0	3	2	0	3	2	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	0	2	1 1 9	T i n g g i	1
1 2	0	2	0	2	0	3	3	4	2	0	3	2	0	3	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	2	3	1 3 1	T i n g g i	1
1 3	1	4	1	4	1	2	3	4	4	1	2	4	1	2	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	4	2	1 6 5	R e n d a h	2
1 4	2	1	2	1	2	2	3	4	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	4	4	1	2	1	2	1	2	1 2 7	T i n g g i	1
1 5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2 0 9	R e n d a h	2
1 6	2	4	2	3	0	3	2	0	3	0	3	3	0	3	2	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2	0	3	1 2 8	T i n g g i	1
1 7	3	4	3	1	2	0	3	2	1	2	0	1	2	0	3	1	2	0	3	2	0	3	3	4	3	2	0	1 1 2	T i n g g i	1
1 8	3	4	3	4	4	1	2	4	4	4	1	4	4	1	2	4	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	1	1 7 4	R e n d a h	2
1 9	3	4	0	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	0	1	2	1 2 1	T i n g g i	1
2 0	4	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	0	3	2	0	3	2	2	0	0	0	3	2	0	3	0	2	1 6 0	T i n g	1

R E S P O N D E N	STRES KERJA																											T O T A L	K a t e g o r i	K O D E
	P 3 1	P 3 2	P 3 3	P 3 4	P 3 5	P 3 6	P 3 7	P 3 8	P 3 9	P 4 0	P 4 1	P 4 2	P 4 3	P 4 4	P 4 5	P 4 6	P 4 7	P 4 8	P 4 9	P 5 0	P 5 1	P 5 2	P 5 3	P 5 4	P 5 5	P 5 6	P 5 7			
																													g i	
2 1	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	2	0	3	2	0	3	3	2	2	2	0	3	2	0	2	3	1 6 7	R e n d a h	2
2 2	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	4	1	2	4	1	2	3	4	4	4	1	2	4	1	4	3	1 5 5	T i n g g i	1
2 3	1	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1 2 7	T i n g g i	1
2 4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2 0 0	R e n d a h	2
2 5	2	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	2	0	0	1 3 0	T i n g g i	1
2 6	3	1	2	0	3	2	0	3	3	4	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	3	3	4	3	2	2	1 8 5	R e n d a h	2
2 7	0	4	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	2	3	4	3	4	4	1 4 5	T i n g g i	1
2 8	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	0	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2	3	4	0	1	1	1 3 0	T i n g g i	1
2 9	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2 0 8	R e n d a h	2
3 0	1	0	0	3	0	3	2	2	4	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	0	3	2	3	1 3 4	T i n	1

R E S P O N D E N	STRES KERJA																											T O T A L	K a t e g o r i	K O D E
	P 3 1	P 3 2	P 3 3	P 3 4	P 3 5	P 3 6	P 3 7	P 3 8	P 3 9	P 4 0	P 4 1	P 4 2	P 4 3	P 4 4	P 4 5	P 4 6	P 4 7	P 4 8	P 4 9	P 5 0	P 5 1	P 5 2	P 5 3	P 5 4	P 5 5	P 5 6	P 5 7			
																													g g i	
3 1	3	0	2	0	2	0	3	3	4	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	3	3	4	2	0	3	0	1 7 8	R e n d a h	2
3 2	3	2	2	0	0	0	3	2	0	3	0	3	2	3	4	3	4	1	4	1	2	3	4	4	1	2	1	1 4 5	T i n g g i	1
3 3	0	3	3	2	2	2	0	3	2	0	2	0	3	3	4	0	1	2	1	2	2	3	4	1	2	2	2	1 3 8	T i n g g i	1
3 4	1	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	0	3	2	0	3	2	2	3	0	0	3	2	4	3	4	2	1 6 6	R e n d a h	2
3 5	2	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	2	0	3	2	0	3	3	2	2	2	0	3	2	0	2	3	1 3 6	T i n g g i	1
3 6	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	4	1	2	4	1	2	3	2	0	2	1	2	2	1	0	3	1 9 4	R e n d a h	2
3 7	4	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1 4 5	T i n g g i	1
3 8	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1 9 1	R e n d a h	2
3 9	4	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	2	0	0	1 7 5	R e n d a h	2
4 0	2	0	3	2	2	0	0	0	3	2	0	3	0	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1 6	R e	2

R E S P O N D E N	STRES KERJA																											T O T A L	K a t e g o r i	K O D E	
	P 3 1	P 3 2	P 3 3	P 3 4	P 3 5	P 3 6	P 3 7	P 3 8	P 3 9	P 4 0	P 4 1	P 4 2	P 4 3	P 4 4	P 4 5	P 4 6	P 4 7	P 4 8	P 4 9	P 5 0	P 5 1	P 5 2	P 5 3	P 5 4	P 5 5	P 5 6	P 5 7				
																												6	nda h		
4 1	3	2	0	3	3	2	2	2	0	3	2	0	2	0	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	166	Ren da h	2
4 2	3	2	0	3	0	3	2	3	0	3	0	3	2	0	3	2	2	0	0	0	3	2	0	3	0	3	0	0	142	Tin gg i	1
4 3	0	3	2	0	2	0	3	0	2	0	2	0	3	2	0	3	3	2	2	2	0	3	2	0	2	0	2	2	137	Tin gg i	1
4 4	1	2	4	1	4	1	2	1	4	1	4	1	2	4	1	2	3	4	4	4	1	2	4	1	4	1	4	4	180	Ren da h	2
4 5	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	149	Tin gg i	1
4 6	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	230	Ren da h	2
4 7	2	2	4	2	0	0	3	2	4	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	2	4	0	3	3	168	Ren da h	2
4 8	3	3	4	3	2	2	0	3	4	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	3	3	4	3	2	2	0	172	Ren da h	2	
4 9	2	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	2	3	4	3	4	4	1	205	Ren da h	2	
5	2	3	4	0	1	1	2	3	4	0	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2	3	4	4	1	1	2	1	R	2	

R E S P O N D E N	STRES KERJA																											T O T A L	K a t e g o r i	K O D E	
	P 3 1	P 3 2	P 3 3	P 3 4	P 3 5	P 3 6	P 3 7	P 3 8	P 3 9	P 4 0	P 4 1	P 4 2	P 4 3	P 4 4	P 4 5	P 4 6	P 4 7	P 4 8	P 4 9	P 5 0	P 5 1	P 5 2	P 5 3	P 5 4	P 5 5	P 5 6	P 5 7				
0																												6 7	e n d a h		
5 1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2 3 5	R e n d a h	2
5 2	2	4	0	3	2	2	4	4	2	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	2	4	0	3	2	2	0	0	1 6 6	R e n d a h	2
5 3	3	4	2	0	3	3	4	4	3	2	0	3	3	4	3	2	0	2	0	3	3	4	2	0	3	3	2	1 8 4	R e n d a h	2	
5 4	3	4	4	1	2	3	4	4	3	4	1	2	3	4	3	4	1	4	1	2	3	0	0	1	2	3	4	2 0 2	R e n d a h	2	
5 5	3	4	1	2	2	3	4	4	0	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2	3	4	1	2	2	3	1	1 7 8	R e n d a h	2	
5 6	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2 4 6	R e n d a h	2	
5 7	2	0	3	0	3	2	0	0	3	3	0	3	2	0	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	1 6 7	R e n d a h	2	
5 8	3	2	1	2	0	3	2	2	0	1	2	0	3	2	0	3	3	1	2	0	3	2	1	2	0	3	1	1 4 2	T i n g g i	1	
5 9	2	4	4	4	1	2	4	4	1	4	4	1	2	4	1	2	3	0	0	1	2	0	4	0	1	2	0	1 8 4	R e n d a h		

R E S P O N D E N	STRES KERJA																											T O T A L	K a t e g o r i	K O D E
	P 3 1	P 3 2	P 3 3	P 3 4	P 3 5	P 3 6	P 3 7	P 3 8	P 3 9	P 4 0	P 4 1	P 4 2	P 4 3	P 4 4	P 4 5	P 4 6	P 4 7	P 4 8	P 4 9	P 5 0	P 5 1	P 5 2	P 5 3	P 5 4	P 5 5	P 5 6	P 5 7			
60	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	168	Rendah	2
61	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	0	0	0	0	3	3	0	3	3	3	3	0	0	215	Rendah	2
62	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	0	0	3	0	3	0	3	0	3	0	0	3	218	Rendah	2
63	2	4	2	0	3	3	0	3	2	2	4	2	0	3	0	3	2	0	3	2	2	4	2	0	3	3	0	174	Rendah	2
64	3	4	3	2	0	1	2	0	3	3	4	3	2	1	2	0	3	2	0	3	3	4	3	2	4	1	2	167	Rendah	2
65	3	4	3	4	1	4	4	1	2	3	4	3	4	4	4	1	2	4	1	2	3	4	3	4	1	4	4	213	Rendah	2
66	3	4	0	1	2	2	1	2	2	3	4	0	1	2	1	2	2	1	2	2	3	4	0	1	2	2	1	174	Rendah	2
67	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	256	Rendah	2
TOTAL	176	175	142	141	142	160	158	171	156	153	140	134	143	146	167	162	147	139	146	147	153	171	165	168	146	145	1139	11031		

RESPONDEN	BEBAN KERJA						TOTAL	Kategori	Kode
	P1	P2	P3	P4	P5	P6			

RESPONDEN	BEBAN KERJA						TOTAL	Kategori	Kode
	P1	P2	P3	P4	P5	P6			
1	2	3	4	2	0	0	11	Rendah	2
2	0	1	1	1	1	3	7	Tinggi	1
3	0	2	1	2	1	0	6	Tinggi	1
4	1	1	0	0	1	1	4	Tinggi	1
5	4	3	1	1	2	0	11	Rendah	2
6	1	2	1	0	3	0	7	Tinggi	1
7	1	0	1	3	0	2	7	Tinggi	1
8	2	0	1	2	1	1	7	Tinggi	1
9	0	2	0	2	3	0	7	Tinggi	1
10	2	0	2	0	2	1	7	Tinggi	1
11	1	1	0	1	2	2	7	Tinggi	1
12	0	3	0	1	2	1	7	Tinggi	1
13	0	3	0	0	3	3	9	Rendah	2
14	0	0	0	0	0	0	0	Tinggi	1
15	1	1	3	3	3	2	13	Rendah	2
16	1	3	3	2	3	2	14	Rendah	2
17	0	0	0	0	0	1	1	Tinggi	1
18	1	0	2	0	0	1	4	Tinggi	1
19	0	0	0	2	0	1	3	Tinggi	1
20	1	1	2	0	1	1	6	Tinggi	1
21	0	1	0	1	0	0	2	Tinggi	1
22	3	1	1	2	0	0	7	Tinggi	1
23	2	3	0	2	1	0	8	Rendah	2
24	0	0	0	0	3	0	3	Tinggi	1
25	0	2	2	0	3	0	7	Tinggi	1
26	3	0	0	0	2	0	5	Tinggi	1
27	0	0	3	0	0	0	3	Tinggi	1
28	0	3	1	0	0	0	4	Tinggi	1
29	1	3	2	0	3	3	12	Rendah	2
30	2	2	0	3	3	3	13	Rendah	2
31	1	1	3	4	0	0	9	Rendah	2
32	0	2	1	0	0	1	4	Tinggi	1
33	0	3	1	4	1	0	9	Rendah	2
34	1	3	3	3	2	2	14	Rendah	2
35	3	0	2	0	1	0	6	Tinggi	1
36	3	0	2	2	0	3	10	Rendah	2
37	1	3	3	3	2	3	15	Rendah	2
38	3	0	0	4	1	2	10	Rendah	2

RESPONDEN	BEBAN KERJA						TOTAL	Kategori	Kode
	P1	P2	P3	P4	P5	P6			
39	1	2	2	0	3	3	11	Rendah	2
40	0	3	0	1	3	3	10	Rendah	2
41	1	3	3	0	1	2	10	Rendah	2
42	2	3	1	2	1	0	9	Rendah	2
43	0	3	0	4	2	0	9	Rendah	2
44	3	2	1	1	3	3	13	Rendah	2
45	3	1	1	0	2	0	7	Tinggi	1
46	1	1	1	1	2	0	6	Tinggi	1
47	3	3	1	3	2	3	15	Rendah	2
48	3	1	0	4	1	0	9	Rendah	2
49	0	0	1	0	2	0	3	Tinggi	1
50	2	2	2	1	0	1	8	Rendah	2
51	0	0	3	0	3	0	6	Tinggi	1
52	2	2	0	1	0	0	5	Tinggi	1
53	0	0	2	1	0	0	3	Tinggi	1
54	3	0	2	0	0	1	6	Tinggi	1
55	2	0	3	2	3	1	11	Rendah	2
56	0	0	3	0	2	0	5	Tinggi	1
57	3	3	3	3	3	3	18	Rendah	2
58	0	0	0	0	0	0	0	Tinggi	1
59	3	3	0	3	2	3	14	Rendah	2
60	0	0	3	0	1	0	4	Tinggi	1
61	0	0	0	0	3	0	3	Tinggi	1
62	3	1	3	3	2	3	15	Rendah	2
63	0	0	0	0	3	0	3	Tinggi	1
64	0	0	0	0	0	3	3	Tinggi	1
65	3	3	2	3	3	0	14	Rendah	2
66	1	3	1	2	3	2	12	Rendah	2
67	2	3	3	3	2	3	16	Rendah	2
TOTAL	82	95	87	88	102	73	527		

Lampiran 8 Uji Univariat Penelitian

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Remaja	29	43.3	43.3	43.3
	Dewasa	29	43.3	43.3	86.6
	Lansia awal	7	10.4	10.4	97.0
	Lansia akhir	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	35.8	35.8	35.8
	Perempuan	43	64.2	64.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	35	52.2	52.2	52.2
	Sarjana	30	44.8	44.8	97.0
	Magister	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baru (<= 1 Tahun)	15	22.4	22.4	22.4
	Sedang (> 1 tahun, <= 5 Tahun)	20	29.9	29.9	52.2
	Lama (> 5 Tahun)	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	27	40.3	40.3	40.3
	Menikah	40	59.7	59.7	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Pendapatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah (< 3.166.460)	37	55.2	55.2	55.2
	Sedang (= 3.166.460)	14	20.9	20.9	76.1
	Besar (> 3.166.460)	16	23.9	23.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Beban Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	37	55.2	55.2	55.2
	Rendah	30	44.8	44.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Stres Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	28	41.8	41.8	41.8
	Rendah	39	58.2	58.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Kinerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	28	41.8	41.8	41.8
	Baik	39	58.2	58.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lampiran 9 Uji Bivariat Penelitian

Usia Terhadap Kinerja

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Usia * Kinerja	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%

Usia * Kinerja Crosstabulation				
Count				
		Kinerja		Total
		Kurang	Baik	
Usia	Remaja	8	21	29
	Dewasa	18	11	29
	Lansia awal	2	5	7
	Lansia akhir	0	2	2
Total		28	39	67

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.246 ^a	3	.026
Likelihood Ratio	10.034	3	.018
Linear-by-Linear Association	.240	1	.624
N of Valid Cases	67		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .84.

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.348	.026
N of Valid Cases		67	

Pendidikan Terhadap Kinerja

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendidikan * Kinerja	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%

Pendidikan * Kinerja Crosstabulation				
Count				
		Kinerja		Total
		Kurang	Baik	
Pendidikan	Diploma	20	15	35
	Sarjana	8	22	30
	Magister	0	2	2
Total		28	39	67

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.648 ^a	2	.022
Likelihood Ratio	8.469	2	.014
Linear-by-Linear Association	7.525	1	.006
N of Valid Cases	67		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .84.

Lama Bekerja Terhadap Kinerja

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Lama Bekerja * Kinerja	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%

Lama Bekerja * Kinerja Crosstabulation				
Count				
		Kinerja		Total
		Kurang	Baik	
Lama Bekerja	Baru (<= 1 Tahun)	7	8	15
	Sedang (> 1 tahun, <= 5 Tahun)	7	13	20
	Lama (> 5 Tahun)	14	18	32
Total		28	39	67

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.576 ^a	2	.750
Likelihood Ratio	.582	2	.748
Linear-by-Linear Association	.001	1	.974
N of Valid Cases	67		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.27.

Pendapatan Terhadap Kinerja

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendapatan * Kinerja	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%

Pendapatan * Kinerja Crosstabulation				
Count				
		Kinerja		Total
		Kurang	Baik	
Pendapatan	Rendah (< 3.166.460)	18	19	37
	Sedang (= 3.166.460)	9	5	14
	Besar (> 3.166.460)	1	15	16
Total		28	39	67

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.936 ^a	2	.003
Likelihood Ratio	14.071	2	.001
Linear-by-Linear Association	5.900	1	.015
N of Valid Cases	67		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.85.

Stres Kerja Terhadap Kinerja

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Kinerja	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%

Stres Kerja * Kinerja Crosstabulation				
Count				
		Kinerja		Total
		Kurang	Baik	
Stres Kerja	Tinggi	19	9	28
	Rendah	9	30	39
Total		28	39	67

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.435 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	11.658	1	.001		
Likelihood Ratio	13.767	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	13.235	1	.000		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.70.

b. Computed only for a 2x2 table

Beban Kerja Terhadap Kinerja

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Beban Kerja * Kinerja	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%

Beban Kerja * Kinerja Crosstabulation				
Count				
		Kinerja		Total
		Kurang	Baik	
Beban Kerja	Tinggi	22	15	37
	Rendah	6	24	30
Total		28	39	67

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10.604 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	9.044	1	.003		
Likelihood Ratio	11.083	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	10.446	1	.001		
N of Valid Cases	67				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.54.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 10 Uji Multivariat Penelitian

Logistic Regression

Case Processing Summary			
Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	67	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	67	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		67	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding	
Original Value	Internal Value
Kurang	0
Baik	1

Block 0: Beginning Block

Iteration History ^{a,b,c}			
Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients Constant
Step 0	1	91.068	.328
	2	91.068	.331
	3	91.068	.331

- a. Constant is included in the model.
b. Initial -2 Log Likelihood: 91.068
c. Estimation terminated at iteration number 3 because parameter estimates changed by less than .001.

Classification Table ^{a,b}					
	Observed		Predicted		
			Kinerja		Percentage Correct
			Kurang	Baik	
Step 0	Kinerja	Kurang	0	28	.0
		Baik	0	39	100.0
	Overall Percentage				58.2

- a. Constant is included in the model.
b. The cut value is .500

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	.331	.248	1.790	1	.181	1.393

Variables not in the Equation					
			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	Usia	.243	1	.622
		Pendidikan	7.639	1	.006
		Lama_Bekerja	.001	1	.974
		Pendapatan	5.990	1	.014
		Beban_Kerja	10.604	1	.001

	Stres_Kerja	13.435	1	.000
	Overall Statistics	37.239	6	.000

Block 1: Method = Backward Stepwise (Conditional)

Iteration History ^{a,b,c,d}							
Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients				
			Constant	Usia	Pendidikan	Lama_Bekerja	Pendapatan
Step 1	1	49.101	-3.943	-1.450	1.230	-.297	1.528
	2	41.279	-6.216	-2.532	1.951	-.442	2.665
	3	39.338	-7.648	-3.491	2.434	-.584	3.700
	4	39.003	-8.236	-4.154	2.655	-.684	4.441
	5	38.977	-8.396	-4.404	2.719	-.723	4.733
	6	38.977	-8.413	-4.432	2.725	-.727	4.767
	7	38.977	-8.413	-4.432	2.725	-.727	4.767
Step 2	1	49.501	-4.198	-1.618	1.280		1.439
	2	41.813	-6.568	-2.774	1.988		2.537
	3	40.016	-8.081	-3.754	2.437		3.488
	4	39.765	-8.705	-4.335	2.624		4.078
	5	39.753	-8.842	-4.493	2.665		4.246
	6	39.753	-8.850	-4.502	2.667		4.257
	7	39.753	-8.850	-4.502	2.667		4.257
Step 3	1	50.654	-3.757	-1.735	1.358		1.541
	2	43.621	-5.739	-2.923	2.090		2.663
	3	42.068	-6.983	-3.867	2.543		3.578
	4	41.884	-7.514	-4.352	2.733		4.068
	5	41.879	-7.612	-4.452	2.768		4.171
	6	41.879	-7.616	-4.455	2.769		4.175
	7	41.879	-7.616	-4.455	2.769		4.175

Iteration History ^{a,b,c,d}			
Iteration		Coefficients	
		Beban_Kerja	Stres_Kerja
Step 1	1	.515	1.437
	2	.847	2.184
	3	1.047	2.663
	4	1.107	2.864
	5	1.121	2.912
	6	1.123	2.916
	7	1.123	2.917
Step 2	1	.501	1.420
	2	.847	2.143
	3	1.079	2.582
	4	1.169	2.739
	5	1.188	2.765
	6	1.190	2.767
	7	1.190	2.767
Step 3	1		1.543
	2		2.326
	3		2.800
	4		2.978
	5		3.006
	6		3.007

	7		3.007
--	---	--	-------

- a. Method: Backward Stepwise (Conditional)
b. Constant is included in the model.
c. Initial -2 Log Likelihood: 91.068
d. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

Omnibus Tests of Model Coefficients				
		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	52.091	6	.000
	Block	52.091	6	.000
	Model	52.091	6	.000
Step 2 ^a	Step	-.776	1	.378
	Block	51.314	5	.000
	Model	51.314	5	.000
Step 3 ^a	Step	-2.126	1	.145
	Block	49.188	4	.000
	Model	49.188	4	.000

- a. A negative Chi-squares value indicates that the Chi-squares value has decreased from the previous step.

Model Summary			
Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	38.977 ^a	.540	.727
2	39.753 ^a	.535	.720
3	41.879 ^a	.520	.700

- a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

Hosmer and Lemeshow Test			
Step	Chi-square	df	Sig.
1	1.908	7	.965
2	3.713	8	.882
3	10.535	7	.160

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test						
		Kinerja = Kurang		Kinerja = Baik		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	8	7.955	0	.045	8
	2	7	6.732	0	.268	7
	3	6	6.184	2	1.816	8
	4	3	3.546	4	3.454	7
	5	2	1.952	5	5.048	7
	6	2	1.111	5	5.889	7
	7	0	.385	8	7.615	8
	8	0	.123	8	7.877	8
	9	0	.013	7	6.987	7
Step 2	1	6	5.960	0	.040	6
	2	6	5.818	0	.182	6
	3	6	6.503	1	.497	7
	4	5	4.117	2	2.883	7
	5	2	2.906	5	4.094	7
	6	3	1.790	6	7.210	9
	7	0	.557	6	5.443	6
	8	0	.242	6	5.758	6
	9	0	.095	7	6.905	7
	10	0	.011	6	5.989	6

Step 3	1	7	6.914	0	.086	7
	2	8	7.576	0	.424	8
	3	4	6.194	4	1.806	8
	4	5	2.228	1	3.772	6
	5	2	2.059	4	3.941	6
	6	2	2.041	5	4.959	7
	7	0	.733	8	7.267	8
	8	0	.201	8	7.799	8
	9	0	.052	9	8.948	9

Classification Table ^a					
	Observed		Predicted		
			Kinerja		Percentage Correct
			Kurang	Baik	
Step 1	Kinerja	Kurang	23	5	82.1
		Baik	4	35	89.7
	Overall Percentage				86.6
Step 2	Kinerja	Kurang	21	7	75.0
		Baik	3	36	92.3
	Overall Percentage				85.1
Step 3	Kinerja	Kurang	19	9	67.9
		Baik	2	37	94.9
	Overall Percentage				83.6

a. The cut value is .500

Variables in the Equation							
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Usia	-4.432	1.921	5.324	1	.021	.012
	Pendidikan	2.725	.928	8.618	1	.003	15.261
	Lama Bekerja	-.727	.847	.737	1	.391	.483
	Pendapatan	4.767	2.103	5.138	1	.023	117.597
	Beban Kerja	1.123	.834	1.815	1	.178	3.074
	Stres Kerja	2.917	1.020	8.168	1	.004	18.477
	Constant	-8.413	2.552	10.870	1	.001	.000
Step 2 ^a	Usia	-4.502	1.666	7.301	1	.007	.011
	Pendidikan	2.667	.881	9.172	1	.002	14.397
	Pendapatan	4.257	1.724	6.093	1	.014	70.580
	Beban Kerja	1.190	.834	2.036	1	.154	3.286
	Stres Kerja	2.767	.974	8.076	1	.004	15.904
	Constant	-8.850	2.516	12.373	1	.000	.000
Step 3 ^a	Usia	-4.455	1.504	8.776	1	.003	.012
	Pendidikan	2.769	.864	10.257	1	.001	15.937
	Pendapatan	4.175	1.536	7.385	1	.007	65.044
	Stres Kerja	3.007	.959	9.830	1	.002	20.233
	Constant	-7.616	2.249	11.469	1	.001	.000

Variables in the Equation			
		95% C.I. for EXP(B)	
		Lower	Upper
Step 1 ^a	Usia	.000	.513
	Pendidikan	2.474	94.150
	Lama Bekerja	.092	2.542
	Pendapatan	1.906	7254.725
	Beban Kerja	.600	15.749
	Stres Kerja	2.500	136.540
	Constant		
Step 2 ^a	Usia	.000	.290

	Pendidikan	2.563	80.885
	Pendapatan	2.403	2072.821
	Beban_Kerja	.641	16.839
	Stres_Kerja	2.360	107.193
	Constant		
Step 3 ^a	Usia	.001	.221
	Pendidikan	2.928	86.751
	Pendapatan	3.202	1321.218
	Stres_Kerja	3.087	132.598
	Constant		

a. Variable(s) entered on step 1: Usia, Pendidikan, Lama_Bekerja, Pendapatan, Beban_Kerja, Stres_Kerja.

		Correlation Matrix					
		Constant	Usia	Pendidikan	Lama_Bekerja	Pendapatan	
Step 1	Constant	1.000	.413	-.687	-.094	-.367	
	Usia	.413	1.000	-.469	.038	-.905	
	Pendidikan	-.687	-.469	1.000	-.172	.422	
	Lama_Bekerja	-.094	.038	-.172	1.000	-.351	
	Pendapatan	-.367	-.905	.422	-.351	1.000	
	Beban_Kerja	-.440	-.079	.007	.072	.066	
	Stres_Kerja	-.610	-.318	.505	-.262	.275	
Step 2	Constant	1.000					
	Usia	.445					
	Pendidikan	-.707					
	Pendapatan	-.446					
	Beban_Kerja	-.440					
	Stres_Kerja	-.677					
Step 3	Constant	1.000					
	Usia	.507					
	Pendidikan	-.784					
	Pendapatan	-.510					
	Stres_Kerja	-.807					

		Correlation Matrix					
		Beban_Kerja	Stres_Kerja	Usia	Pendidikan	Pendapatan	
Step 1	Constant	-.440	-.610				
	Usia	-.079	-.318				
	Pendidikan	.007	.505				
	Lama_Bekerja	.072	-.262				
	Pendapatan	.066	.275				
	Beban_Kerja	1.000	-.107				
	Stres_Kerja	-.107	1.000				
Step 2	Constant			.445	-.707	-.446	
	Usia			1.000	-.485	-.943	
	Pendidikan			-.485	1.000	.391	
	Pendapatan			-.943	.391	1.000	
	Beban_Kerja			-.133	.024	.140	
	Stres_Kerja			-.322	.479	.195	
Step 3	Constant			.507	-.784	-.510	
	Usia			1.000	-.555	-.937	

	Pendidikan			-.555	1.000	.458
	Pendapatan			-.937	.458	1.000
	Stres_Kerja			-.418	.511	.293

Correlation Matrix			
		Beban_Kerja	Stres_Kerja
Step 1	Constant		
	Usia		
	Pendidikan		
	Lama_Bekerja		
	Pendapatan		
	Beban_Kerja		
	Stres_Kerja		
Step 2	Constant	-.440	-.677
	Usia	-.133	-.322
	Pendidikan	.024	.479
	Pendapatan	.140	.195
	Beban_Kerja	1.000	-.073
	Stres_Kerja	-.073	1.000
Step 3	Constant		-.807
	Usia		-.418
	Pendidikan		.511
	Pendapatan		.293
	Stres_Kerja		1.000

Model if Term Removed ^a					
Variable		Model Log Likelihood	Change in -2 Log Likelihood	df	Sig. of the Change
Step 1	Usia	-28.490	18.004	1	.000
	Pendidikan	-27.230	15.482	1	.000
	Lama_Bekerja	-19.883	.789	1	.374
	Pendapatan	-29.824	20.671	1	.000
	Beban_Kerja	-20.443	1.909	1	.167
	Stres_Kerja	-26.228	13.479	1	.000
Step 2	Usia	-31.863	23.973	1	.000
	Pendidikan	-27.505	15.257	1	.000
	Pendapatan	-29.859	19.966	1	.000
	Beban_Kerja	-20.967	2.181	1	.140
	Stres_Kerja	-26.040	12.328	1	.000
Step 3	Usia	-34.433	26.988	1	.000
	Pendidikan	-30.071	18.263	1	.000
	Pendapatan	-32.064	22.249	1	.000
	Stres_Kerja	-29.215	16.550	1	.000

a. Based on conditional parameter estimates

Variables not in the Equation					
			Score	df	Sig.
Step 2 ^a	Variables	Lama_Bekerja	.755	1	.385
	Overall Statistics		.755	1	.385
Step 3 ^b	Variables	Lama_Bekerja	.996	1	.318
		Beban_Kerja	2.138	1	.144
	Overall Statistics		2.901	2	.234

a. Variable(s) removed on step 2: Lama_Bekerja.

b. Variable(s) removed on step 3: Beban_Kerja.

Lampiran 11 Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.511	.347

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Pendidikan, Lama_Bekerja, Beban_Kerja, Pendapatan, Usia

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.059	6	1.510	12.513	.000 ^b
	Residual	7.240	60	.121		
	Total	16.299	66			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Pendidikan, Lama_Bekerja, Beban_Kerja, Pendapatan, Usia						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.514	.221		2.331	.023
	Usia	-.362	.099	-.562	-3.652	.001
	Pendidikan	.307	.081	.347	3.774	.000
	Lama_Bekerja	-.074	.087	-.120	-.854	.397
	Pendapatan	.382	.083	.645	4.603	.000
	Beban_Kerja	.129	.093	.130	1.381	.172
	Stres_Kerja	.359	.091	.359	3.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 12 Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 TERAKREDITASI "UNGGUL" LAM-PTKes SK No. 0831/LAM-PTKes/Akr/Sar/IX/2022
 Jln. Kampus Muhammadiyah No. 93, Batoh, Loeng Bata, Banda Aceh, 23245
 Telp/Fax: 0651-31054/0651-31053
 Website: <http://fkm.unmha.ac.id> – Email: fkm@unmha.ac.id

No : 130.b/UM.FKMLM/X/2022
 Lamp : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Direktur RSUD Aceh Singkil
 di
 Tempat

Dengan Hormat,

- Sehubungan dengan proses penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh, maka kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin pengambilan data penelitian terhadap mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Desfrianda Ramadhana
 NPM : 1607110103
 Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
 Judul Skripsi : **"HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) ACEH SINGKIL"**
- Sebagai bentuk kewaspadaan pencegahan Covid-19, maka kami menghimbau mahasiswa yang bersangkutan untuk tetap memperhatikan **Protokol Kesehatan** jika mengharuskan pengambilan data penelitian secara langsung di lapangan. Hal ini sebagai upaya pencegahan penularan Covid-19;
- Demikianlah kami sampaikan, atas bantuan dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 26 Oktober 2022


 Dr. Nurma Lestri, SE., M.Si
 ND: 4000/UM.FKMLM/X/ND/2022

 **PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL**
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
 Jl. Rimo - Singkil Km. 8 Desa Gunung Lagan Kab. Aceh Singkil
 e-mail: rsud.acehsingkil@yahoo.com

Nomor : 445/4346/DIR/RSUD.AS/XI/2022
 Lampiran : -
 Perihal : **Pemberian Izin Untuk Melakukan Penelitian
 Di RSUD Aceh Singkil**

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
 Universitas Muhammadiyah Aceh
 Di-
 Tempat

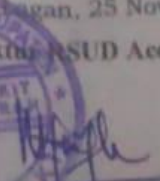
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 130.b/UM.FKM.M/X/2022 Perihal: Permohonan Izin Penelitian Tanggal 26 Oktober 2022 maka, kami memberi izin kepada:

Nama : **Desfrianda Ramadhana**
 NPM : 1607110103
 Judul Skripsi : **Hubungan Antara Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Singkil.**

Untuk mengadakan Penelitian di RSUD Aceh Singkil yang akan digunakan untuk melengkapi data dalam penyusunan skripsi dalam melakukan/ menyelesaikan studi pada Program Studi S-1 dan harus melaporkan lagi hasil dari Penelitian di RSUD Aceh Singkil C/q Kepala Seksi Penelitian dan Pengembangan.

Demikian surat ini kami buat agar dapat dipergunakan seperlunya.

Gunung Lagan, 25 November 2022
 Direktur RSUD Aceh Singkil 

Dr. NILA HERNITA SARAGIH, Sp. P
NIP. 19831022 200904 2 008

Lampiran 13 Dokumentasi Penelitian

Wawancara Perawat Bagian Ruang Pendaftaran Dan Administrasi

Dokumentasi Penelitian



Wawancara Perawat Bagian Ruangan Pemeriksaan Umum

Dokumentasi Penelitian



Wawancara Perawat Bagian Unit Perawatan Intensif

Dokumentasi Penelitian



Wawancara Perawat Bagian Ruang Rawat Inap

Dokumentasi Penelitian



Wawancara Perawat Bagian Ruang Radiologi