

SKRIPSI

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BEBAN KERJA TENAGA ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK BANDA ACEH TAHUN 2016



OLEH :

**EDI SAPUTRA
NPM : 1016010184**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
BANDA ACEH
2016**

SKRIPSI

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BEBAN KERJA TENAGA ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK BANDA ACEH TAHUN 2016

Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Kesehatan Masyarakat Pada Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh



OLEH :

EDI SAPUTRA
NPM : 1016010184

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
BANDA ACEH
2016**

Serambi Mekkah University
Public Health Faculty
Health Administration ang Policy Program
Script, July 29th, 2016

ABSTRACT

NAMA :EDI SAPUTRA
NPM :1016010184

“Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016”.

xi + 54 pages; 10 tables, 2 pictures, 11 appendices

Based on the study of early primaries, that 4 of the 5 of labor in the Administration section has a complaint regarding the workload as it is less comfortable with the work environment, and the amount of work that is endless so that lack of time for a break. The purpose of the study to find out the workload of the labor Administration section in Hospital Ibu Dan Anak banda Aceh 2016.

The purpose of the study to find out the public perception of the relationship with the Ministry of health. This study use descriptive analytics methode with cross sectional design. The number of respondents is 251 people, the sample in this research the entire population of 72 people, sampling using the formula Slovin. Data were analyzed by using univariate and bivariate analysis. Chi-Square was used for the statistical tests.

Based on the results of research using the test statistic chi-square, indicating there is a relationship work stress with workload (P-Value $0.002 \leq 0.05$), there is a relationship long work with workload (P-Value $0.009 \leq 0.05$), there is a relationship work fatigue with workload (P-Value $0.011 \leq 0.05$), there is a relationship the work environment with workload (P-Value $0.001 \leq 0.05$) in Hospital Ibu dan Anak Banda Aceh 2016.

Expected to the hospitals to consider employee properties so that no more than 8 hours per day doing so can alleviate the workload of employees and can escape from stress due to work, and are expected also to the hospital in order to create a work environment that is conducive and comfortable working environment for employees.

Keywords : Workload, Work Stress, Prolonged Work, Exhaustion, And The Work Environment

Reading Lists : 32 (text books and journals of 1997 to 2015).

Universitas Serambi Mekkah
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan
Skripsi , 28 Juli 2016

ABSTRAK

NAMA :EDI SAPUTRA
NPM :1016010184

“Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016”.

xi + 54 halaman; 10 Tabel, 2 Gambar, 11 Lampiran

Berdasarkan hasil studi awal, bahwa 4 dari 5 tenaga kerja di bagian administrasi mempunyai keluhan mengenai beban kerja seperti kurang nyaman dengan lingkungan kerja, dan banyaknya pekerjaan yang tidak ada habisnya sehingga kurangnya waktu untuk istirahat. Tujuan penelitian untuk mengetahui beban kerja tenaga administrasi di rumah sakit ibu dan anak banda aceh tahun 2016.

Jenis penelitian ini bersifat diskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*, populasi dalam penelitian ini adalah 251 orang, sampel dalam penelitian ini seluruh sebagian populasi yang berjumlah 72 orang, pengambilan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin*. Analisis yang digunakan adalah univariat dan bivariat. Uji Stasistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan *chi-square*.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji statistic *chi-square* dapat disimpulkan bahwa ada hubungan stres kerja dengan beban kerja (*P-Value* $0,002 \leq 0,05$), ada hubungan lama kerja dengan beban kerja (*P-Value* $0,009 \leq 0,05$), ada hubungan kelelahan kerja dengan beban kerja (*P-Value* $0,011 \leq 0,05$), dan ada hubungan lingkungan kerja dengan beban kerja (*P-Value* $0,002 \leq 0,05$), di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.

Diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk mempertimbangkan sifat kerja karyawan agar tidak lebih dari 8 jam perhari dengan begitu dapat meringankan beban kerja karyawan dan dapat terhindar dari stress akibat kerja, dan diharapkan juga kepada pihak rumah sakit agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Lama Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Lingkungan Kerja

Daftar baca : 32 (Buku dan Jurnal Tahun 1997-2015).

PERNYATAAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BEBAN KERJA TENAGA
ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
BANDA ACEH TAHUN 2016**

OLEH :

**EDI SAPUTRA
NPM : 1016010184**

Skripsi ini Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah
Banda Aceh, 3 Agustus 2016
Pembimbing

(Dr. H. Said Usman, S.Pd. M.Kes)

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
DEKAN**

(Dr. H. Said Usman, S.Pd. M.Kes)

TANDA PENGESAHAN PENGUJI
SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BEBAN KERJA TENAGA
ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
BANDA ACEH TAHUN 2016**

Oleh :
EDI SAPUTRA
NPM : 1016010184

Skripsi Ini Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah

Banda Aceh, 3 Agustus 2016
TANDA TANGAN

Pembimbing : **Dr. H. Said Usman, S.Pd, M.Kes** ()

Penguji I : **T. Samsul Bahri, S.Kp, M.Kes** ()

Penguji II : **Burhanuddin Syam, SKM, M.Kes** ()

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH**

DEKAN

(Dr. H. Said Usman, S.Pd, M.Kes)

BIODATA

Nama : Ashfiya
Tempat/Tanggal Lahir : Lhokseumawe, 26 Juni 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jalan. Makam T. Nyak Arief Gampong Jeulingke
Banda Aceh

Nama Orang Tua

Ayah : Muzakkir
Ibu : Roslina
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wiraswasta
Ibu : IRT
Alamat Orang Tua : Jalan Medan-Banda Aceh Dusun Keurani Uma
Desa Mns Mesjid Kecamatan Muara Dua
Lhokseumawe

Pendidikan yang ditempuh :

1. SD Negeri 3 Banda Sakti Lhokseumawe Tahun 1999-2005
2. SMP Negeri 1 Banda Sakti Lhokseumawe Tahun 2005-2008
3. SMA Negeri 2 Banda Sakti Lhokseumawe Tahun 2008-2011
4. FKM Serambi Mekkah Banda Aceh Tahun 2011-2015

Karya Tulis :

“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Hygiene Industri Pada Pekerja Di
Pabrik Roti Paten Gampong Laksana Banda Aceh Tahun 2015”

Banda Aceh, January 2016

Ashfiya

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang mana dengan Rahmat dan Kasihnya telah memberi kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “ **Faktor-Foktor Berhubungan Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016**”.

Penulisan Skripsi ini merupakan langkah awal dalam melaksanakan penelitian ilmiah untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Universitas Serambi Mekkah, sangat banyak hambatan dan rintangan yang Peneliti hadapi dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Berkat bantuan dan pertolongan semua pihak dalam penulisan Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Terimakasih Peneliti ucapkan kepada Bapak Dr.H. Said Usman, S.Pd,M.Kes selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan ilmunya untuk membantu Peneliti menyelesaikan Penulisan ini. Dan Peneliti juga mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Abdul Gani Asyik, MA selaku Rektor Universitas Serambi Mekkah.
2. Bapak Dr. H. Said Usman, S. Pd, M.Kes selaku Dekan Fakultas Kesehatan masyarakat Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.
3. Bapak Ismail, SKM, M.Pd, M.Kes selaku Pembantu Dekan I, Bapak Muhammar Harun, SKM, M.Kes selaku Pembantu Dekan II sekaligus

Ketua Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat, dan Bapak Martunis, SKM, MM, M.Kes selaku Pembantu Dekan III.

4. Para Dosen dan Staf Akademik fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah.
5. Kepala dan Staf Perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.
6. Kepada Kawan-kawan kampus Fakultas Kesehatan Masyarakat.
7. Teristimewa Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah memberi doa serta dukungan dan nasehat sehingga menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan kepada penulis oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung mendapat balasan dari Allah SWT sesuai dengan amal ibadahnya.

Akhir kata kesempurnaan hanya milik Allah, segala kekurangan dan kesilapan adalah dari penulis. Oleh karena itu kami sangat memohon kritik dan bimbingan demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Banda Aceh, 29 Juli 2016

Edi Saputra

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN.....	iii
BIODATA	iv
KATA PENGANTAR	v
KATA MUTIARA.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang dan Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Umum	7
1.3.2. Tujuan Khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Pengertian Beban Kerja	9
2.2 Tenaga Administrasi	10
2.3 faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja	11
2.3.1. Stres Kerja	11
2.3.2. Lama Kerja	17
2.3.3. Kelelahan Kerja	20
2.3.4. Lingkungan Kerja	23
2.4. Kerangka Teoritis	28
 BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN.....	 29
3.1 Kerangka Konsep	29
3.2 Variabel Penelitian	29
3.2.1 Variabel Independen	29
3.2.2 Variabel Dependen.....	29
3.3 Definisi Oprasional	30
3.4 Cara Pengukuran Variabel	31
3.5 Hipotesis.....	31
 BAB IV METODE PENELITIAN.....	 33
4.1 Jenis Penelitian.....	33
4.2 Populasi Dan Sampel	33

4.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	34
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
4.5 Pengolahan Data.....	35
4.6 Analisa Data.....	36
4.7 Penyajian Data.....	37
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
5.1 Gambaran Umum	38
5.2 Hasil Penelitian.....	39
5.3 Pembahasan	45
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
6.1 Kesimpulan.....	51
6.2 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	33
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.....	39
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.....	39
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.....	40
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Kelelahan Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.....	40
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.....	40
Tabel 5.6 Hubungan Stress Kerja Terhadap Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.....	41
Tabel 5.7 Hubungan Lama Kerja Terhadap Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.....	42
Tabel 5.8 Hubungan Kelelahan Kerja Terhadap Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.....	43
Tabel 5.9 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.....	44

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Teoritis	28
Gambar 3.1. Kerangka Penelitian	29

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	55
Lampiran 2 : Tabel Skor	56
Lampiran 3 : Tabel Master.....	57
Lampiran 4 : Output SPSS	58
Lampiran 5 : SK skripsi	59
Lampiran 6 : Daftar Konsul Skripsi	60
Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian	61
Lampiran 8 : Surat Selesai Penelitian	62
Lampiran 9 : Format Sidang	63
Lampiran 10 : Lembar Kendali Buku	64
Lampiran 11 : Lembaran Jadwal Rencana Penelitian.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tujuan MDGs (Millenium Development Goals) adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dapat terwujud, melalui terciptanya masyarakat, bangsa dan Negara yang ditandai oleh penduduknya yang hidup dengan perilaku dan dalam lingkungan sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya diseluruh wilayah Republik Indonesia (Depkes R.I, 2009)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Pada setiap perusahaan atau organisasi, komitmen profesional juga menentukan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam pemberian pelayanan. Termasuk pada SDM sebuah rumah sakit yang dalam kegiatanya memberikan pelayanan jasa kesehatan, komitmen profesional merupakan hal yang penting. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesi yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Septianto, 2010)

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang harusdikelola dengan baik. Usaha yang efektif dan efisien mengandung arti bahwa

output yang dihasilkan oleh setiap karyawan memenuhi apa yang ditargetkan oleh organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Novera 2010).

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Standar beban kerja tenaga kesehatan berdasarkan standar nasional yaitu jumlah jam kerja perawat dalam 1 minggu = 40 jam, jika hari kerja efektif 5 hari per

minggu, maka $40/5 = 8$ jam per hari, jika hari kerja efektif 6 hari per minggu, maka $40/6 = 6,6$ jam per hari, (Depkes RI, 2006)

Pemberian pelayanan kesehatan menjadi prioritas utama bagi banyak Negara termasuk Indonesia. Peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja yang handal merupakan kebutuhan mendesak yang dialami rumah sakit baik swasta maupun pemerintah, Salah satu pelayanan sentral di rumah sakit diberikan oleh sumber daya manusia rumah sakit tersebut baik dokter, perawat, administrasi, para staf hingga petugas kebersihan dan *office boy*. Begitu pula halnya pada Rumah Ibu dan Anak, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting mengingat rumah sakit sebagai organisasi jasa kesehatan. Salah satu masalah sumber daya manusia pada setiap organisasi atau perusahaan adalah beban kerja, termasuk pada Rumah Sakit Ibu dan Anak beban kerja dapat terjadi pada setiap karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam organisasi. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang adadisekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan

untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Septianto, 2010).

Selain itu, stres dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya jumlah eror (kesalahan kerja), kurangnya kreativitas, buruknya pengambilan keputusan, ketidakloyalan karyawan, peningkatan izin pulang kerja karena sakit, permintaan pensiun lebih awal, absen, kecelakaan kerja, *turnover, organizational breakdown*, atau bahkan sabotase. Oleh karena itu, berdasarkan catatan *International Labor Organizational* (ILO) memperkirakan bahwa stres kerja menghabiskan biaya bisnis sebesar lebih dari 200 miliar dolar per tahun, biaya-biaya ini mencakup: gaji yang tetap dibayarkan saat karyawan sakit, biaya rawat inap dan rawat jalan di rumah sakit, serta biaya-biaya yang berhubungan dengan penurunan produktivitas (Riyantika, 2013).

Berdasarkan Kepmenkes RI No. 81/Menkes/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta rumah Sakit dinyatakan bahwa perencanaan SDM kesehatan ditujukan pada perhitungan kebutuhan SDM kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pada sarana pelayanan kesehatan seperti puskesmas, rumah sakit, poliklinik, dan lain-lainnya. Oleh sebab itu, perencanaan kebutuhan SDM bukanlah kegiatan yang ringan. Hal ini dikarenakan perhitungan kebutuhan SDM harus menggunakan metode perhitungan yang berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas pelayanan kesehatan.

Metode tersebut haruslah mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif, dan realistik. Maka salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah ketersediaan sumber daya manusia (SDM) dengan jumlah yang cukup dan kualitas yang tinggi serta profesional sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Salah satu metode perencanaan kebutuhan tenaga adalah *Workload Indicator Of Staffing Need* (WISN), yaitu metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan pada beban pekerjaan nyata yang dilaksanakan (Fitrini, Dkk, 2011).

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah analisis beban kerja dilaksanakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan atau unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proposional, dan rasional. Selain itu, menurut penelitian Suharyono dan Adisasmoro (2006) dalam Nuryati, dkk (2012) kelebihan penghitungan tenaga kesehatan menggunakan metode WISN adalah lebih fokus pada penghitungan kebutuhan tenaga kesehatan serta menyesuaikan dengan uraian pekerjaan yang ada pada unit kerja yang akan diteliti sehingga diperoleh hasil yang sesuai dengan beban kerja berdasarkan uraian pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Dwi Septianto (2010) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan ditolak. Serta variabelstres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di tolak. Namun demikian, stres kerja yang berada pada tingkat rendah sampai sedang akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan akan memperburuk karyawan jika dalam tempo waktu yang sangat lama dan berlebihan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winda Riyantika (2014) tentang gambaran taraf stres kerja pada karyawan *teller pooling* bank PT. Bank X daerah Bekasi menunjukkan bahwa dari 34 responden yang ada, sebanyak(61,8%) berada pada taraf stres kerja yang tinggi. yang memiliki kontribusi terbesar sebagai pemicu munculnya stres kerja adalah lingkungan sebanyak (94,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan *teller pooling* bank PT. Bank X daerah Bekasi menilai situasi, tindakan, serta peristiwa di lingkungan kerja sebagai tuntutan psikologis dan/atau fisik yang mengancam dan melebihi kemampuan yang dimiliki.

Jumlah seluruh tenaga kerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak sebanyak 251 orang dan yang di bagian Administrasi sebanyak 10 orang, dimana rata-rata dari tenaga kerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak mengalami beban kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 tenaga kerja di bagian Administrasi di Rumah Sakit Ibu dan Anak terdapat 4 orang yang mempunyai keluhan mengenai beban kerja seperti kurang nyaman dengan lingkungan kerja, merasa terganggu dengan suara-suara di sekitarnya dan banyaknya pekerjaan yang tidak ada habisnya sehingga kurangnya waktu untuk beristirahat.

Maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi beban kerja sangat diperlukan, dengan melihat Rumah sakit yang merupakan institusi perawatan

kesehatan memiliki tugas mulia menyediakan pelayanan kesehatan masyarakat. Maka, demi mendukung tugas tersebut, efisiensi dan efektifitas tenaga kerja mutlak harus diwujudkan dan dipelihara. Hal ini dikarenakan ketidakefisienan akan menyebabkan turunnya produktivitas organisasi dan mengancam pelaksanaan pencapaian tujuan rumah sakit. Hal inilah yang kemudian melatarbelakangi pentingnya melakukan analisis beban kerja tenaga Administrasi di Rumah sakit Ibu dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa yang menjadibeban kerja tenaga administrasi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh tahun 2016.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Untuk mengetahui stres kerjatenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.

1.3.2.2 Untuk mengetahui lama kerjatenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.

1.3.2.3 Untuk mengetahui kelelahan kerjatenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.

1.3.2.4 Untuk mengetahui lingkungan kerja tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh Tahun 2016.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1.4.1.1 Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang berguna bagi peneliti,juga untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program studi S-1 Fakultas Kesehatan Masyarakat.

1.4.1.2 Sebagai bahan bacaan di perpustakaan yang dapat dimanfaatkan khususnya Fakultas Kesehatan Masyarakat dan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai beban kerja tenaga administrasi di Rumah sakit Ibu dan Anak Banda Aceh.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Sebagai bahan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti pendidikan, khususnya bidang ilmu metodologi penelitian yang kemudian diaplikasikan dalam pelaksanaan suatu penelitian.

1.4.2.2 Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang berguna bagi rumah sakit Ibu dan Anak dalam menjalankan aktivitas organisasi dengan mengetahui penyebab beban kerja tenaga administrasi. Dan bahan masukan bagi tenaga kesehatan agar lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Pengertian Beban Kerja

Flin et.al. (2000) yang dikutip Sholihah (2013) menyatakan bahwa tempat kerja (*work place*), kecepatan kerja (*work pace*), dan beban kerja (*work load*) dianggap sebagai tekanan kerja (*work pressure*). Termasuk dalam hal ini adalah persepsi adanya konflik antara kepentingan keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja. beban kerja yang berlebihan dari atasan juga akan mempengaruhi kemampuan calon pekerja dalam memonitor keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini menyebabkan tugas manajemen dan kesehatan kerja yang seharusnya dianggap penting menjadi tidak sesuai.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan itu sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komoditi tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan

meningkatkan produksinya. Sejalan dengan itu jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak (Mangkuprawira, 2003) dalam (Novera, 2010).

Menurut Notoadmodjo (1997) penempatan pekerja atau karyawan seharusnya setepat sesuai dengan beban optimum yang sanggup dilakukan. Tingkat ketepatan penempatan seseorang pada suatu pekerjaan, disamping didasarkan pada beban optimum, juga dipengaruhi oleh pengalaman, keterampilan, motivasi dan sebagainya.

2.2.Tenaga Administrasi

Tenaga Administrasi adalah pelaku organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam kegiatan penataan untuk mencapai tujuan tertentu (Sutarto, 1991). Istilah menata berasal dari bahasa Sansekerta “tatha” atau bahasa jawa “tata/nata” yang mengandung arti memimpin, mengurus, mengelola, mengatur dan sebagainya.

Dirumah sakit jajaran administrasi sering disebut dengan jajaran struktural, dimana dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya adalah pelayanan dibidang administrasi dan manajemen, antara lain : administrasi dan manajemen pasien rawat jalan dan rawat inap, administrasi dan manajemen akutansi keuangan, administrasi dan manajemen sumber daya manusia dan pemasaran (Herlambang, 2012).

Perencanaan ketenagaan (*Staff Development*) di sebuah Rumah sakit didasarkan pada 4 faktor yaitu kebutuhan tenaga baru, tenaga yang sudah tersedia, tenaga yang sudah berhenti (pensiun) dan tenaga yang akan pensiun (Munjajaya, 2004). Penyelenggaraan pembangunan Nasional yang berwawasan kesehatan

memerlukan berbagai jenis tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan melaksanakan upaya kesehatan dengan paradigm sehat, yakni lebih mengutamakan upaya peningkatan dan pemeliharaan kesehatan serta pencegahan penyakit (Mubarak, 2012).

2.3. Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja

2.3.1. Stres Kerja

Stres merupakan bagian kehidupan. Kejadian sehari-hari merupakan tantangan yang membutuhkan peranan pikiran, tubuh dan emosi. Individu beradaptasi terhadap stres dan belajar menggunakannya demi keuntungannya. Walaupun demikian stres yang berlebihan akan mempengaruhi kualitas hidup (Swarth, 2002).

Stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan dapat bervariasi dengan karyawan yang lain karena stres kerja merupakan proses persepsi yang bersifat individual. Karyawan yang mengalami stres kerja mungkin mengalami kelelahan emosional, fisik, dan mental di lingkungan kerja. Peristiwa-peristiwa dari dalam dan diluar tempat kerja dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan. Stres kerja yang dialami oleh individu merupakan hubungan yang timbal balik antara sesuatu yang berada di dalam diri individu dengan sesuatu yang berada dari luar individu tersebut.

Menurut Anwar (2005) yang dikutip (Mutia, 2013), stres merupakan kondisi fisik seseorang, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya

karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut Anies (2005) yang dikutip (Mutia, 2013), stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, anxiety, kemurungan, dan hilangnya daya. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.3.1.1. Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Anwar (2005) yang dikutip (Mutia,2013), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain : beban kerja yang terlalu berat, desakan waktu, penyediaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tak aman kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidak jelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi,frustasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasi. Sumber stres di luar lingkungan pekerjaan antara lain : masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga, yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat dan sebagainya.

Menurut Richard (2011) penyebab stres ada 2 macam, yaitu : Tuntutan Pekerjaan dan tuntutan interpersonal. Tuntutan pekerjaan adalah faktor pembuat stres yang berasal dari tugas yang harus dikerjakan oleh seseorang yang memegang pekerjaan tertentu. Beberapa jenis pengambilan keputusan cenderung

membuat stres seperti keputusan yang diambil dibawah tekanan waktu atau yang memiliki konsekuensi serius, dan yang diambil dengan informasi yang tidak lengkap. Sedangkan tuntutan interpersonal adalah faktor penyebab stres yang berhubungan dengan organisasi. Meskipun pada beberapa kasus hubungan interpersonal dapat meringankan stres, hubungan ini juga dapat menjadi sumber stres ketika kelompok tersebut memberikan tekanan pada individu atau ketika konflik terjadi di antara individu.

Menurut Ashar Sunyoto (2001) dikutip dalam Septianto (2010) mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

a. Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan

Meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup:

1. Kerja *shift* atau kerja malam

Kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi, siang dan dampak dari kerja *shift* terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

Memberikan karyawan kontrol atas pengambilan keputusan mengenai kapan mereka melakukan pekerjaan merupakan pendekatan perancangan ulang pekerjaan yang semakin popular yang disebut juga sebagai jadwal kerja alternatif. Jadwal kerja alternatif adalah minggu kerja yang dipadatkan. Karyawan diberikan kesempatan untuk bekerja 10 jam selama 4 hari dan bukan waktu

standar 8 jam selama 5 hari. Program ini memungkinkan pekerja memperoleh waktu luang yang lebih banyak, dan juga memungkinkan mereka untuk bepergian menuju dan pulang dari tempat kerja pada jam lalu lintas yang tidak sibuk. Sementara beberapa karyawan mungkin mampu memilih jadwal kerja alternatif dan orang lain tetap memilih jam kerja standar, pada umumnya semua orang yang berada di lokasi kerja yang sama akan memiliki jadwal kerja yang sama (Ivancevich, Dkk, 2006)

2. Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

3. Peran terhadap risiko dan bahaya

Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

4. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan- aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun tenaga kerja tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul:

1. Konflik peran

2. Ketaksaan peran

Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan- harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

b. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

c. Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

d. Struktur dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

e. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dantuntutan perusahaan semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

f. Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauhmana ia melihat situasinya sebagai penuh stres.

Menurut Handoko (2001) yang dikutip (Mutia, 2013), penyebab-penyebab stres antara lain : beban kerja yang terlalu berlebihan, tekanan waktu, kualitas supervise yang jelek, iklim pilitis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaa kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frutasi, komflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan.

Menurut Hasibuan (2009) dikutip (Mutia, 2013), faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain : beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

2.3.1.2. Dampak Stres Kerja Terhadap Pekerjaan

Handoko (2008) dikutip oleh (Sutomo, 2013), stres yang terlalu berlebihan dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi dapat juga salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan pretasi kerja cenderung rendah.

Sondang (2008) di kutip oleh (Mutia, 2013), stres yang tidak pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan

yaitu, bahwa kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Orang yang memiliki daya tahan yang tidak menghadapi stres, oleh karenanya orang itu akan mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaiknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *burnout*, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi.

2.3.2. Lama Kerja

Adipradana (2011) dikutip dalam Sutomo (2013), Untuk PNS waktu kerja efektif dalam 1 hari adalah 5 jam dan selama seminggu yaitu 5 hari kerja. Hari kerja bagi seluruh lembaga pemerintahan tingkat pusat dan pemerintah daerah ditetapkan 5 hari kerja mulai senin sampai jumat. Jam kerja efektif adalah hari senin sampai dengan kamis jam 07.30-16.30 WIB (waktu istirahat jam 12.00-13.00). hari jumat jam 07.30-16.30 WIB (waktu istirahat jam 11.30-13.00).

Menurut Permen No 12 Tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja dilingkungan departemen dalam negeri dan Pemerintah Daerah telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk yang 5 (lima) hari kerja ataupun yang 6 (enam) hari kerja sesuai dengan yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat dihitung jam kerja efektif yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan analisis beban kerja.

Contoh penghitungan 1 :

a. Untuk 5 hari kerja :

- ✓ Jam Kerja PNS Per Minggu = 37,5 Jam (37 Jam 30 Menit)
- ✓ Jam Kerja PNS Per Hari = $37,5 \text{ Jam} : 5 = 7,5 \text{ Jam}$ (7 Jam 30 Menit)
- ✓ Jam Kerja Efektif Per Hari = $75\% \times 7,5 \text{ Jam} = 5 \text{ Jam}$ 37 Menit = 337 Menit
dibulatkan 330 Menit (5 Jam 30 Menit)
- ✓ Jam Kerja Efektif Per Minggu = $5 \text{ Hari} \times 330 \text{ Menit} = 1.650 \text{ Menit}$
- ✓ Jam Kerja Efektif Per Bulan = $20 \text{ Hari} \times 330 \text{ Menit} = 6.600 \text{ Menit}$
- ✓ Jam Kerja Efektif Per Tahun = $12 \text{ Bulan} \times 6.600 \text{ Menit} = 79.200 \text{ Menit} =$
1.320 Jam = 1.300 Jam

b. Untuk 6 hari kerja :

- ✓ Jam Kerja PNS Per Minggu = 37,5 Jam (37 Jam 30 Menit)
- ✓ Jam Kerja PNS Per Hari = $37,5 \text{ Jam} : 6 = 6,25 \text{ Jam}$ (6 Jam 15 Menit)
- ✓ Jam Kerja Efektif Per Hari = $75\% \times 6,25 \text{ Jam} = 4 \text{ Jam} 40 \text{ Menit} = 280 \text{ Menit}$
dibulatkan menjadi 275 Menit (4 Jam 35 Menit)
- ✓ Jam Kerja Efektif Per Minggu = $6 \text{ Hari} \times 275 \text{ Menit} = 1.650 \text{ Menit}$
- ✓ Jam Kerja Efektif Per Bulan = $24 \text{ Hari} \times 275 \text{ Menit} = 6.600 \text{ Menit}$
- ✓ Jam Kerja Efektif Per Tahun = $12 \text{ Bulan} \times 6.600 \text{ Menit} = 79.200 \text{ Menit} =$
1.320 Jam = 1.300 Jam

Contoh penghitungan 2:

- a. Hari kerja efektif adalah jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti.

Untuk 5 hari kerja :

Jumlah hari per tahun	365 hari
Libur Sabtu-Minggu	104 hari
Libur Resmi	14 hari
<u>Cuti</u>	<u>12 hari</u>
	130 hari
	<hr/> 235 hari

Untuk 6 hari kerja :

Jumlah hari per tahun	365 hari
Libur Sabtu-Minggu	52 hari
Libur Resmi	14 hari
<u>Cuti</u>	<u>12 hari</u>
	78 hari
	<hr/> 287 hari

- b. Jam Kerja Efektif adalah jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (allowance) seperti buang air, melepaslelah, istirahat makan dan sebagainya. Allowance rata-rata sekitar 25% dari jumlah jam kerja formal.

Jam Kerja Formal per Minggu = 37 Jam 30 Menit.

Jam Kerja Efektif per Minggu (dikurangi waktu luang 25%) =

$75/100 \times 37 \text{ Jam 30 Menit} = 28 \text{ Jam}$

Jam Kerja Efektif per hari :

- ✓ 5 hari kerja = 28 jam/5 hari = 5 jam 36 menit/hari
- ✓ 6 hari kerja = 28 jam/6 hari = 4 jam 23 menit/hari

Jam Kerja Efektif per Tahun :

5 hari kerja = 235 hr x 5 jam 36 mnt/hr = 1.324 jam = **1.300 jam**

6 hari kerja = 287 hr x 4 jam 23 mnt/hr = 1.339 jam = **1.300 jam.**

Jam kerja efektif tersebut akan menjadi alat pengukur dari beban kerja yang dihasilkan setiap unit kerja/jabatan.

2.3.3. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan kerja serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominannya terhadap penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas secara terus-menerus. Ada beberapa teori kelelahan kerja yakni : kelelahan kerja merupakan proses menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Kelelahan kerja merupakan sejenis stres yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan dan sebagainya (Sumakmur, 1996) dikutip oleh (Sutomo, 2013).

2.3.3.1. Jenis Kelelahan Kerja

Salah satu faktor penyebab timbulnya kelelahan kerja adalah sifat pekerjaan yang monoton atau kurang bervariasi, keadaan lingkungan kerja (cuaca kerja, penyinaran dan kebisingan), sebab-sebab mental (faktor psikologis), penyakit-penyakit dan gizi. Selain faktor diatas, faktor organisasi kerja sebagai pengaturan waktu kerja termasuk didalamnya shift kerja dan periode istirahat juga berpengaruh terhadap timbulnya kelelahan kerja. Pengaruh-pengaruh tersebut berkumpul dalam tubuh dan mengakibatkan perasaan lelah. Perasaan ini dapat menyebabkan seseorang berhenti bekerja seperti halnya kelelahan fisiologis seperti mengantuk. Dan para pekerja shift rotasi maupun shift permanent sangat potensial mengalami kelelahan tersebut karena metabolisme tubuh terganggu. (Mutia, 2013).

Ada beberapa macam kelelahan yang dikenal dan diakibatkan oleh faktor-faktor yang berbeda seperti : (1) lelah otot, yang dalam hal ini bisa dilihat dalam bentuk munculnya gejala kesakiyan yang amat sangat ketika otot harus menerima beban yang berlebihan. (2) lelah visual, yaitu lelah yang diakibatkan ketegangan yang terjadi pada organ visual (mata). Mata yang terkonsentrasi secara terus-menerus pada suatu obyek (layar monitor) seperti yang dialami oleh operator komputer misalnya akan merasa lelah. Cahaya yang terlalu kuat yang mengenai mata juga akan bisa menimbulkan gejala yang sama. (3) lelah mental, dimana dalam kasus ini datangnya kelelahan bukan diakibatkan secara langsung oleh aktivitas fisik, melainkan lewat kerja mental (proses berpikir). Lelah mental ini seringkali disebut sebagai lelah otak. (4) lelah motonis, adalah sejenis kelelahan

yang disebabkan oleh aktivitas kerja yang sangat menjemukan. Kelelahan kerja (*Job Burnout*) adalah sejenis stres yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap masyarakat. Konsekuensi kelelahan kerja adalah memburuknya hubungan si pekerja dengan rekan lainnya. Suatu studi mengenai kesehatan mental pekerja menemukan bahwa orang-orang yang mengalami perasaan tidak simpatik pada kliennya atau konsumen yang dilayaniinya, akan banyak menceritakan hal-hal buruk tersebut kepada rekan kerjanya sehingga menciptakan suatu atmosfer negative diantara satuan kerja tersebut. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja ini juga akan sering tidak masuk kerja dan mengambil waktu istirahat (Sutomo, 2013).

2.3.3.2. Pengukuran Kelelahan Kerja

Pengukuran kelelahan kerja terbagi atas 2 macam, yaitu : pengukuran secara obyektif dan pengukuran secara subjektif. Secara obyektif dapat dilakukan dengan menggunakan alat ukur untuk mengukur kelelahan kerja, antara lain :

a. Pengukuran waktu reaksi

Waktu reaksi yang diukur merupakan reaksi sederhana atas ransangan tunggal atau reaksi-reaksi yang memerlukan koordinasi. Biasanya waktu reaksi adalah jangka waktu pemberian suatu ransangan sampai pada suatu saat kesadaran atau dilaksanakannya keginyaatau tertentu misalnya : (1) nyala lampu sebagai awal dan pijat tombol sebagai akhir jangkauan waktu tertentu. (2) denting suara dan injak pedal. (3) sentuhan dan pemutaran setir.

b. Uji hilangnya kelipan (*flicker fusion test*)

Dengan kelelahan-kelelahan kemampuan tenaga kerja untuk melihat lipatan akan berkurang. Semakin lelah, semakin panjang waktu yang diperlukan untuk jarak antara dua kelipan. Salah satu alat uji kelip adalah buatan sibata. Uji kelipan menunjukkan pula keadaan koordinasi dan efisiensi gerakan fisik.

c. Pengamatan tentang koordinasi dan efisiensi gerakan fisik

Aneka ragam kegiatan tubuh dan efisiensinya dapat dinilai seperti :

1. Keseimbangan badan ketika berdiri
2. Koordinasi mata dan tangan
3. Uji akomodasi mata dan tangan
4. Kemampuan tangan dan jari.

2.3.4. Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) dalam (Septianto, 2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Karena dengan lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh terhadap kesehatan seseorang (Hawari, 2001). Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang manusiawi dan lestari akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang melebihi toleransi kemampuan manusia tidak saja merugikan produktivitas kerjanya, tetapi

jugaberjadi sebab terjadinya penyakit atau kecelakaan kerja. Hanya lingkungan kerja yang aman, selamat dan nyaman merupakan prasyarat penting untuk terciptanya kondisi kesehatan prima bagi karyawan yang bekerja didalamnya (Aditama, 2006). Agar suatu organisasi dapat bertahan terhadap lingkungan kerjanya yang selalu berubah, maka organisasi tersebut harus selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya dengan melakukan pengembangan organisasi karena organisasi harus menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan di berbagai aspek kehidupan (Alamsyah, 2011).

2.3.4.1.Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Dwi Septianto (2010) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yangterdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama reakan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa

diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.3.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Septianto (2010) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara

disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerjaakan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Jika suhu lingkungan yang ekstrim mengakibatkan seorang individu tidak merasa nyaman berada di tempat tersebut. Suhu lingkungan yang ekstrim/panas akan menimbulkan rasa cepat lelah, mengantuk, berkurangnya penampilan kerja dan meningkatnya kemungkinan kesalahan kerja. Sebaliknya jika suhu lingkungan yang ekstrim dingin akan menimbulkan kegelisahan yang mendorong berkurangnya kewaspadaan dan konsentrasi kerja (Harrianto, 2009).

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan sconsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan engan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaanaman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu

upayauntuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenagaSatuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yangada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut (Nitishemito, 1982) dikutip dalam (Septianto, 2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan perpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpaada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang

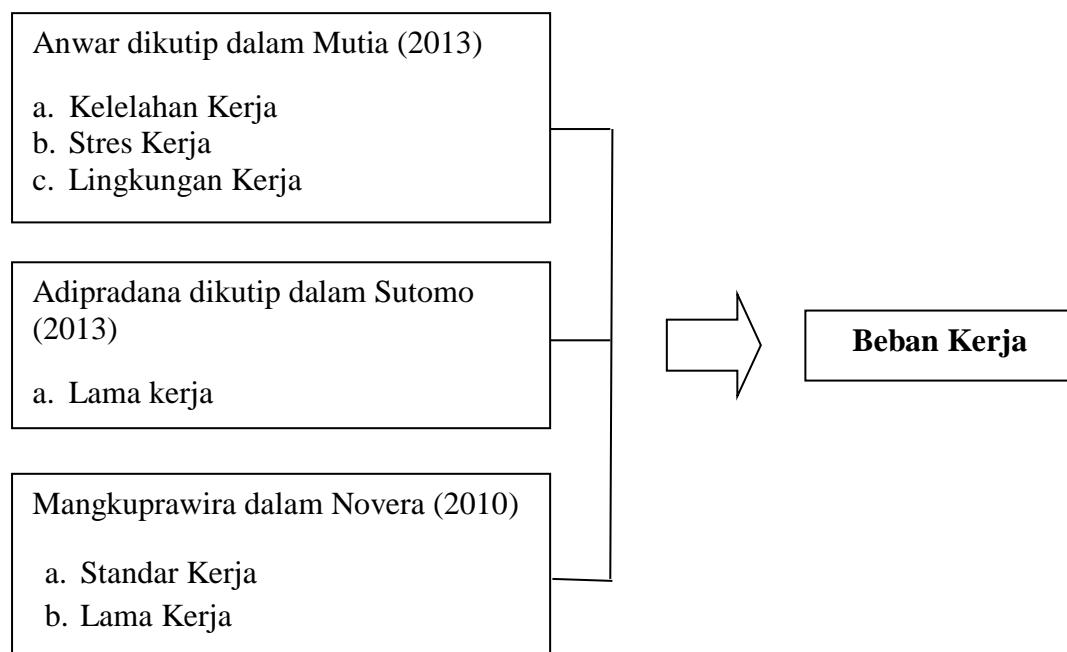
harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.4. Kerangka Teoritis

Berdasarkan teori yang telah disampaikan diatas mengenai beban kerja dan faktor-faktor yang berhubungan, maka susunan gambar kerangka teoritis adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Teori Penelitian

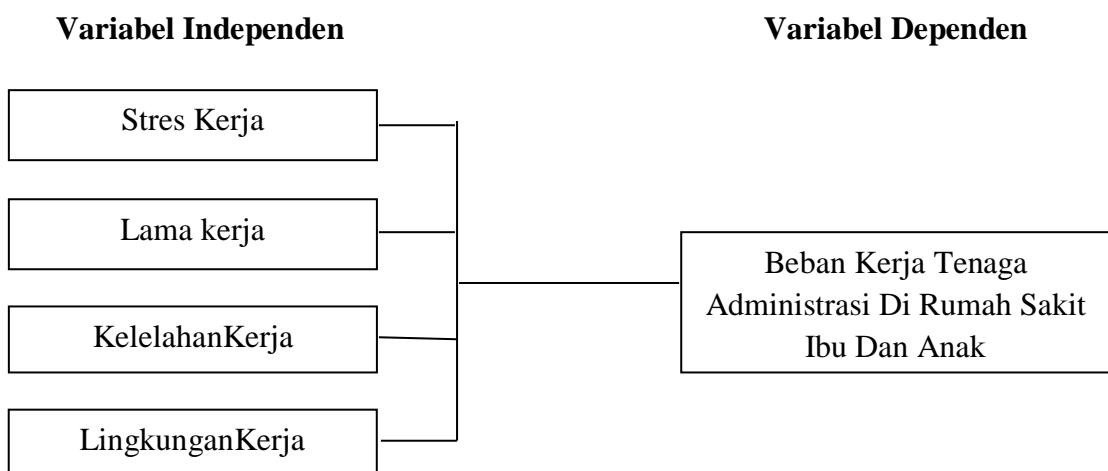
BAB III

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

3.1. KerangkaKONSEP

Kerangka konsep penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara suatu konsep terhadap konsep yang lain dari masalah yang ingin diteliti, konsep tidak dapat diukur diamati, maka konsep harus dijabarkan dalam variable-variabel (Notoatmodjo, 2002).

Berdasarkan Teori Mutia (2013), Sutomo (2013), dan Novera (2010). Berdasarkan teori diatas maka kerangka konsep dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1.
Kerangka Konsep Penelitian

3.2. VariabelPenelitian

- 3.2.1. Variabel dependen/Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja
- 3.2.2. Variabel independen/Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stress kerja, lama kerja, kelelahan kerja dan lingkungan kerja.

3.3. DefinisiOperasional

Tabel 3.1.
Defenisi Operasional

No	Variabel	DefinisiOperasional	Cara Ukur	AlatUkur	HasilUkur	Skala Ukur
Variabel Dependen						
1.	Beban Kerja	Sesuatu hal yang membuat pekerja merasa tidak nyaman untuk melakukan pekerjaannya	Membagikan kuesioner pada responden	Kuesioner	a. Tinggi b. Rendah	Ordinal
Variabel Independen						
1.	Stres Kerja	kondisi fisik seseorang yang berakibat pada ketidak mampuan seorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarinya	Membagikan kuesioner pada responden	Kuesioner	a. Tinggi b. Rendah	Ordinal
2.	Lama kerja	Jam kerja yang efektif yang berpengaruh terhadap beban kerja	Membagikan kuesioner pada responden	Kuesioner	a. ≥ 8 jam b. < 8 jam	Ordinal
3.	Kelelahan Kerja	gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja	Membagikan kuesioner pada responden	Kuesioner	a. Lelah b. Tidak Lelah	Ordinal
4.	Lingkungan Kerja	Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.	Membagikan kuesioner pada responden	Kuesioner	a. Berpegaruh b. Tidak Berpengaruh	Ordinal

3.4. Cara Pengukuran Variabel

3.4.1. Beban Kerja

- a. Tinggi : Bila $x \geq 12,4$
- b. Rendah : Bila $x < 12,4$

3.4.2. Stres Kerja

- a. Tinggi : Bila $x \geq 15,29$
- b. Rendah : Bila $x < 15,29$

3.4.3. Lama Kerja

- a. Lama : Bila $x \geq 8$ Jam
- b. Tidak lama : Bila $x < 8$ Jam

3.4.4. Kelelahan Kerja

- a. Lelah : Bila $x \geq 20,97$
- b. Tidak lelah : Bila $x < 20,97$

3.4.5. Lingkungan Kerja

- a. Berpengaruh : Bila $x \geq 19,1$
- b. Tidak Berpengaruh : Bila $x < 19,1$

3.5. Hipotesis Penelitian

3.5.1. Stres Kerja

Ha : Ada hubungan stres dengan beban kerja pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2014.

3.5.2. Lama Kerja

Ha : Ada hubungan lama kerja dengan beban kerja pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2014.

3.5.3. Kelelahan Kerja

Ha : Ada hubungan kelelahan kerja dengan beban kerja pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2014.

3.5.4. LingkunganKerja

Ha : Ada hubungan lingkungan kerja dengan beban kerja pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2014.

BAB IV

METODELOGI PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Survey Analitik*. Dengan Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional study* dimana peneliti satu kali saja dan pengukuran variabel independen dan dependen dilakukan pada saat pemeriksaan atau pengkajian data (Arikunto, 2002).

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian/objek penelitian yang diteliti (Notoadmojo, 2010). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak dari bulan Januari sampai Agustus tahun 2014, yang berjumlah orang.

4.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Soekidjo Notoatmodjo, 2005). Menurut Notoatmodjo (2003) untuk mendapatkan data yang representatif, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

$d^2 = \text{Degree of the reality}$, perbedaan rata-rata populasi dengan rata-rata sampel, ditetapkan sebesar 10% atau (0,1).

1= Konstanta tetap

Maka didapat jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{251}{1 + 251(0.1^2)} \\ &= \frac{251}{3.51} \\ &= 71.5 \end{aligned}$$

Dari perhitungan dengan menggunakan rumus di atas didapatkan besar sampel sebanyak 72 sampel. Pada penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah tenaga administrasi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh Tahun 2014, dalam penelitian ini diambil 72 responden.

4.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan Di Rumah Sakit Umum Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2014.

4.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan Juli tahun 2016

4.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan Juli tahun 2016

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data berdasarkan jenis data yaitu:

4.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dengan responden yang terstrukstur dengan menggunakan kuesioner yang telah disusun disediakan.

4.4.2 Data Sekunder

Data yang diperoleh dari puskemas dan buku-buku serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

4.5 Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan maka selanjutnya dilakukan pengumpulan data secara manual dengan tahap-tahap sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu melakukan pemeriksaan data yang telah dikumpulkan terhadap hasil penelitian yang meliputi kelengkapan data identitas dan jawaban yang diberikan oleh responden.
2. *Coding*, yaitu semua angket yang telah diedit diberikan kode tertentu, untuk menghindari kesalahan dalam mengolah data.
3. *Tabulasi*, data yang terkumpul dibuat dalam bentuk tabel distribusi frekwensi. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.
4. *Analiting*, yaitu data yang telah terkumpul pada saat penelitian kemudian dilakukan analisis secara univariat dan bivariat.

4.6 Analisa Data

4.6.1 Analisa Univariat

Analisa yang digunakan dengan menjabarkan secara distribusi frekuensi variabel yang diteliti, baik variabel dependen maupun variabel independen. Untuk

analisa ini semua variable dibuat dalam bentuk proporsi dengan skala ordinal.

4.6.2 AnalisaBivariat

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hipotesis dengan menentukan hubungan antara variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen) dengan menggunakan uji statistik *chi-square* (X^2). Rumus yang dipakai adalah :

1. Bila *Chi Square Test* (x^2) terdiri dari table 2x2 dijumpai nilai Ekspentasi (E) < 5 maka nilai *P value* yang digunakan adalah nilai yang terdapat pada nilai *Fisher Exact Test*.
2. Bila *Chi Square Test* (x^2) terdiri dari table 2x2 dijumpai nilai Ekspentasi (E) > 5 maka nilai *P value* yang digunakan adalah nilai yang terdapat pada nilai *Continuity Correction*.
3. Bila *Chi Square Test* (x^2) terdiri dari table 2x2 dijumpai nilai Ekspentasi (E) < 5 maka nilai *P value* yang digunakan adalah nilai yang terdapat pada nilai *Pearson Chi Square*.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Software* / Komputer soft untuk membuktikan hipotesis yaitu ketentuan $P \ value < 0,05$ (H_0 diterima) disimpulkan adanya hubungan yang bermakna, $P \ value > 0,05$ (H_0 ditolak) disimpulkan tidak adanya hubungan yang bermakna (Hastono, 2007).

Dimana hasil uji statistik akan dapat disimpulkan adanya hubungan dua variabel tersebut (variabel dependen dan variabel independen) atau tidak. Dan pelayanan rawat jalan diuji dengan semua variabel pada variabel independen yaitu variabel kehandalan petugas, ketersediaan dan kelengkapan fasilitas, empaty dan budaya kerja, menggunakan uji chi square.

4.7. Penyajian Data

Data penelitian yang di dapat dari hasil wawancara melalui kuesioner akan disajikan dalam bentuk table distribusi frekuensi secara narasi dan tabulasi silang.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum

5.1.1 Data Geografi

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Banda Aceh merupakan kepemilikan Pemerintah Aceh yaitu tempat pelayan kesehatan kelas/tipe B khusus pada tahun 2013. Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) ini terletak di Jalan Prof. A. Madjid Ibrahim I No. 3 Banda Aceh, Kelurahan Punge Jurong, Kecamatan Meuraxa, Kota Banda Aceh. Dengan luas tanah 8.001.62 m² dan luas bangunan 7.584.13 m². Rumah Sakit ini berada ditengah beberapa bangunan yang lain dan berbatasan dengan Desa sebagai berikut :

5.1.2 Keadaan Demografis

Rumah Sakit Ibu dan Anak ini memperkerjakan tenaga kesehatan keseluruhan sebanyak 251 orang Rumah Sakit Ibu dan Anak. Dengan Kapasitas tempat tidur sebanyak 110 TT.

5.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 sampai dengan 29 Juli 2016 di Rumah Sakit Ibu dan Anak Banda Aceh. Jumlah sampel yang didapat sebagai responden adalah 72 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan terhadap responden dengan membagikan kuesioner kepada responden.

5.2.1 Analisis Univariat

Berdasarkan hasil pengumpulan dengan kuesioner serta ditabulasi maka diperoleh hasil sebagai berikut:

5.2.1.1 Beban Kerja

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

No	Beban Kerja	Jumlah	%
1	Tinggi	38	52,8
2	Rendah	34	47,2
	Jumlah	72	100,0

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 72 responden yang menyatakan beban kerja yang tinggi sebanyak 38 responden (52,8%).

5.2.1.2 Stress Kerja

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Stress Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

No	Stress Kerja	Jumlah	%
1	Tinggi	36	50,0
2	Rendah	36	50,0
	Jumlah	72	100,0

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 72 responden yang memiliki stress kerja tinggi yaitu sebanyak 36 responden (50 %) dan 36 responden (50%) yang memiliki stress kerja rendah.

5.2.1.3 Lama Kerja

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Lama Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

No	Lama Kerja	Jumlah	%
1	Lama	34	47,2
2	Tidak Lama	38	52,8
	Jumlah	72	100,0

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 72 responden yang menyatakan lama kerja yaitu sebanyak 34 responden (47,2%), dan 38 responden (52,8%) yang menyatakan tidak lama kerja.

5.2.1.4 Kelelahan Kerja

Tabel 5.4

Distribusi Frekuensi Kelelahan Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

No	Kelelahan Kerja	Jumlah	%
1	Lelah	42	58,3
2	Tidak Lelah	30	41,7
Jumlah		72	100,0

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 72 responden yang menyatakan lelah bekerja yaitu sebanyak 42 responden (58,3%), dan 30 responden (41,7%) menyatakan tidak lelah bekerja.

5.2.1.5 Lingkungan Kerja

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

No	Lingkungan Kerja	Jumlah	%
1	Berpengaruh	43	59,7
2	Tidak Berpengaruh	29	40,3
Jumlah		72	100,0

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 35 responden yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh yaitu sebanyak 43 responden (59,7%). Dan 29 responden (40,3%) yang menyatakan tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

5.2.2 Analisis Bivariat

Analisa bivariat yang digunakan untuk menguji hipotesa dengan menentukan hubungan variabel independen melalui *Chi-Square* (χ^2).

5.2.2.1 Hubungan Stress Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

Tabel 5.6
Hubungan Stress Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

No	Stress Kerja	Beban Kerja				Jumlah	<i>p-value</i>	α			
		Tinggi		Rendah							
		f	%	f	%						
1	Tinggi	26	72,2	10	27,8	36	100,0				
2	Rendah	13	33,3	24	66,7	36	100,0				
Jumlah		38	52,8	34	47,2	72	100,0				

Sumber : Data Primer 2016

Berdasarkan data pada Tabel 5.6 di atas dapat didefinisikan bahwa dari 36 responden, yang menyatakan memiliki stress kerja tinggi ternyata sebanyak 26 responden (72,2%) dengan beban kerja tinggi, sedangkan dari 36 responden yang menyatakan memiliki beban kerja rendah sebanyak 24 responden (66,7%) dengan beban kerja rendah.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *Uji Chi-Square* didapatkan *p-value* sebesar $0,002 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan stress kerja dengan beban kerja tenaga administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh 2016.

5.2.2.2 Hubungan Lama Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

Tabel 5.7
Hubungan Lama Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

No	Lama Kerja	Beban Kerja				Jumlah	<i>p-value</i>	α			
		Tinggi		Rendah							
		f	%	f	%						
1	Lama	24	70,6	10	29,4	34	100,0				
2	Tidak Lama	14	36,8	24	63,2	38	100,0				
Jumlah		38	52,8	34	47,2	72	100,0				

Sumber : Data Primer (diolah) 2016

Berdasarkan data pada Tabel 5.7 di atas dapat didefinisikan bahwa dari 34 responden, yang menyatakan lama kerja sebanyak ternyata 24 responden (70,6%) dengan beban kerja tinggi, sedangkan dari 38 responden yang menyatakan tidak lama kerja sebanyak 24 responden (63,2%).

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *Uji Chi-Square* didapatkan *p-value* sebesar $0,009 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan lama kerja dengan beban kerja tenaga administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh 2016.

5.2.2.3 Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

Tabel 5.8

Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

No	Kelelahan Kerja	Beban Kerja				Jumlah	<i>p-value</i>	α			
		Tinggi		Rendah							
		f	%	F	%						
1	Lelah	28	66,7	14	41,2	42	100,0	0,011	0,05		
2	Tidak Lelah	10	33,3	20	66,7	30	100,0				
	Jumlah	38	52,8	34	47,2	72	100,0				

Sumber : Data Primer (diolah) 2016

Berdasarkan data pada Tabel 5.8 di atas dapat didefinisikan bahwa dari 42 responden, yang menyatakan kelelahan kerja sebanyak 28 responden (66,7%) dengan beban kerja tinggi, sedangkan dari 30 responden yang menyatakan tidak kelelahan kerja sebanyak 20 responden (66,7%) dengan beban kerja rendah.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *Uji Chi-Square* didapatkan *p-value* sebesar $0,011 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan kelelahan

kerja dengan beban kerja tenaga administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh 2016.

5.2.2.4 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

Tabel 5.9

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

No	Lingkungan Kerja	Beban Kerja				Jumlah		p-value	α				
		Tinggi		Rendah									
		f	%	f	%								
1	Berpengaruh	30	69,8	13	30,2	43	100,0	0,001	0,05				
2	Tidak Berpengaruh	8	27,6	21	72,4	29	100,0						
Jumlah		38	52,8	34	47,2	72	100,0						

Sumber : Data Primer (diolah) 2016

Berdasarkan data pada Tabel 5.9 di atas dapat didefinisikan bahwa dari 43 responden, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh sebanyak 30 responden (69,8%) ternyata mengalami beban kerja yang tinggi, sedangkan dari 29 responden yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh sebanyak 21 responden (72,4%) yang menagalami beban kerja rendah.

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *Uji Chi-Square* didapatkan *p-value* sebesar $0,001 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan beban kerja tenaga administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh 2016.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Hubungan Stress Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

Berdasarkan data pada tabel 5.6 di atas dapat didefinisikan bahwa dari 36 responden, yang menyatakan memiliki stress kerja tinggi ternyata sebanyak 26 responden (72,2%) dengan beban kerja tinggi, sedangkan dari 36 responden yang menyatakan memiliki beban kerja rendah sebanyak 24 responden (66,7%) dengan beban kerja rendah.

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *Uji Chi-Square* didapatkan *p-value* sebesar $0,002 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan stress kerja dengan beban kerja tenaga administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh.

Menurut Anwar (2005) yang dikutip (Mutia, 2013), stres merupakan kondisi fisik seseorang, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarinya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut Anies (2005) yang dikutip (Mutia, 2013), stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, anxiety, kemurungan, dan hilangnya daya. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan.

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2011), tentang Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Di Instalasi

Farmasi RSUD Pasaman Barat. Dari hasil penelitian ini maka diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan beban kerja tetapi dengan $p\text{-value} = 0,000$ ($0,000 < 0,050$) maka H_a diterima.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan dapat bervariasi dengan karyawan yang lain karena stres kerja merupakan proses persepsi yang bersifat individual. Karyawan yang mengalami stres kerja mungkin mengalami kelelahan emosional, fisik, dan mental di lingkungan kerja. Peristiwa-peristiwa dari dalam dan diluar tempat kerja dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan. Stres kerja yang dialami oleh individu merupakan hubungan yang timbal balik antara sesuatu yang berada di dalam diri individu dengan sesuatu yang berada dari luar individu tersebut.

5.3.2 Hubungan Lama Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

Berdasarkan data pada tabel 5.7 di atas dapat didefinisikan bahwa dari 34 responden, yang menyatakan lama kerja sebanyak ternyata 24 responden (70,6%) dengan beban kerja tinggi, sedangkan dari 38 responden yang menyatakan tidak lama kerja sebanyak 24 responden (63,2%).

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *Uji Chi-Square* didapatkan $p\text{-value}$ sebesar $0,009 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan lama kerja dengan beban kerja tenaga administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh.

Adipradana (2011) dikutip dalam Sutomo (2013), Untuk PNS waktu kerja efektif dalam 1 hari adalah 5 jam dan selama seminggu yaitu 5 hari kerja. Hari kerja bagi seluruh lembaga pemerintahan tingkat pusat dan pemerintah daerah

ditetapkan 5 hari kerja mulai senin sampai jumat. Jam kerja efektif adalah hari senin sampai dengan kamis jam 07.30-16.30 WIB (waktu istirahat jam 12.00-13.00). hari jumat jam 07.30-16.30 WIB (waktu istirahat jam 11.30-13.00) (Novera, 2010).

Menurut Permen No 12 Tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja dilingkungan departemen dalam negeri dan Pemerintah Daerah telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk yang 5 (lima) hari kerja ataupun yang 6 (enam) hari kerja sesuai dengan yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing.

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irdi (2013), tentang Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Pada Petugas PT. Semen Andalas Indonesia Kabupaten Aceh besar Tahun 2013, dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara lama kerja dengan Beban Kerja dengan nilai *p-value* = 0,026 > 0,050 maka Ha Diterima.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lama kerja mempunyai hubungan yang erat dengan beban kerja karena tidak stabil dan efektif dalam bekerja, maka jam kerja yang efektif tersebut akan menjadi alat pengukur dari beban kerja yang dihasilkan.

5.3.3 Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

Berdasarkan data pada tabel 5.8 di atas dapat didefinisikan bahwa dari 42 responden, yang menyatakan kelelahan kerja sebanyak 28 responden (66,7%) dengan beban kerja tinggi, sedangkan dari 30 responden yang menyatakan tidak kelelahan kerja sebanyak 20 responden (66,7%) dengan beban kerja rendah.

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *Uji Chi-Square* didapatkan *p-value* sebesar $0,011 <$ dari nilai $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan Kelelahan Kerja dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh.

Salah satu faktor penyebab timbulnya kelelahan kerja adalah sifat pekerjaan yang monoton atau kurang bervariasi, keadaan lingkungan kerja (cuaca kerja, penyinaran dan kebisingan), sebab-sebab mental (faktor psikologis), penyakit-penyakit dan gizi. Selain faktor diatas, faktor organisasi kerja sebagai pengaturan waktu kerja termasuk didalamnya shift kerja dan periode istirahat juga berpengaruh terhadap timbulnya kelelahan kerja. Pengaruh-pengaruh tersebut berkumpul dalam tubuh dan mengakibatkan perasaan lelah. Perasaan ini dapat menyebabkan seseorang berhenti bekerja seperti halnya kelelahan fisiologis seperti mengantuk. Dan para pekerja shift rotasi maupun shift permanent sangat potensial mengalami kelelahan tersebut karena metabolisme tubuh terganggu. (Mutia, 2013).

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novera (2010), tentang Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Karyawan Bagian Akademik Dan Kemahasiswaan, Banda Aceh dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Beban Kerja dengan nilai *p-value* $= 0,006 > 0,005$, maka H_a diterima.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan kerja serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja

ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas secara terus-menerus.

5.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Beban Kerja Tenaga Administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh

Berdasarkan data pada tabel 5.9 di atas dapat didefinisikan bahwa dari 43 responden, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh sebanyak 30 responden (69,8%) ternyata mengalami beban kerja yang tinggi, sedangkan dari 29 responden yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh sebanyak 21 responden (72,4%) yang menagalami beban kerja rendah.

Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan *Uji Chi-Square* didapatkan *p-value* sebesar $0,001 < \text{dari nilai } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan beban kerja tenaga administrasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh.

Lingkungan kerja yang manusiawi dan lestari akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang melebihi toleransi kemampuan manusia tidak saja merugikan produktivitas kerjanya, tetapi juga menjadi sebab terjadinya penyakit atau kecelakaan kerja. Hanya lingkungan kerja yang aman, selamat dan nyaman merupakan prasyarat penting untuk terciptanya kondisi kesehatan prima bagi karyawan yang bekerja didalamnya. Agar suatu organisasi dapat bertahan terhadap lingkungan kerjanya yang selalu berubah, maka organisasi tersebut harus selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya (Alamsyah, 2011).

Menurut Widiyanti (1993) dalam (Septianto, 2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Karena dengan lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh terhadap kesehatan seseorang.

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septianto (2010), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Beban Kerja dengan nilai $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. jika Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 6.1.1 Ada hubungan Stres terhadap beban kerja pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2014, dengan hasil uji statistic diperoleh $P\text{-value} = 0,002 \geq 0,050$, maka H_a diterima.
- 6.1.2 Ada hubungan Lama Kerja terhadap beban kerja pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2014, dengan hasil uji statistic diperoleh $P\text{-value} = 0,009 \geq 0,050$, maka H_a diterima.
- 6.1.3 Ada hubungan Kelelahan Kerja terhadap beban kerja pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2014, dengan hasil uji statistic diperoleh $P\text{-value} = 0,011 \geq 0,050$, maka H_a diterima.
- 6.1.4 Ada hubungan lingkungan Kerja terhadap beban kerja pada tenaga administrasi di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Banda Aceh Tahun 2014, dengan hasil uji statistic diperoleh $P\text{-value} = 0,001 \geq 0,050$, maka H_a diterima.

6.2 Saran

6.2.1 Bagi Rumah Sakit dan Pimpinan

Diharapkan kepada pihak Rumah Sakit dan Pimpinan Rumah Sakit lebih memperhatikan beban kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja kondusif, agar dapat meringankan jam kerja dan tidak menekan karyawan demi hasil kinerja yang efektif dan maksimal. Serta dapat mempertimbangkan shift kerja karyawan agar tidak lebih dari 8 jam per/hari dengan begitu dapat meringankan kerja karyawan dan dapat terhindar dari stress akibat kerja.

6.2.2 Bagi Karyawan

Diharapkan kepada karyawan jangan terlalu memaksakan diri dengan tuntutan kerja yang diberikan, jika terlalu lama bekerja bisa terkena penyakit dermatitis, dan menyebabkan pikiran stress.

6.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada peneliti lebih lanjut, subyek diteliti pada pekerja untuk mengetahui faktor resiko apa saja yang paling berhubungan dapat menyebabkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Penelitian ini juga hendaknya dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dengan faktor-faktor yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, 1999. *SDM Yang Produktif*, Jakarta : Gema Insani Press.
- Alamsyah, D., 2011. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Yogyakarta : Nuha Medika.
- Aditama., 2006. *Kesehatan dan keselamatan kerja*, Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ferry, 2009. *Keperawatan Kesehatan Komunitas*, Jakarta : Salimba Medika.
- Fitriini, Dkk., 2011. *Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Di Instalasi Farmasi RSUD Pasaman Barat* : Skripsi, Program Pascasarjana Universitas Andalas.
- FKM Serambi Mekkah, *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian Dan Skripsi*, 2007.
- Hawari, D., 2001. *Stres, Cemas Dan Depresi*, Jakarta : Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI).
- Harrianto, R., 2009. *Buku Ajar Kesehatan Kerja*, Jakarta : Buku Kedokteran EGC
- Herlambang, S., dan Arita, M., 2012. *Manajemen Kesehatan Dan Rumah Sakit*, Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Irda, 2013. *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Pada Petugas PT. Semen Andalas Indonesia Kabupaten Aceh besar Tahun 2013*, Banda Aceh : Skripsi, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah.
- Husein, 2002. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, Dkk., 2006, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- John, dkk. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Mubarak, I., 2012. *Ilmu Kesehatan Masyarakat(Konsep Dan Aplikasi Dalam Kebidanan)*, Jakarta : Salemba Medika.
- Muninjaya, G., 2004. *Manajemen Kesehatan*, Jakarta : Buku Kedokteran EGC.
- Novera, W., 2010. *Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Karyawan Bagian Akademik Dan Kemahasiswaan, Banda Aceh(Studi Kasus Unit Tata Usaha Departemen Pada Institut Pertanian Bogor)*, Bogor : Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Notoatmodjo, S., 1997. *Ilmu Kesehatan Masyarakat (Prinsip-prinsip Dasar)*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Nuryati, Dkk., 2012. *Perencanaan Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN) Di Puskesmas Gondokusuman II*, Yogyakarta :Skripsi,Program Diploma RekamMedis UGM.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008, *Pedoman Analisis Beban Kerja Dilingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Richard.,2011. *Era Baru Manajemen*, Jakarta :Salemba Empat.
- Riyantika, W., 2013. *Studi Deskriptif Mengenai Taraf Stres Kerja Pada Karyawan Teller Pooling Bank PT Bank X Daerah Bekasi*.
- Septianto, D., 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang)*, Semarang : Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Sholihah, Q., 2013. *Kesehatan Keselamatan Kerja (Konsep, Perkembangan & Implementasi Budaya Kesehatan)*, Jakarta :EGC.
- Sutarto., 1991. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta :GadjahMada University Press.
- Stephen, 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Medika.
- Sutomo, A.,2013. *Hubungan Antara Stres Kerja, Lama Kerjadan Kelelahan Kerja Dengan Tingkat Konsentrasi Petugas Pada Rumah Sakit Meuraxa*, Banda Aceh :Skripsi, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah.
- Swarth, J., 2002. *Stress Dan Nutrisi*, Jakarta : Bumi Aksara.

TABEL SCORE

Tabel 1. Variabel Beban Kerja

No	Variabel Penelitian	No Urut Pertanyaan	Nilai				Range
			SL	SR	KD	TP	
1	1	Beban Kerja	3	2	1	0	Tinggi, Jika $x > 12,4$ Rendah , Jika $x < 12,4$
	2		3	2	1	0	
	3		3	2	1	0	
	4		3	2	1	0	
	5		3	2	1	0	

Tabel 2. Variabel Stres Kerja

No	Variabel Penelitian	No Urut Pertanyaan	Nilai				Range
			SL	SR	KD	TP	
2	1	Stres Kerja	3	2	1	0	Tinggi, Jika $x > 15,29$ Rendah , Jika $x < 15,29$
	2		3	2	1	0	
	3		3	2	1	0	
	4		3	2	1	0	
	5		3	2	1	0	
	6		3	2	1	0	

Tabel 3. Variabel Lama Kerja

No	Variabel Penelitian	No Urut Pertanyaan	Jenis Pendidikan	
			1	2
5.	Lama Kerja	1.	≥ 8 jam/ hari	< 8 Jam/ hari

Tabel 4. Variabel Kelelahan Kerja

No	Variabel Penelitian	No Urut Pertanyaan	Nilai				Range
			SS	S	TS	STS	
2	1	Kelelahan Kerja	3	2	1	0	Lelah, Jika $x > 20,97$ Tidak Lelah , Jika $x < 20,97$
	2		3	2	1	0	
	3		3	2	1	0	
	4		3	2	1	0	
	5		3	2	1	0	
	6		3	2	1	0	
	7		3	2	1	0	
	8		3	2	1	0	

Tabel 5. Variabel Lingkungan

No	Variabel Penelitian	No Urut Pertanyaan	Nilai				Range
			SS	S	TS	STS	
2	1	Lingkungan Kerja	3	2	1	0	Berpengaruh, Jika $x > 19,1$ Tidak Berpengaruh , Jika $x < 19,1$
	2		3	2	1	0	
	3		3	2	1	0	
	4		3	2	1	0	
	5		3	2	1	0	
	6		3	2	1	0	
	7		3	2	1	0	

Jadwal Rencana Penelitian

No.	kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1.	Penyajian Usulan Penelitian					
2.	Persiapan Proposal					
3.	Seminar Proposal					
3.	Revisi Proposal					
4.	Penelitian					
5.	Penyusunan skripsi					
6.	Ujian skripsi					
7.	Perbaikan skripsi					
8.	wisuda					

MASTER TABEL

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BEBAN KERJA
TENAGA ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT IBU DAN
ANAK BANDA ACEH TAHUN 2016**

No	Beban Kerja					Hasil	Hasil Ukur	Stres Kerja					Hasil	Hasil Ukur	Kelelahan kerja								Hasil	Hasil Ukur	Lingkungan Kerja							Hasil	Hasil Ukur			
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	6	7					
1	3	3	3	3	3	15	Tinggi	3	2	2	2	2	3	14	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	2	2	2	3	3	3	3	21	Lelah	3	2	2	2	3	3	3	18	Tidak Berpengaruh
2	3	2	2	2	3	12	Rendah	3	2	3	3	3	3	17	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	3	3	3	2	2	3	21	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
3	3	2	2	2	2	11	Rendah	3	3	3	3	3	3	18	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	3	2	2	2	3	3	21	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
4	3	2	2	1	1	9	Rendah	3	3	3	1	3	3	16	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	3	1	2	3	3	3	21	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
5	3	2	2	1	2	10	Rendah	3	3	3	3	3	3	18	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	2	2	3	2	2	2	18	Tidak Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
6	3	2	1	2	2	10	Rendah	3	2	1	2	3	3	14	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	1	2	3	3	3	3	20	Tidak Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
7	3	2	2	1	3	11	Rendah	3	2	2	1	3	3	14	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	2	1	3	3	3	3	20	Tidak Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
8	3	3	2	2	2	12	Rendah	2	2	2	2	3	3	14	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	2	2	2	2	3	3	3	3	20	Tidak Lelah	2	2	2	2	3	3	3	17	Tidak Berpengaruh
9	2	2	2	2	3	11	Rendah	2	3	3	3	3	3	17	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Lelah	2	3	3	3	3	3	3	20	Berpengaruh
10	3	3	2	3	3	14	Tinggi	3	3	2	2	2	2	14	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Lelah	3	3	2	2	2	3	3	18	Tidak Berpengaruh
11	3	2	2	2	2	11	Rendah	3	2	3	3	3	3	17	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	2	3	2	2	3	3	18	Tidak Berpengaruh
12	3	2	3	3	3	14	Tinggi	3	2	3	2	2	2	14	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	2	3	3	3	3	3	2	22	Lelah	3	2	2	2	3	3	3	18	Tidak Berpengaruh
13	3	2	2	1	3	11	Rendah	3	2	2	1	2	2	12	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	2	1	2	2	2	2	16	Tidak Lelah	3	2	2	1	2	2	2	14	Tidak Berpengaruh
14	3	3	3	2	2	14	Tinggi	3	3	3	3	3	3	18	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
15	3	3	3	3	2	14	Tinggi	3	3	3	3	3	3	18	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
16	3	3	2	2	1	11	Rendah	3	3	2	2	2	2	14	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	2	2	2	2	2	2	18	Tidak Lelah	3	3	2	2	2	2	2	16	Tidak Berpengaruh
17	3	3	3	3	1	13	Tinggi	3	3	2	2	2	2	14	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	2	2	2	2	2	2	18	Tidak Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
18	3	3	3	3	1	13	Tinggi	3	1	3	3	3	3	16	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	1	3	3	3	3	3	3	22	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
19	3	3	3	1	3	13	Tinggi	3	3	3	1	3	3	16	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	3	1	3	3	3	3	22	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
20	3	3	3	1	1	11	Rendah	3	3	3	1	3	3	16	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	3	1	3	3	3	3	22	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
21	3	2	2	2	2	11	Rendah	1	3	3	3	3	3	16	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	1	3	3	3	3	3	3	3	22	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
22	3	2	2	3	3	13	Tinggi	3	2	2	2	2	2	13	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	2	3	3	3	3	3	2	22	Lelah	3	2	3	3	3	3	3	20	Berpengaruh
23	3	3	2	3	3	14	Tinggi	3	2	2	2	2	2	13	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	2	2	2	2	2	2	17	Tidak Lelah	3	2	2	2	2	2	2	15	Tidak Berpengaruh
24	3	3	1	2	2	11	Rendah	3	1	2	3	3	3	15	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	2	2	2	2	2	3	19	Tidak Lelah	3	3	2	2	2	2	2	16	Tidak Berpengaruh
25	3	3	2	2	2	12	Rendah	2	2	2	2	3	3	14	Rendah	> 8 Jam	Lama	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Lelah	2	2	2	3	3	3	3	18	Tidak Berpengaruh
26	3	3	3	3	2	14	Tinggi	3	3	3	3	3	3	18	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
27	2	2	2	2	2	10	Rendah	2	2	2	2	3	3	14	Rendah	> 8 Jam	Lama	2	2	2	2	3	3	3	3	20	Tidak Lelah	2	2	2	2	3	3	3	17	Tidak Berpengaruh
28	1	3	3	3	3	13	Tinggi	1	3	3	3	3	3	16	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	1	3	3	3	3	3	3	3	22	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
29	3	2	2	3	3	13	Tinggi	3	2	2	3	3	3	16	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	2	2	3	3	3	3	3	22	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
30	3	3	2	2	3	13	Tinggi	3	3	2	2	3	3	16	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	2	2	3	3	3	3	22	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
31	3	2	2	0	3	10	Rendah	3	2	3	3	3	3	17	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	2	2	2	3	3	3	20	Tidak Lelah	3	2	3	2	2	3	3	18	Tidak Berpengaruh
32	2	2	2	2	3	11	Rendah	2	2	2	2	3	3	14	Rendah	> 8 Jam	Lama	2	2	2	2	3	3	3	3	20	Tidak Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
33	3	2	2	2	3	12	Rendah	3	2	2	2	3	3	15	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	2	2	3	2	2	2	18	Tidak Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
34	3	2	2	2	3	12	Rendah	3	2	2	2	3	3	15	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	2	2	3	2	2	3	19	Tidak Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
35	3	2	2	2	3	12	Rendah	3	2	2	2	3	3	15	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	2	2	3	3	3	3	21	Lelah	3	2	2	2	3	3	3	18	Tidak Berpengaruh
36	3	2	2	3	3	13	Tinggi	3	3	2	3	3	3	17	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	2	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	3	2	3	3	3	3	20	Berpengaruh
37	3	3	2	3	3	14	Tinggi	3	3	3	3	3	3	18	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh

38	3	3	2	3	3	14	Tinggi	3	3	2	3	3	3	17	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	2	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	3	2	3	3	3	3	20	Berpengaruh
39	3	3	3	2	3	14	Tinggi	3	3	2	2	2	2	14	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	3	2	2	3	3	3	3	22	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
40	3	3	3	2	1	12	Rendah	3	3	3	2	3	3	17	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	3	2	3	3	3	3	23	Lelah	3	3	3	2	3	3	3	20	Berpengaruh
41	3	3	3	2	3	14	Tinggi	3	3	2	2	2	2	14	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	2	2	2	2	2	2	18	Tidak Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
42	3	3	1	1	2	10	Rendah	3	3	1	1	3	3	14	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Lelah	3	3	2	2	2	3	3	18	Tidak Berpengaruh
43	3	3	3	1	2	12	Rendah	3	2	2	1	3	3	14	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	2	1	3	3	3	3	20	Tidak Lelah	3	2	2	1	3	3	3	17	Tidak Berpengaruh
44	3	3	2	3	3	14	Tinggi	3	3	2	3	3	3	17	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	2	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	3	2	3	3	3	3	20	Berpengaruh
45	3	3	2	3	3	14	Tinggi	3	3	2	3	3	3	17	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	2	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	3	2	3	3	3	3	20	Berpengaruh
46	3	3	2	3	3	14	Tinggi	2	2	2	3	3	3	15	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	2	2	2	2	3	3	3	3	20	Tidak Lelah	2	2	2	2	3	3	3	17	Tidak Berpengaruh
47	3	3	2	3	3	14	Tinggi	3	3	3	2	3	3	17	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	3	2	3	3	3	3	23	Lelah	3	3	3	2	3	3	3	20	Berpengaruh
48	3	1	1	2	1	8	Rendah	3	1	1	2	3	3	13	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	2	2	3	3	3	3	21	Lelah	3	2	2	2	3	3	3	18	Tidak Berpengaruh
49	3	1	3	3	3	13	Tinggi	3	1	3	3	3	3	16	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	1	3	3	2	2	2	2	18	Tidak Lelah	3	1	3	3	2	2	2	16	Tidak Berpengaruh
50	3	1	3	3	3	13	Tinggi	3	1	3	3	3	3	16	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	1	3	3	2	2	2	2	18	Tidak Lelah	3	3	3	3	3	2	2	20	Berpengaruh
51	3	2	3	3	3	14	Tinggi	3	2	3	3	3	3	17	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	2	3	3	2	2	2	2	19	Tidak Lelah	3	3	3	3	3	2	2	20	Berpengaruh
52	3	2	3	3	3	14	Tinggi	3	2	3	3	3	3	17	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	2	3	3	3	3	3	20	Berpengaruh
53	3	2	3	3	3	14	Tinggi	3	2	3	3	3	3	17	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	2	3	3	3	3	3	20	Berpengaruh
54	3	2	3	3	3	14	Tinggi	3	2	3	3	3	3	17	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	2	3	3	3	3	3	20	Berpengaruh
55	3	2	1	1	3	10	Rendah	3	2	1	1	3	3	13	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	2	2	2	3	3	3	18	Tidak Berpengaruh
56	3	1	3	1	1	9	Rendah	3	1	3	1	3	3	14	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	1	3	3	3	3	3	3	22	Lelah	3	1	3	3	3	3	3	19	Tidak Berpengaruh
57	3	2	3	3	3	14	Tinggi	3	2	3	3	3	3	17	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	2	3	3	3	3	3	20	Berpengaruh
58	3	2	3	3	3	14	Tinggi	3	2	3	3	3	3	17	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	2	3	3	3	3	3	3	23	Lelah	3	2	3	3	3	3	3	20	Berpengaruh
59	3	3	3	3	3	15	Tinggi	3	3	3	3	3	3	18	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
60	3	2	2	2	2	11	Rendah	3	2	2	2	3	3	15	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	2	2	2	2	2	3	3	19	Tidak Lelah	3	2	2	2	2	2	3	16	Tidak Berpengaruh
61	3	3	3	3	2	14	Tinggi	3	3	3	3	3	3	18	Tinggi	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
62	3	3	3	3	3	15	Tinggi	2	2	2	2	1	1	10	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Tidak Lelah	2	2	2	2	2	2	2	14	Tidak Berpengaruh
63	3	3	3	3	3	15	Tinggi	3	3	3	1	1	1	12	Rendah	< 8 Jam	Tidak Lama	3	3	3	2	2	2	2	2	19	Tidak Lelah	3	3	3	2	2	2	2	17	Tidak Berpengaruh
64	3	1	1	1	2	8	Rendah	3	1	1	1	3	3	12	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	1	1	1	3	3	3	3	18	Tidak Lelah	3	1	1	1	3	3	3	15	Tidak Berpengaruh
65	3	1	1	1	3	9	Rendah	3	1	1	1	3	3	12	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	1	1	1	3	3	3	3	18	Tidak Lelah	3	1	1	1	3	3	3	15	Tidak Berpengaruh
66	3	1	1	1	3	9	Rendah	3	1	1	1	3	3	12	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	3	3	2	2	2	2	3	20	Tidak Lelah	3	3	3	2	2	2	2	17	Tidak Berpengaruh
67	3	1	1	3	3	11	Rendah	3	1	1	3	3	3	14	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	1	1	3	3	3	3	3	20	Tidak Lelah	3	1	1	3	3	3	3	17	Tidak Berpengaruh
68	3	3	3	3	3	15	Tinggi	3	1	1	1	2	3	11	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	1	1	1	2	3	3	3	17	Tidak Lelah	3	2	3	3	3	3	3	20	Berpengaruh
69	3	2	3	1	2	11	Rendah	3	2	3	1	3	3	15	Rendah	> 8 Jam	Lama	3	2	3	1	3	2	3	3	20	Tidak Lelah	3	2	3	1	3	2	3	17	Tidak Berpengaruh
70	2	2	2	3	3	12	Rendah	2	2	2	3	3	3	15	Rendah	> 8 Jam	Lama	2	2	2	3	3	3	2	3	20	Tidak Lelah	2	2	2	3	3	3	2	17	Tidak Berpengaruh
71	3	3	2	3	3	14	Tinggi	3	3	2	3	3	3	17	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	2	2	2	3	3	3	21	Lelah	3	3	3	3	3	3	3	21	Berpengaruh
72	3	3	2	3	3	14	Tinggi	3	3	2	3	3	3	17	Tinggi	> 8 Jam	Lama	3	3	2	3	3	2	2	3	21	Lelah	3	3	3	3	3	3	2	20	Berpengaruh

$$\bar{x} = 12,4$$

$$\bar{x} = 15,29$$

$$\bar{x} =$$

$$\bar{x} = 20,97$$

$$\bar{x} = 19,1$$

Tinggi, Jika $x > 12,4$
Rendah , Jika $x < 12,4$

Tinggi, Jika $x > 15,29$
Rendah , Jika $x < 15,29$

Lama, Jika $x > 8$ jam
Tidak Lama , Jika $x < 8$ jam

Lelah, Jika $x > 20,97$
Tidak Lelah , Jika $x < 20,97$

Berpengaruh, Jika $x > 19,1$
Tidak Berpengaruh , Jika $x < 19,1$

$$890 \quad 1101 \quad 1510 \quad 1375$$

Frequencies

Statistics

	Beban Kerja	Stres Kerja	Lama Kerja	Kelelahan Kerja	Lingkungan Kerja
N	Valid	72	72	72	72
	Missing	0	0	0	0

Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	38	52.8	52.8
	Rendah	34	47.2	47.2
	Total	72	100.0	100.0

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	36	50.0	50.0
	Rendah	36	50.0	50.0
	Total	72	100.0	100.0

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lama	34	47.2	47.2
	Tidak Lama	38	52.8	52.8
	Total	72	100.0	100.0

Kelelahan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lelah	42	58.3	58.3	58.3
Tidak Lelah	30	41.7	41.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berpengaruh	43	59.7	59.7	59.7
Tidak Berpengaruh	29	40.3	40.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Crosstabs

Stres Kerja * Beban Kerja Crosstabulation

		Beban Kerja		Total
		Tinggi	Rendah	
Stres Kerja Tinggi	Count	26	10	36
	Expected Count	19.0	17.0	36.0
	% within Stres Kerja	72.2%	27.8%	100.0%
	% within Beban Kerja	68.4%	29.4%	50.0%
	% of Total	36.1%	13.9%	50.0%
Rendah	Count	12	24	36
	Expected Count	19.0	17.0	36.0
	% within Stres Kerja	33.3%	66.7%	100.0%
	% within Beban Kerja	31.6%	70.6%	50.0%
	% of Total	16.7%	33.3%	50.0%
Total	Count	38	34	72
	Expected Count	38.0	34.0	72.0
	% within Stres Kerja	52.8%	47.2%	100.0%
	% within Beban Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	52.8%	47.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10.923 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	9.418	1	.002		
Likelihood Ratio	11.221	1	.001		
Fisher's Exact Test				.002	.001
N of Valid Cases ^b	72				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,00.

b. Computed only for a 2x2 table

Lama Kerja * Beban Kerja Crosstabulation

		Beban Kerja		Total
		Tinggi	Rendah	
Lama Kerja Lama	Count	24	10	34
	Expected Count	17.9	16.1	34.0
	% within Lama Kerja	70.6%	29.4%	100.0%
	% within Beban Kerja	63.2%	29.4%	47.2%
	% of Total	33.3%	13.9%	47.2%
Tidak Lama	Count	14	24	38
	Expected Count	20.1	17.9	38.0
	% within Lama Kerja	36.8%	63.2%	100.0%
	% within Beban Kerja	36.8%	70.6%	52.8%
	% of Total	19.4%	33.3%	52.8%
Total	Count	38	34	72
	Expected Count	38.0	34.0	72.0
	% within Lama Kerja	52.8%	47.2%	100.0%
	% within Beban Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	52.8%	47.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.199 ^a	1	.004		
Continuity Correction ^b	6.901	1	.009		
Likelihood Ratio	8.380	1	.004		
Fisher's Exact Test				.005	.004
N of Valid Cases ^b	72				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,06.

b. Computed only for a 2x2 table

Kelelahan Kerja * Beban Kerja Crosstabulation

			Beban Kerja		Total
			Tinggi	Rendah	
Kelelahan Kerja	Lelah	Count	28	14	42
		Expected Count	22.2	19.8	42.0
		% within Kelelahan Kerja	66.7%	33.3%	100.0%
		% within Beban Kerja	73.7%	41.2%	58.3%
		% of Total	38.9%	19.4%	58.3%
	Tidak Lelah	Count	10	20	30
		Expected Count	15.8	14.2	30.0
		% within Kelelahan Kerja	33.3%	66.7%	100.0%
		% within Beban Kerja	26.3%	58.8%	41.7%
		% of Total	13.9%	27.8%	41.7%
Total		Count	38	34	72
		Expected Count	38.0	34.0	72.0
		% within Kelelahan Kerja	52.8%	47.2%	100.0%
		% within Beban Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	52.8%	47.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.802 ^a	1	.005		
Continuity Correction ^b	6.522	1	.011		
Likelihood Ratio	7.933	1	.005		
Fisher's Exact Test				.008	.005
N of Valid Cases ^b	72				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,17.

b. Computed only for a 2x2 table

Lingkungan Kerja * Beban Kerja Crosstabulation

		Beban Kerja		Total
		Tinggi	Rendah	
Lingkungan Berpengaruh Kerja	Count	30	13	43
	Expected Count	22.7	20.3	43.0
	% within Lingkungan Kerja	69.8%	30.2%	100.0%
	% within Beban Kerja	78.9%	38.2%	59.7%
	% of Total	41.7%	18.1%	59.7%
Tidak Berpengaruh	Count	8	21	29
	Expected Count	15.3	13.7	29.0
	% within Lingkungan Kerja	27.6%	72.4%	100.0%
	% within Beban Kerja	21.1%	61.8%	40.3%
	% of Total	11.1%	29.2%	40.3%
Total	Count	38	34	72
	Expected Count	38.0	34.0	72.0
	% within Lingkungan Kerja	52.8%	47.2%	100.0%
	% within Beban Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	52.8%	47.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	12.364 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	10.730	1	.001		
Likelihood Ratio	12.726	1	.000		
Fisher's Exact Test				.001	.000
N of Valid Cases ^b	72				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,69.

b. Computed only for a 2x2 table

