

BAB V

PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, yang diikuti dengan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, dapat ditemukan kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin wanita sebanyak 40 orang (80%)
 - b. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 26-35 tahun sebanyak 26 orang (52%)
 - c. Sebagian besar responden dalam penelitian ini sudah menikah sebanyak 39 orang (78%)
 - d. Sebagian besar responden dalam penelitian ini pemasukan tiap bulannya di atas 2,5 juta sebanyak 44 orang (88%)
 - e. Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah D3/Diploma sebanyak 49 orang (98%)

2. Kesimpulan dari analisis deskriptif statistik variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Dengan menggunakan analisis deskriptif statistik, *mean* beban kerja berada pada kategori tinggi untuk setiap butir pernyataan.
 - b. Dengan menggunakan analisis deskriptif statistik, *mean* keamanan kerja berada pada kategori tinggi untuk setiap butir pernyataan.
 - c. Dengan menggunakan analisis deskriptif statistik, *mean* shift kerja berada pada kategori tinggi untuk setiap butir pernyataan.
 - d. Dengan menggunakan analisis deskriptif statistik, *mean* kinerja perawat berada pada kategori rendah untuk setiap butir pernyataan.
3. Kesimpulan dari uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Beban kerja (*work load*) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perawat bagian rawat jalan dan rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran
 - b. Keamanan Kerja (*job security*) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perawat bagian rawat jalan dan rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran.
 - c. Shift Kerja (*shift work*) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja perawat bagian rawat jalan dan rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran.

5.2. Implikasi Manajerial

Kinerja perawat yang baik dan memuaskan dalam mengoptimalkan hasil kerjanya merupakan salah satu keberhasilan yang dicapai dan memberikan peningkatan bagi perusahaan khususnya rumah sakit, yang selalu siap sedia untuk mengoptimalkan pelayanan terhadap pasien. Beban kerja, keamanan kerja, shift kerja merupakan salah satu faktor stres kerja perawat yang memberikan dampak negatif dan membuat penurunan kinerja perawat. Pada penelitian ini membahas mengenai beban kerja, keamanan kerja, dan shift kerja dengan tujuan untuk melihat pengaruh kinerja perawat yang mengalami penurunan saat bekerja.

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi bagi pihak rumah sakit khususnya bagian keperawatan untuk meningkatkan kinerja perawatnya. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Santa Elisabeth, berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh hasil signifikan bahwa beban kerja, keamanan kerja, dan shift kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja perawat. Rumah Sakit Santa Elisabeth harus memperhatikan faktor-faktor yang membuat perawat mengalami penurunan kinerja. Dari hasil penelitian di atas yang dilakukan oleh peneliti dapat memberikan informasi kepada rumah sakit Santa Elisabeth berdasarkan nilai *mean* dari masing-masing item pernyataan pada masing-masing variabel.

Nilai *mean* dapat digunakan untuk melihat item pernyataan mana yang tinggi kemudian bisa menjadi masukan atau saran bagi rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawatnya. Nilai *mean* dalam variabel-variabel pada penelitian ini masuk dalam kategori yang tinggi, berarti dapat dikatakan bahwa perawat mengalami adanya dampak stres kerja terkait dengan beban kerja, keamanan kerja, dan shift kerja pada kinerja perawat.

Dari hasil nilai *mean* tertinggi pada variabel beban kerja berada pada BK4 yang berisi tentang “Saya merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan saya terlalu banyak”. Penulis menyarankan agar rumah sakit Santa Elisabeth mengadakan kegiatan konseling untuk perawat. Konseling melibatkan satu orang yang ahli dalam bidang tersebut, diharapkan perawat dapat bercerita tentang segala keluhan atau masalah yang dihadapi melalui konseling tersebut. Konseling dilakukan dengan tujuan agar perawat memiliki daya tahan terhadap tanggung jawab pekerjaan yang terlalu banyak dengan cara menerima masukan yang dapat memotivasi para perawat, dan menerima solusi untuk mengurangi beban pekerjaan yang dirasa terlalu banyak saat bekerja. Konseling mungkin dapat dilakukan selama 2 kali dalam sebulan dan dapat dilanjutkan di lain waktu dengan sistem yang sama. Selanjutnya, penulis menyarankan agar pihak rumah sakit mengadakan kegiatan olahraga bersama sebagai pengganti kegiatan rekreasi yang ditiadakan adanya akibat pandemik covid-19. Olahraga ini bertujuan agar kondisi tubuh selalu prima dan pengelolaan waktu yang baik

tanpa adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secara tergesa-gesa adalah sebagian dari pengelolaan stres karyawan. Salah satu kegiatan olahraga yang bisa dilakukan bersama dan saat ini sedang menjadi trend adalah olahraga bersepeda bersama. Kegiatan ini dapat dilakukan sebanyak 1-2 kali dalam sebulan.

Dari hasil nilai *mean* tertinggi pada variabel keamanan kerja berada pada KK4 yang berisi tentang “Saya merasa perlu dorongan kuat untuk terus melakukan pekerjaan saya”. Penulis menyarankan agar rumah sakit Santa Elisabeth mengadakan forum khusus perawat. Forum ini dapat diadakan dalam bentuk pertemuan langsung atau tidak, dan didampingi langsung oleh kepala bagian keperawatan. Diharapkan dengan adanya forum khusus perawat tersebut, perawat dapat saling memotivasi satu sama lain untuk mendapatkan dorongan, sehingga menimbulkan rasa aman atau nyaman ketika bekerja. Selain itu, perawat dapat mengenal lebih dekat antara satu sama lain melalui sarana yang disediakan atau forum perawat. Dalam kedekatan yang terbentuk, perawat dengan nyaman dapat membicarakan segala macam masalah yang menurunkan dorongan kerja mereka.

Dari hasil nilai *mean* tertinggi pada variabel shift kerja berada pada SK2 yang berisi tentang “Saya merasa shift kerja mengurangi waktu saya untuk berkumpul bersama keluarga”. Penulis menyarankan rumah sakit Santa Elisabeth, jika memungkinkan sebaiknya waktu shift kerja dibatasi yaitu

pembagian waktu tiap shift maksimum adalah 8 jam kerja dengan waktu istirahat 1 jam tanpa mengurangi kompensasi dan benefitnya. Selanjutnya, memberikan kompensasi kepada perawat dan memberikan waktu istirahat yang cukup seperti menambah waktu cuti atau liburan kepada perawat yang bekerja supaya memiliki lebih banyak waktu bersama keluarga.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Peneliti hanya melakukan penelitian di Rumah Sakit Santa Elisabeth sehingga hasil dari penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan ke perusahaan yang lain.
- b. Selama pengisian kuesioner tidak didampingi oleh peneliti karena tidak diizinkan oleh pihak rumah sakit. Peneliti membagikan kuesioner kepada pihak diklat rumah sakit kemudian disebarkan kepada responden, akibatnya peneliti tidak dapat melihat proses pengisian kuesioner secara langsung dan memungkinkan terjadinya perbedaan pemahaman antara peneliti dengan responden.
- c. Penelitian ini dilakukan hanya melibatkan perawat inap dan perawat jalan dengan jumlah yang terbatas, sehingga tidak menggambarkan kondisi karyawan rumah sakit secara keseluruhan.

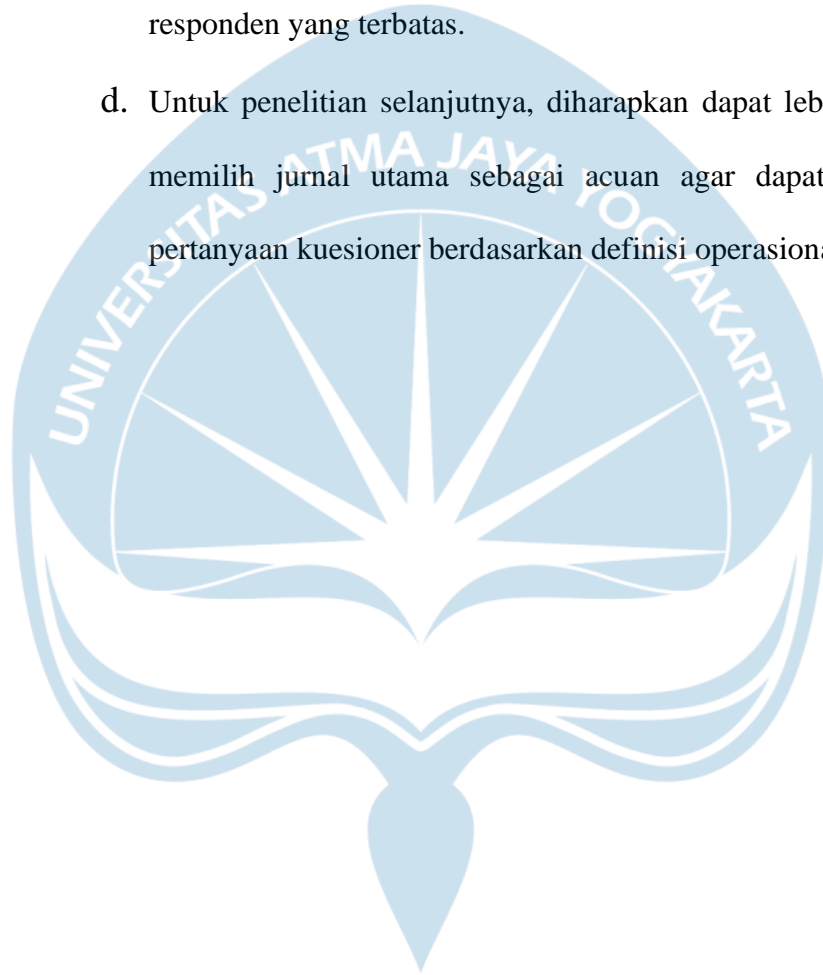
- d. Definisi operasional kinerja karyawan (perawat) yang dipakai dalam jurnal utama kurang memiliki landasan teori yang cukup. Penulis jurnal telah menjelaskan dimensi stress kerja seperti Beban kerja, Keamanan Kerja, dan Shift Kerja sehingga dari definisi operasional ini kemudian dapat dirumuskan untuk menjadi pertanyaan dalam kuesionernya. Namun dalam jurnal tersebut, penulis tidak fokus menggunakan teori kinerja karyawan sehingga penulis membuat indikator pertanyaan kuesioner yang tidak mengacu pada definisi operasional.

5.4. Saran

Dalam melakukan penelitian tentu ada berbagai keterbatasan yang dialami peneliti. Berikut adalah saran yang diberikan peneliti untuk mengatasi keterbatasan penelitian yang ada:

- a. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan perusahaan yang lainnya sehingga tidak terbatas hanya satu perusahaan saja.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengawasan secara langsung dalam pengisian kuesioner oleh responden, sehingga dapat diamati proses berjalannya pengisian kuesioner dari awal sampai akhir dengan akurat sampai data kuesioner dikumpulkan.

- c. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah responden yang tidak hanya fokus pada perawat saja, namun semua bagian bisa dimasukkan dalam penelitian untuk menambah jumlah responden yang terbatas.
- d. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat lebih teliti dalam memilih jurnal utama sebagai acuan agar dapat merumuskan pertanyaan kuesioner berdasarkan definisi operasional yang tepat.



DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, A. N. (2011). Menanamkan disiplin pada anak melalui dairy activity menurut ajaran Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*, 9(1), 17-29.
- Ahmed, R. R., Warraich, A. U., Khoso, I., & Ahmad, N. (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi. *Research Journal Management Science*, 3(7), 14-17.
- Ali, Zaidin. (2010). Dasar-dasar dokumentasi keperawatan. Jakarta : EGC.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(1).
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), 803-829.
- Desima, R. (2013). Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4(1), 43-55.
- Dessler, G. (2010). *Human Resource Management: The Strategic Role of Human Resource Management*, Prentice Hall, Inc: NJ, NJ.
- Ermawan, D. (2007). Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret. (tidak diterbitkan)
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2002). *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Edisi kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, N. (2008). Evaluasi kinerja dan tarif angkutan perkotaan di Kota Sragen: Studi pada kasus angkot jurusan Pasar Bunder-Bulu. *Doctoral dissertation Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

- Hasby, M. (2017). Pengaruh beban kerja, konflik kerka, dan komunikasi terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwady. (2007). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(2), 93-100.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2012). Human resource management: Essential perspectives. *Mason, OH: South-Western*.
- Joko, S., Titin, I.O., & Sigit, T. S. (2012). Pengaruh Shift Kerja terhadap kelelahan karyawan dengan metode bourdown wiersman dan 30 items of rating scale. *Jurnal Teknologi*. 5(1), 32-9.
- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Khan, A. (2016). Effect of Stress in Employees Job Performance in Maharatna Companies. *Journal of Management and Research*, 9(4), 31-43.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- MacPhee, Maura., Dahinten, S. V., & Havaei, F. (2017). The Impact of Heavy Perceived Nurse Workloads on Patient and Nurse Outcomes. *Journal MDPI*, (7) Juli.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya manusia*, PT. Remadja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, D. (2011). Analisis Penentuan Segmen, Target, dan Posisi Pasar Home Care di Rumah Sakit AL-ISLAM Bandung. *Majalah Ilmiah, UNIKOM*.
- Mangcuprawira, S., & Aida, V. H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Maurits, L. S., & Widodo, I. D. (2008). Faktor dan penjadualan shift kerja. *Jurnal Teknoin*, 13(2), 11-32.
- Mulyono, K. (2013). Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada divisi operasi tambang di PT Newmont Nusa Tenggara. *Die*, 9(1).
- Nurbaity, S., Rahmadi, H., & Fithriani, E. S. (2019). Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 7(2), 137-150.
- Nursalam, N., & Efendi, F. (2008). Pendidikan Dalam Keperawatan Education in Nursing.
- Novliadi, F., Psi, S., & Si, M. (2009). "Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja", Medan. (tidak diterbitkan).
- Olayinka, O. A., Osamudiamen, O. S., & Ojo, A. A. (2013). Occupational stress management among nurses in selected hospital in Benin city, Edo state, Nigeria. *Eur J Exp Biol*, 3(1), 473-81.
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer sekolah dasar negeri di Bekasi Selatan. *SOUL: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 6(1), 57-76.
- Rusdi, R., & Warsito, B. E. (2014). Shift Kerja Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Terjadinya Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Di Rumah Sakit Pemerintah. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(1), 1-12.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of organizational behavior*, 17(S1), 587-605.
- Satrio, P. (2015). Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circlaka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Skripsi. Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi keenam, Cetakan VI, Buku I, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

- Setiawan & Hadianto. (2010). Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*.
- Surhayanto, H., & Hadna, A. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Snell, S., Bohlander, G. W., & Bohlander, G. (2010). *Principles of human resource management*. South-Western Cengage Learning.
- Suciati., Haryono, T. A., & Minarsih, M. M. (2014). "Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang". Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran Semarang.
- Suma'mur. (2013). *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Anlisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umansky, J., & Rantanen, E. (2016). Workload in nursing. In *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting* (Vol. 60, No. 1, pp. 551-555). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.

- Umar, H. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, R. (2011). Pengaruh Biaya Kualitas terhadap Kinerja Balanced Scorecard Perusahaan Manufaktur Berskala Besar. *Sumber*, 133(017), 9.
- Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees job Performance in aavin, coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Prasada.





KUESIONER PENELITIAN

Selamat siang bapak/ibu/saudara/saudari saya Anastasia Ayu Chinintya Putri mahasiswi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Jurusan Manajemen, saya sedang menyusun tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1 dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan judul “PENGARUH DIMENSI STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP DAN RAWAT JALAN RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH GANJURAN”. Dengan ini saya memohon kesediaan bapak / ibu / saudara / saudari untuk mengisi kuesioner dan identitas diri dengan memberikan tanda (X) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

Note: (Jawaban dari bapak / ibu / saudara / saudari akan diperlakukan secara sangat rahasia)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (boleh dikosongi) :
2. Jenis Kelamin :
 Laki-laki Perempuan
3. Usia :
 Dibawah 25 tahun 26 - 35 tahun
 36 – 45 tahun > 45 tahun
4. Status Perkawinan
 Belum menikah Menikah
5. Pekerjaan :

6. Pendapatan tiap bulan :

- Dibawah 1 juta 1 – 1,5 juta
 1,5 – 2,5 juta > 2,5 juta

7. Pendidikan Terakhir :

- Tidak ada riwayat pendidikan D3 S2
 SMA S1

PETUNJUK PENGISIAN :

Dimohon bapak / ibu / saudara / saudari untuk dapat membaca dengan seksama dan dapat memberikan tanda (X) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan. Alternatif jawaban tersebut adalah Sangat Setuju (ST), Setuju (S), Kadang-Kadang (KK), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dimohon responden dapat menjawab dengan sebenarnya pada setiap pernyataan yang diberikan.

PERNYATAAN 1 BEBAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KK	S	SS
1	Saya merasa kurang mendapatkan bantuan yang memadai dari rekan kerja di tempat kerja.					
2	Saya merasa rekan kerja saya masih belum bekerja secara efisien.					
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan tekanan waktu kerja yang tinggi.					
4	Saya merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan saya terlalu banyak.					

PERNYATAAN 2 KEAMANAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KK	S	SS
1	Saya merasa khawatir akan adanya pemutusan hubungan kerja di tempat kerja.					
2	Saya merasa bahwa upah yang saya terima saat ini rendah.					
3	Saya merasa khawatir akan tunjangan pensiun yang tidak sesuai pada masa akhir kerja saya					
4	Saya merasa perlu dorongan kuat untuk terus melakukan pekerjaan saya					

PERNYATAAN 3 SHIFT KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KK	S	SS
1	Saya merasa shift kerja mengganggu kesehatan saya.					
2	Saya merasa shift kerja mengurangi waktu saya untuk berkumpul bersama keluarga.					
3	Saya merasa shift kerja membuat saya kurang untuk bersosialisasi dengan orang lain.					
4	Saya merasa tidak nyaman saat membandingkan shift kerja saya dengan karyawan lain.					

PERNYATAAN 4 KINERJA PERAWAT (R=Reverse)

No	Pernyataan	STS	TS	KK	S	SS
1	Saya merasa kelebihan beban kerja memengaruhi kinerja saya.					
2	Saya merasa keamanan kerja memengaruhi kinerja saya.					
3	Saya merasa prestasi kinerja saya menurun karena adanya shift kerja.					
4	Saya merasa kurangnya pelatihan memengaruhi kinerja saya					



HASIL UJI VALIDITAS BEBAN KERJA

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.546**	.557**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.546**	1	.311	.709**
	Sig. (2-tailed)	.002		.094	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.557**	.311	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.001	.094		.000
	N	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.510**	.388*	.696**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.004	.034	.000	.000
	N	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	.840**	.709**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS *JOB SECURITY* (KEAMANAN KERJA)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.375*	.027	.646**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.041	.886	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.375*	1	.624**	.470**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.041		.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.027	.624**	1	.201	.635**
	Sig. (2-tailed)	.886	.000		.287	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.646**	.470**	.201	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.287		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_X2	Pearson Correlation	.682**	.873**	.635**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS SHIFT KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.745**	.719**	.561**	.902**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.745**	1	.760**	.369*	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.045	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.719**	.760**	1	.601**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.561**	.369*	.601**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.001	.045	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	.902**	.852**	.905**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

HASIL UJI VALIDITAS KINERJA PERAWAT

Correlations

		Y.X1	Y.X2	Y.X3	Y	Total_Y
Y.X1	Pearson Correlation	1	.403*	.475**	.421*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.027	.008	.020	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.X2	Pearson Correlation	.403*	1	.459*	.054	.687**
	Sig. (2-tailed)	.027		.011	.778	.000
	N	30	30	30	30	30
Y.X3	Pearson Correlation	.475**	.459*	1	.160	.794**
	Sig. (2-tailed)	.008	.011		.397	.000
	N	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.421*	.054	.160	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.020	.778	.397		.002
	N	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.789**	.687**	.794**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30

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

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



LAMPIRAN III

UJI RELIABILITAS

HASIL UJI RELIABILITAS BEBAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.77	3.495	.672	.720
X1.2	11.67	4.299	.494	.805
X1.3	11.43	3.840	.640	.736
X1.4	11.33	4.023	.659	.731

HASIL UJI RELIABILITAS *JOB SECURITY* (KEAMANAN KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.53	4.740	.422	.698
X2.2	11.87	3.154	.671	.535
X2.3	11.57	5.151	.394	.709
X2.4	11.33	4.920	.590	.622

HASIL UJI RELIABILITAS SHIFT KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12.00	4.552	.799	.805
X3.2	11.90	5.197	.731	.833
X3.3	11.73	4.961	.824	.796
X3.4	11.67	5.954	.563	.894

HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA PERAWAT

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.X1	6.13	3.085	.617	.482
Y.X2	6.33	3.264	.426	.595
Y.X3	5.90	2.507	.505	.545
Y	6.23	3.840	.251	.697



LAMPIRAN IV
ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	10	20.0	20.0	20.0
	perempuan	40	80.0	80.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	12	24.0	24.0	24.0
	25-35 tahun	26	52.0	52.0	76.0
	36-45 tahun	7	14.0	14.0	90.0
	>45 tahun	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	10	20.0	20.0	20.0
	Menikah	39	78.0	78.0	98.0
	Cerai/lainnya	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendapatan per Bulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,5-2,5 juta	6	12.0	12.0	12.0
	>2,5 juta	44	88.0	88.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	2.0	2.0	2.0
	D3	49	98.0	98.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	





LAMPIRAN V

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL BEBAN KERJA

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK1	50	1	5	3.52	.909
BK2	50	1	5	3.64	.921
BK3	50	1	5	3.94	.890
BK4	50	1	5	4.00	.881
Valid N (listwise)	50				

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL *JOB SECURITY* (KEAMANAN KERJA)

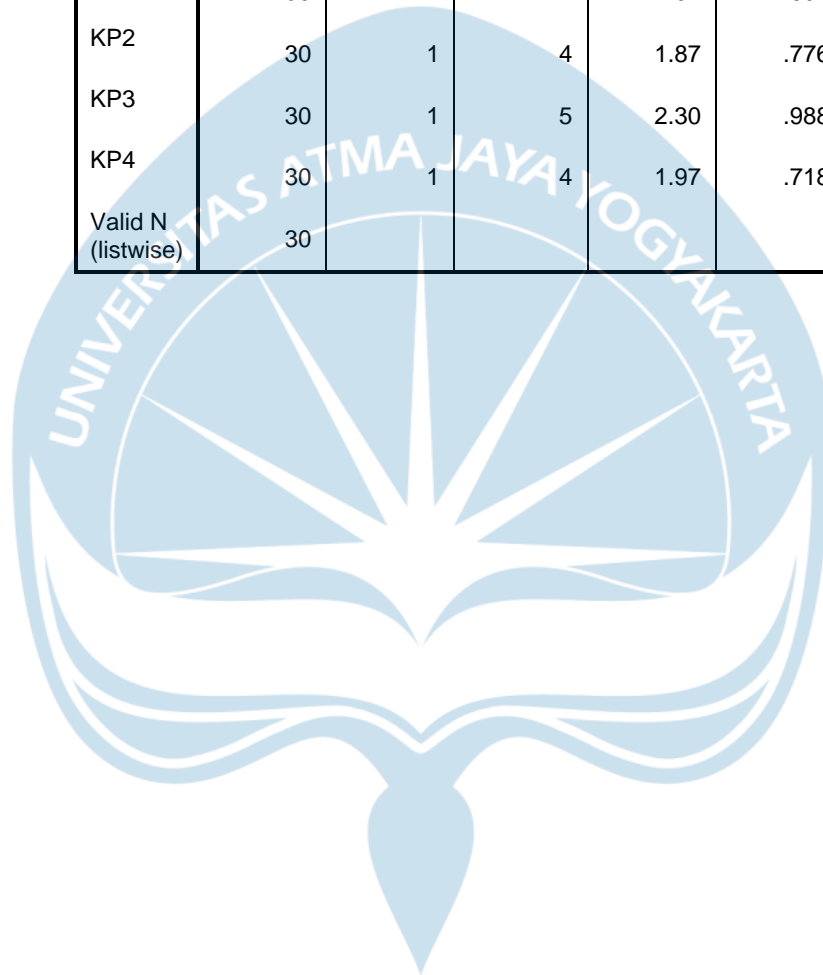
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	50	1	5	3.78	.910
KK2	50	1	5	3.64	1.102
KK3	50	1	5	3.82	.941
KK4	50	1	5	3.94	.793
Valid N (listwise)	50				

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL SHIFT KERJA

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK1	50	1	5	3.74	1.084
SK2	50	1	5	3.98	1.000
SK3	50	1	5	3.94	.998
SK4	50	1	5	3.86	1.050
Valid N (listwise)	50				

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA PERAWAT**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP1	30	1	4	2.07	.691
KP2	30	1	4	1.87	.776
KP3	30	1	5	2.30	.988
KP4	30	1	4	1.97	.718
Valid N (listwise)	30				





LAMPIRAN VI

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA VARIABEL BEBAN
KERJA, *JOB SECURITY* (KEAMANAN KERJA), SHIFT KERJA, DAN
KINERJA PERAWAT**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.665	1.703

a. Predictors: (Constant), SK, KK, BK

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	290.519	3	96.840	33.373	.000 ^b
Residual	133.481	46	2.902		
Total	424.000	49			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), SK, KK, BK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.103	1.300		16.232	.000
BK	-.360	.146	-.381	-2.468	.017
KK	-.272	.135	-.284	-2.021	.049
SK	-.200	.091	-.252	-2.181	.034

a. Dependent Variable: KP



LAMPIRAN VII

DATA JAWABAN RESPONDEN

BEBAN KERJA

No	BK1	BK2	BK3	BK4	Bagian
1	4	4	3	4	Ranap
2	4	4	4	4	Ranap
3	4	4	5	5	Ranap
4	4	4	4	4	Ranap
5	4	5	4	5	Ranap
6	3	3	3	3	Ranap
7	2	3	2	2	Ranap
8	4	5	5	4	Ranap
9	4	3	4	3	Ranap
10	4	4	4	4	Ranap
11	4	4	4	4	Ranap
12	5	4	4	4	Ranap
13	3	4	4	4	Ranap
14	4	4	5	4	Ranap
15	4	5	4	4	Ranap
16	3	2	3	3	Ranap
17	1	1	2	2	Ranap
18	1	1	1	1	Ranap
19	4	4	5	5	Ranap
20	4	4	4	4	Ranap
21	3	4	4	4	Ranap
22	4	4	4	5	Ranap
23	3	5	4	4	Ranap
24	3	3	4	4	Ranap
25	4	4	4	4	Ranap
26	4	4	4	5	Ralan
27	4	4	4	4	Ralan
28	5	3	4	4	Ralan
29	4	4	4	5	Ralan
30	4	3	5	5	Ralan
31	2	2	2	3	Ralan
32	1	3	3	3	Ralan
33	4	4	4	4	Ralan
34	4	4	4	5	Ralan
35	4	3	5	4	Ralan
36	4	5	4	4	Ralan
37	4	4	5	5	Ralan

38	2	2	4	4	Ralan
39	3	4	3	4	Ralan
40	3	3	5	5	Ralan
41	4	4	5	4	Ralan
42	4	4	4	4	Ralan
43	4	4	5	4	Ralan
44	4	3	4	5	Ralan
45	3	3	3	3	Ralan
46	3	4	4	3	Ralan
47	4	4	4	4	Ralan
48	4	4	5	5	Ralan
49	3	3	4	5	Ralan
50	4	5	5	5	Ralan

KEAMANAN KERJA (*JOB SECURITY*)

No	KK1	KK2	KK3	KK4	Bagian
1	4	4	4	5	Ranap
2	4	4	4	4	Ranap
3	5	4	4	4	Ranap
4	4	5	4	4	Ranap
5	5	4	4	4	Ranap
6	5	1	1	4	Ranap
7	2	2	2	2	Ranap
8	4	4	4	5	Ranap
9	3	4	4	3	Ranap
10	4	2	4	4	Ranap
11	4	4	4	5	Ranap
12	4	5	4	5	Ranap
13	4	4	5	4	Ranap
14	4	4	4	4	Ranap
15	4	5	5	4	Ranap
16	3	4	4	4	Ranap
17	2	1	1	2	Ranap
18	1	1	1	1	Ranap
19	4	4	4	4	Ranap
20	4	4	4	3	Ranap
21	4	4	5	4	Ranap
22	4	4	4	4	Ranap

23	3	4	5	4	Ranap
24	3	3	4	4	Ranap
25	4	4	3	4	Ranap
26	4	4	5	4	Ralan
27	4	4	4	4	Ralan
28	4	5	4	5	Ralan
29	4	4	4	4	Ralan
30	2	3	4	3	Ralan
31	4	2	4	4	Ralan
32	4	2	3	4	Ralan
33	4	4	4	4	Ralan
34	5	4	4	5	Ralan
35	5	4	4	4	Ralan
36	4	4	5	4	Ralan
37	4	5	4	5	Ralan
38	3	2	3	4	Ralan
39	5	3	3	5	Ralan
40	1	1	4	3	Ralan
41	4	4	5	4	Ralan
42	4	4	4	4	Ralan
43	5	5	4	4	Ralan
44	4	4	4	4	Ralan
45	4	4	3	3	Ralan
46	3	4	3	4	Ralan
47	4	4	4	4	Ralan
48	4	5	5	4	Ralan
49	4	4	4	4	Ralan
50	4	4	4	5	Ralan

SHIFT KERJA

No	SK1	SK2	SK3	SK4	Bagian
1	4	5	5	5	Ranap
2	4	5	5	4	Ranap
3	5	5	5	4	Ranap
4	4	5	4	4	Ranap
5	4	4	4	4	Ranap
6	3	4	3	3	Ranap
7	2	4	3	3	Ranap

8	5	4	4	5	Ranap
9	4	3	4	5	Ranap
10	3	4	4	4	Ranap
11	5	4	5	5	Ranap
12	4	4	4	3	Ranap
13	3	3	4	4	Ranap
14	4	4	5	4	Ranap
15	3	3	3	3	Ranap
16	4	4	3	3	Ranap
17	1	1	1	1	Ranap
18	1	1	2	1	Ranap
19	4	4	4	5	Ranap
20	4	4	5	5	Ranap
21	3	5	3	5	Ranap
22	4	3	4	3	Ranap
23	4	4	4	4	Ranap
24	4	4	4	4	Ranap
25	5	5	5	5	Ranap
26	5	5	4	4	Ralan
27	4	5	5	5	Ralan
28	3	4	4	4	Ralan
29	5	4	4	4	Ralan
30	4	5	5	4	Ralan
31	2	3	2	2	Ralan
32	3	4	3	3	Ralan
33	5	5	5	4	Ralan
34	5	5	5	5	Ralan
35	5	4	4	5	Ralan
36	4	5	5	4	Ralan
37	2	3	3	2	Ralan
38	3	4	3	3	Ralan
39	3	4	3	3	Ralan
40	3	2	4	4	Ralan
41	5	4	5	5	Ralan
42	2	2	2	2	Ralan
43	5	5	5	5	Ralan
44	5	5	5	4	Ralan
45	3	3	3	3	Ralan
46	3	4	3	4	Ralan

47	5	5	5	5	Ralan
48	5	5	4	5	Ralan
49	4	4	5	4	Ralan
50	3	4	4	4	Ralan

KINERJA PERAWAT (R=Reverse)

No	KP1	KP2	KP3	KP4	Bagian
1	2	2	1	2	Ranap
2	2	2	2	2	Ranap
3	2	2	2	2	Ranap
4	2	1	1	2	Ranap
5	2	2	3	2	Ranap
6	2	2	3	2	Ranap
7	2	2	4	2	Ranap
8	2	3	2	2	Ranap
9	2	3	2	2	Ranap
10	2	2	3	2	Ranap
11	1	1	1	1	Ranap
12	1	1	1	3	Ranap
13	3	1	3	3	Ranap
14	2	2	2	2	Ranap
15	2	1	2	2	Ranap
16	3	2	3	3	Ranap
17	5	5	5	4	Ranap
18	4	4	5	4	Ranap
19	2	2	2	2	Ranap
20	2	1	2	1	Ranap
21	3	3	2	2	Ranap
22	2	2	2	3	Ranap
23	2	3	3	2	Ranap
24	2	2	3	2	Ranap
25	1	1	1	1	Ranap
26	2	2	3	2	Ralan
27	2	1	2	1	Ralan
28	3	1	3	1	Ralan
29	2	1	1	2	Ralan
30	1	2	3	1	Ralan
31	4	4	4	2	Ralan

32	3	3	4	2	Ralan
33	2	1	2	3	Ralan
34	2	2	1	1	Ralan
35	2	2	2	2	Ralan
36	2	1	1	2	Ralan
37	1	2	2	1	Ralan
38	3	3	2	3	Ralan
39	1	2	3	1	Ralan
40	3	2	4	4	Ralan
41	2	2	1	1	Ralan
42	1	2	2	1	Ralan
43	2	1	1	1	Ralan
44	1	1	4	2	Ralan
45	3	3	3	3	Ralan
46	2	2	1	2	Ralan
47	2	2	2	2	Ralan
48	1	1	1	3	Ralan
49	2	2	1	2	Ralan
50	1	2	2	1	Ralan