

**Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Beban Kerja Mental Pada Perawat
Rumah Sakit X**

SKRIPSI



Oleh: Rindi Antika Valentina

202010230311436

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Beban Kerja Mental Pada Perawat RS X

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh:
Rindi Antika Valentina
202010230311436

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024



SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

RINDI ANTIKA VALENTINA

Nim : 202010230311436

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

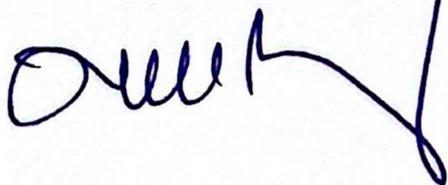
Pada tanggal, 14 MARET 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



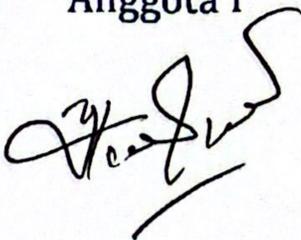
Prof. Dr. Tulus Winarsunu.,M.Si

Sekretaris/Pembimbing II,



Atika Permata Sari, S.Psi.,M.Psi

Anggota I



Dr. Yuni Nurhamida.,M.Si

Anggota II



Muhamad Salis Yuniardi, M.Psi.,Ph.D



Mengesahkan
Muhamad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rindi Antika Valentina
NIM : 202010230311436
Fakultas/ Jurusan : Psikologi/ Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Beban Kerja Mental Pada Perawat RS X”

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui
Ketua Program Studi



Sofa Amalia, S.Psi., M.Si

Malang, 6 Maret 2024



Rindi Antika Valentina

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah mengizinkan penulis menyelesaikan tugas akhir ini. Dalam Proses penyusunan skripsi ini, penulis telah memiliki banyak dukungan dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M.Psi., PhD., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Tulus Winarsunu, M.Si selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan
3. Ibu Atika Permata Sari, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Pembimbing kedua yang juga banyak memberikan arahan dan saran yang membuat saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Bapak Adhyatman Prabowo S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen wali dari kelas H. yang telah memberikan dukungan dan ilmu.
5. Ayah, Ibu, dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
6. Para responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam pengumpulan data.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun penulis tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan adanya kritik serta saran untuk perbaikan dan kesempurnaanya yang akhirnya laporan proposal skripsi ini akan memberikan kebaikan dan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut

Malang, 23 Oktober 2023

Penulis

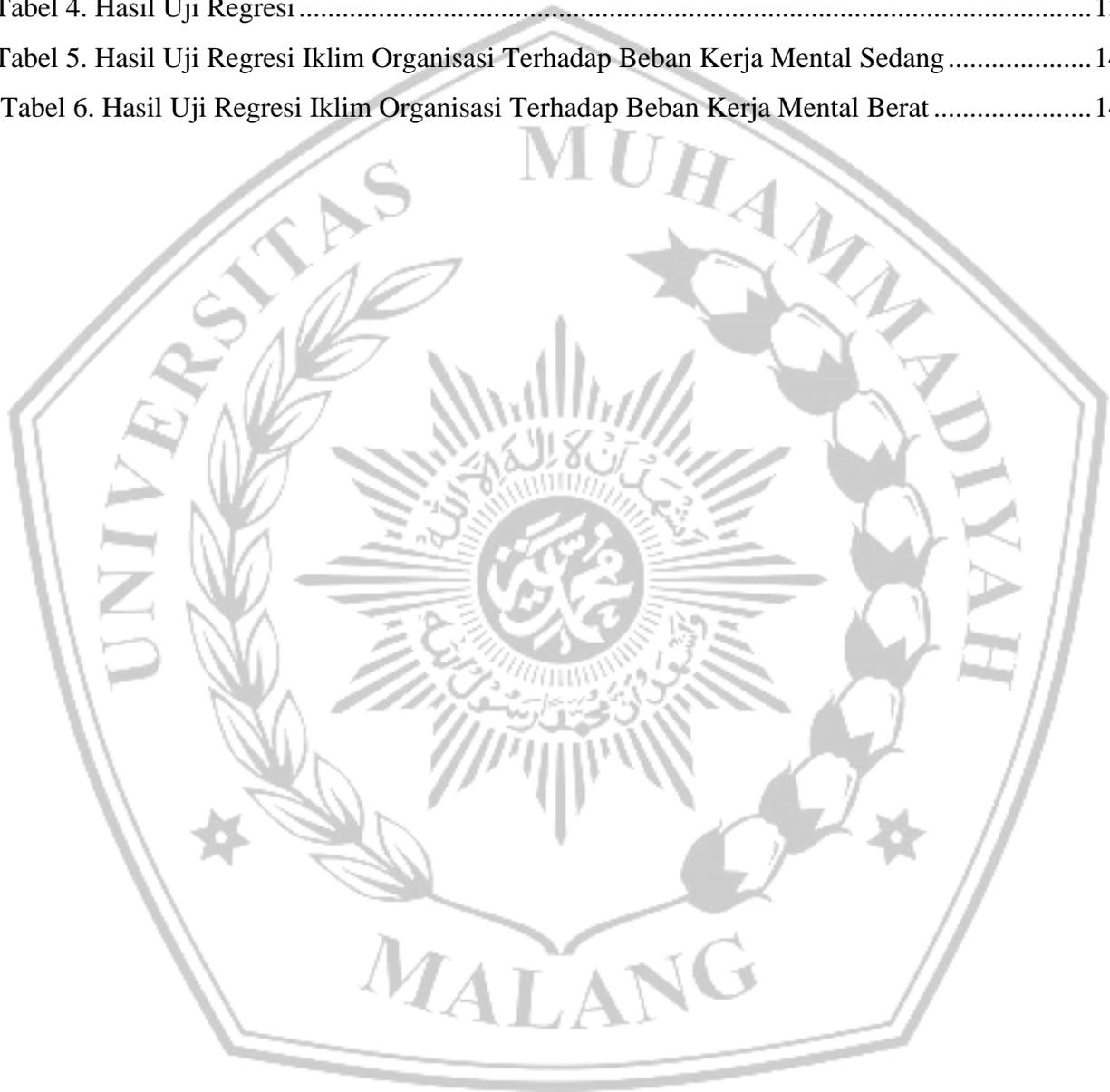
Rindi Antika Valentina

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN.....	2
LANDASAN TEORI.....	6
Beban Kerja Mental.....	6
Dimensi Beban Kerja Mental.....	7
Faktor Pengaruh Beban Kerja Mental	7
Iklim Organisasi.....	8
Dimensi Iklim Organisasi.....	8
METODE PENELITIAN.....	10
Desain Penelitian.....	10
Subyek Penelitian.....	10
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	10
Prosedur Penelitian.....	11
HASIL PENELITIAN.....	12
DISKUSI.....	15
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	19
REFERENSI.....	20
LAMPIRAN	28

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Responden	12
Tabel 2. Analisis Deskriptif Beban Kerja Mental	12
Tabel 3. Frekuensi Unit, Persentase Unit, Mean Beban Kerja Mental & Iklim Organisasi Unit ..	13
Tabel 4. Hasil Uji Regresi	13
Tabel 5. Hasil Uji Regresi Iklim Organisasi Terhadap Beban Kerja Mental Sedang	14
Tabel 6. Hasil Uji Regresi Iklim Organisasi Terhadap Beban Kerja Mental Berat	14



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Iklim Organisasi & Beban kerja Mental.....9



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Ujin perusahaan	28
Lampiran 2. Proses Translasi Skala Iklim Organisasi.....	31
Lampiran 3. Instrumen Penelitian	41
Lampiran 4. Hasil Scoring	46
Lampiran 5. Uji Reliabilitas & Validitas	58
Lampiran 6. Uji Normalitas	60
Lampiran 7. Uji Linearitas	61
Lampiran 8. Uji Regresi	61
Lampiran 9. Surat Verifikasi Data	67
Lampiran 10. Surat Cek Plagiasi.....	68
Lampiran 11. Data Hasil Wawancara	69
Lampiran 12. Dokumentasi Pengambilan Data Penelitian.....	73



PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP BEBAN KERJA MENTAL PADA PERAWAT DI RS X

Rindi Antika Valentina

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

titinvalentinaa@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Karyawan tentu mengalami adanya beban kerja yang dirasakan di perusahaan. Beban kerja mental yang dirasakan karyawan satu dengan yang lainnya akan berbeda, karena bergantung dari persepsi setiap individu mengenai iklim organisasi yang mereka rasakan. Penelitian ini bertujuan mengetahui peran pengaruh iklim organisasi terhadap beban kerja mental pada pekerja perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Proses penyebaran skala atau kuesioner pada penelitian ini disebarakan melalui *online* dan *paper pencil* kepada subjek penelitian. Subjek penelitian didapatkan sebanyak 159 responden perawat di RS X dengan teknik *accidental sampling*. Skala yang digunakan pada penelitian ini pada variabel iklim organisasi menggunakan skala LSOCQ yang reliabel dan valid. Sedangkan pada variabel beban kerja mental menggunakan skala NASA-TLX yang juga reliabel dan valid. Hipotesis penelitian ini diuji dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Pada penelitian ini dihasilkan bahwa tidak adanya pengaruh antara iklim organisasi dengan beban kerja mental, namun ditemukan pengaruh pada aspek tanggung jawab, risiko dan konflik terhadap beban kerja mental pada subjek yang memiliki beban kerja mental berat. Implikasi pada penelitian ini perusahaan dapat fokus pada aspek yang berpengaruh terhadap beban kerja mental berat sehingga perusahaan dapat memmanage 3 aspek tersebut untuk memberikan langkah preventif.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Beban kerja Mental, Perawat*

Abstract. Employees certainly experience a perceived workload in the company. The mental workload felt by one employee by another will be different because it depends on each individual's perception of the organizational climate they feel. This study aims to determine the role of organizational climate influence on mental workload in nurse workers. This research uses a quantitative method approach. The process of distributing scales or questionnaires in this study was distributed via online and paper pencil to research subjects. The research subjects were obtained from as many as 159 nurse respondents at X Hospital with an accidental sampling technique. The scale used in this study on the organizational climate variable uses the LSOCQ scale, which is reliable and valid. While the mental workload variable uses the NASA-TLX scale, which is also reliable and valid, The hypothesis of this study was tested with simple linear regression analysis techniques. This study found that there was no influence between organizational climate and mental workload, but there was an influence on the aspects of responsibility, risk, and conflict on mental workload in subjects who had a heavy mental workload. The implication of this research is that companies can focus on aspects that affect heavy mental workloads so that they can manage these three aspects and provide preventive measures.

Keywords: *Organizational Climate, Mental Workload, Nurses*

Pekerjaan merupakan salah satu aspek penting untuk semua individu yang bertujuan untuk memenuhi kehidupan mereka. Setiap bidang pekerjaan tentu saja memiliki tantangan masing-masing. Pada pekerjaan di area kesehatan mereka memiliki tantangan untuk terus melayani pasien selama 24 jam, memberikan obat kepada pasien dengan tepat, memberikan pelayanan serta kenyamanan dan mencatat terkait hal medis pada pasien. Pada 2014 dilakukan penelitian dengan total sembilan negara yang ada di Eropa. Sebanyak 300 rumah sakit dilakukan penelitian ditemukan hasil bahwa adanya kenaikan beban kerja perawat per satu pasien memiliki hubungan pada meningkatnya risiko pasien kritis sejumlah tiga puluh hari setelah masuk rumah sakit sebanyak 7%. Pada fenomena perawat yang berada di negara Asean tersebut mengalami adanya beban kerja, yang berakibat jumlah pasien di rumah sakit yang kritis meningkat sebanyak 7% (Aiken dkk., 2014). Permasalahan pada beban kerja yang tinggi sudah menjadi masalah utama di dalam industri kesehatan dunia terutama pada bagian *intensive care unit* (ICU) (Hoonaker dkk., 2011). Beban kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang dihadapinya (Tarwaka, 2015). Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu beban kerja mental dan beban kerja fisik. Beban kerja mental yang lebih besar dari pada kemampuan fisik dapat menimbulkan rasa tidak nyaman (tahap awal), kelelahan (*over stress*), rasa sakit, cedera, kecelakaan, penyakit, dan menurunnya produktivitas (tahap akhir) (Fahamsyah, 2017).

Pada Rumah Sakit X (RS X) setiap karyawan akan memiliki beban kerja mental masing-masing. Hasil wawancara yang didapatkan bahwa perawat pada beberapa unit memerlukan keahlian khusus diantaranya adalah unit ICU, Hemodialisa, Kamar Operasi dan IGD. Mereka diharuskan untuk memiliki keterampilan khusus dengan adanya sertifikasi khusus dari pada perawat di unit lain, hal ini menunjukkan adanya *effort* yang lebih besar daripada perawat di unit lainnya. Pada unit rawat inap, mereka akan bertambah beban kerjanya disaat ada pasien yang akan datang dan pasien yang akan pulang. Pada unit rawat inap juga akan mengalami penambahan beban kerja disaat ada pasien yang akan melakukan tindakan operasi. Pada RS X perawat memiliki kewajiban untuk mengikuti pelatihan di RS X, masing-masing pegawai harus memiliki 250 jam pelatihan setiap tahunnya untuk menambahkan skill serta pengetahuan mereka. Salah satu tugas pada perawat juga melakukan analisis terkait penyakit atau keluhan yang diderita oleh pasien untuk dilaporkan kepada dokter, dalam hal ini menunjukkan adanya tuntutan beban kerja mental dimana perawat dituntut dalam kegiatan berpikir dan juga mengingat keluhan pada pasien.

Salah satu istilah yang digunakan untuk menggambarkan beban kerja mental adalah ketika seseorang harus menghabiskan banyak waktu dan tenaga untuk menyelesaikan tugas-tugas kognitif. Tidak ada definisi yang jelas untuk beban kerja mental, tetapi sebagian besar orang menganggapnya sebagai konsekuensi dari perbedaan jumlah sumber daya yang mereka miliki dibandingkan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan. (Sanders & McCormick, 1992). Beban kerja mental didefinisikan oleh Hacker (2005) dan Attwood, dkk (2007) bahwa beban kerja mental adalah tingkat kemampuan yang dikeluarkan selama proses melakukan tugas, dan konsep beban kerja mental ini muncul karena proses informasi yang terjadi. Henry (1988) menjelaskan beban kerja mental sebagai gap antara tuntutan suatu pekerjaan dengan kapasitas maksimum beban mental pada pekerja dalam kondisi sedang termotivasi. Adanya kelebihan atau

kekurangan pada beban kerja pada karyawan maka hal tersebut diartikan sebagai beban kerja yang tidak optimal (Brookhuis & de Waard, 2000).

Kelebihan beban kerja mental dan kekurangan beban kerja mental dapat berakibat adanya penurunan kinerja penyimpangan perhatian dan kesalahan (Wilson dan Rajan, 1995). Saat memiliki kelebihan beban kerja berarti karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang lebih banyak dari pada hal yang dia mampu untuk menanganinya dengan tetap mempertahankan standar kinerjanya sendiri, namun saat beban kerja yang dimiliki sedikit akan menyebabkan adanya kekurangan beban, hal ini bisa dikarenakan kurangnya memanfaatkan karyawan dalam bekerja (Young & Stanton, 2002). Brookhuis dan de Waard (2000) membedakan adanya kelebihan dan juga kekurangan beban dengan cara berfokus pada sumber kesalahan yang ada, pertama menyebabkan adanya kewaspadaan yang berkurang dan menurunkan perhatian, kedua menyebabkan adanya gangguan, perhatian yang dialihkan dan tidak cukup waktu dalam memproses suatu informasi yang telah diterima. Namun untuk hasil yang akurat, diperlukan mengukur beban kerja mental dengan akurat.

Beban kerja mental yang berat dan dialami dengan kurun waktu yang lama dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja baik secara fisik dan mental, maka terjadi respon pada situasi di lingkungan kerja berupa bahaya atau ancaman seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan stress (Chen dkk., 2010). Namun saat beban kerja mental lebih kecil dari kemampuan fisik, akan terjadi rasa jenuh, lesu, bosan, dan kurang produktif dan juga sakit (Santoso, 2004). Beban kerja mental yang berlebihan dari atasan dapat menyebabkan prestasi kerja yang menurun pada karyawan (Galy dkk., 2011). Beban kerja merupakan keadaan dimana adanya ketegangan mental sebagai respons terhadap suatu tuntutan atau tantangan, berkaitan dengan cara merespons individu pada tuntutan tugas yang melibatkan kapasitas individu dalam menangani tugas, dan juga motivasi yang mendorong mereka untuk bertindak.

Terdapat hubungan antara beban kerja mental dengan kelelahan, beban kerja mental yang semakin tinggi akan meningkatkan resiko pada kelelahan (Ardiyanti dkk., 2017). Pada penelitian yang dilakukan di sebuah rumah sakit didapatkan bahwa beban kerja mental dapat berpengaruh pada stress kerja, hal ini dikarenakan adanya target untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan, juga adanya pekerjaan karyawan yang dilakukan terus berulang, juga dikarenakan peningkatan pasien yang datang serta adanya alat steril yang digunakan saat melakukan operasi, yang butuh dipersiapkan secara cepat (Fahamsyah, 2017). Pada penelitian yang dilakukan oleh Paxion dkk., (2014) ditemukan bahwa kinerja seseorang akan menurun jika mereka mengalami beban kerja mental yang tinggi, penelitian ini dilakukan pada seorang pengemudi yang berpengalaman dan tidak berpengalaman, pada saat situasi kompleks di jalanan mereka cenderung meningkat pada beban kerja yang dirasakan sehingga terjadi penurunan kinerja, namun akan lebih tinggi penurunan kinerja pada pengemudi yang masih pemula dari pada pengemudi yang sudah berpengalaman (Paxion dkk., 2014)

Iklim organisasi dapat menjadi salah satu faktor penyebab beban kerja mental, dimana keadaan lingkungan sosial serta tuntutan tugas dan tuntutan waktu yang akan berpengaruh pada stres kerja yang mereka alami, dimana stres kerja yang dialami oleh karyawan memiliki hubungan dengan beban kerja mental (Adyana dkk., 2023; Alsuraykh dkk., 2019). Karakteristik tugas juga dapat

menyebabkan stres, kesulitan, dan kewaspadaan saat mengerjakan tugas, yang dapat menyebabkan beban kerja mental yang berlebihan (Galy, 2011). Pada penelitian yang dilakukan di IGD RSUD Cianjur, beban kerja mental perawat dapat disebabkan oleh tekanan waktu untuk membuat keputusan yang cepat dan tepat tentang tindakan yang harus diberikan kepada pasien, berbagai penyakit dan pasien, serta masalah di luar pekerjaan yang mereka hadapi di tempat kerja (Kasmarani, 2012). Tekanan waktu juga menjadi salah satu pengaruh yang signifikan pada beban kerja mental, pada penelitian Xie dan Salvendy (2000). Tekanan waktu terkait dengan bagaimana individu memaknai waktu yang diminta untuk menyelesaikan tugas dan harapannya terhadap performansi (Odden & Sias, 1997). Tekanan juga dapat didefinisikan sebagai hambatan yang sangat tinggi. Jika tekanan terus ada, orang tidak akan memiliki kesempatan untuk menunjukkan dirinya (Strutton, Chowdury, & Pelton, 1997).

Salah satu sumber pengaruh dari iklim organisasi adalah gaya kepemimpinan (Higgins, 1982). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan atasan dengan karyawan mempengaruhi persepsi kerja dari karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik maka kemungkinan karyawan merasa kelelahan atau merasa kesulitan akan terbantu dengan adanya pemimpin, dimana kelelahan dan kesulitan yang dialami oleh pegawai menjadi penyebab dari adanya beban kerja mental (Galy, 2014). Adanya hubungan yang terjalin dengan baik maka karyawan dapat terbuka dengan hal-hal yang terjadi di lapangan. Relasi yang baik antar karyawan dan atasan akan ada komitmen untuk saling membantu (Suparba & Wahyu, 2023). Sikap saling membantu dan adanya keterbukaan dapat meringankan beban kerja pada karyawan, sehingga karyawan akan mengalami kemungkinan yang tidak terlalu besar untuk merasa lelah dan dengan adanya sikap saling membantu dapat meringankan beban kerja mental pada karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa suhu tinggi, kebisingan, dan kondisi berdebu di tempat kerja menyebabkan beban kerja yang tinggi (Rahman dan Pratama, 2022). Faktor penyebab beban kerja mental yang tinggi juga dapat berasal dari kombinasi dari tanggung jawab, seperti tekanan waktu dan tanggung jawab yang dianggap sulit oleh karyawan. Faktor-faktor ini juga bergantung pada cara karyawan menangani tanggung jawab mereka dalam mengerjakan tugas, termasuk dari seberapa waspada mereka (Paxion, 2014). Rasa kelelahan juga dapat menjadi penyebab adanya beban kerja mental, dari penelitian yang sebelumnya telah ditemukan, pada penelitian didapatkan bahwa beban kerja mental berdampak pada tingkat kelelahan kerja pada karyawan, hasilnya rata-rata tingkat kelelahan kerja yang dialami sebagian karyawan perusahaan berada pada tingkat kategori rendah hingga sedang (Restuputri & Garsied, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Agustama dan Giantari (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan negatif pada perusahaan, sehingga semakin baik iklim kerja pada suatu perusahaan maka dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan. Adanya lingkungan yang tidak menyenangkan akan membuat kecenderungan karyawan meninggalkan lingkungan tersebut. Lingkungan kerja dapat dilihat melalui dua sisi, yaitu lingkungan luar dalam. Lingkungan dalam mengarah pada faktor-faktor yang ada di dalam organisasi menciptakan adanya milieu kultural dan sosial di dalam tempat kegiatan berlangsung (Idrus, 2006). Saat karyawan bekerja dengan organisasi yang tidak sehat akan membawa karyawan kepada emosi dan juga perasaan negatif, hal tersebut dapat menimbulkan adanya ketidakpuasan, tekanan psikologis, melalaikan, ketidakpedulian dan pada

tahap akhir karyawan akan menghindari pekerjaan yang akan mengarah pada stres kerja. Lima faktor yang dapat menimbulkan stres kerja adalah (1) faktor-faktor intrinsik pada pekerjaan seperti adanya tuntutan tugas dan fisik; (2) peran individu dalam organisasi; (3) pengembangan karir; (4) hubungan interpersonal dalam pekerjaan (5) struktur dan iklim organisasi (Rivai & Mulyadi, 2009). Adanya tuntutan-tuntutan tugas yang membuat karyawan merasakan tertekan dan merasakan lingkungan kerja menjadi tidak sehat dapat menjadi penyebab adanya beban kerja mental yang dirasakan oleh karyawan.

Iklim Organisasi dijelaskan oleh Davis (1985) sebagai lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap keseluruhan yang ada pada organisasi. Adanya kata yang ditujukan seperti 'anak buah', sikap pimpinan, kebijakan organisasi dan hal lainnya yang dapat membentuk adanya iklim pada setiap organisasi dan juga perusahaan. Pimpinan memiliki tanggung jawab pada keadaan iklim organisasi, karena segala sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin akan memiliki suatu dampak pada iklim (Higgins, 1982). Pengaruh dari pimpinan bersumber dari adanya gaya kepemimpinan serta kepribadian dari pimpinan. Hal yang juga memiliki dampak pada iklim adalah kepribadian dari karyawan, fokus utama adalah pada kebutuhan dan tindakan yang dapat memuaskan kebutuhan, terutama pada komunikasi antar karyawan dan komunikasi pada atasan (Higgins, 1982). Iklim organisasi secara menyeluruh akan mempengaruhi dari sistem manajemen yang telah dikembangkan. Sistem disini adalah perlakuan manajer kepada karyawannya. Hal tersebut meliputi kebijakan, sistem komunikasi, sistem tunjangan dan jaminan, dan sistem imbalan/kinerja.

Kurt Lewin adalah orang yang pertama kali memperkenalkan iklim organisasi pada tahun 1930-an. Lewin menghubungkan perilaku manusia dengan lingkungannya. Pada studinya, Lewin membahas tentang iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian Tagiuri dan Litwin (1968) menggunakan beberapa istilah untuk menggambarkan perilaku yang terkait dengan lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), lingkungan (*environment*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola perilaku (*behavior setting*), pola lapangan (*field setting*), dan kondisi. Setelah itu muncul definisi dari iklim organisasi oleh para ahli. Tagiuri dan Litwin (1968) menggambarkan iklim organisasi sebagai kualitas internal dari lingkungan organisasi yang terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku mereka. Hal ini juga menggambarkan pengertian dari set karakteristik atau sifat organisasi. Gibson dkk (1973) mendefinisikan iklim organisasi sebagai semua elemen pada lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung dan juga tidak langsung oleh karyawan dan menganggap bahwa hal tersebut akan menjadi faktor utama yang mempengaruhi mereka saat bekerja. Davis (1985) mengartikan iklim organisasi sebagai lingkungan yang mereka alami atau yang mereka hadapi dalam suatu organisasi yang mereka kerjakan. (Owens, 1995) Iklim organisasi adalah studi persepsi individu terkait berbagai aspek pada lingkungan organisasinya.

Pada penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan variabel beban kerja mental dan variabel iklim organisasi menjadi variabel bebas. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Setyowati (2017) beban kerja mental dan iklim organisasi menjadi variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini adalah stres kerja. Namun terdapat penelitian yang membahas terkait pengaruh shift kerja terhadap beban kerja mental yang menghasilkan bahwa mereka yang bekerja di shift malam memiliki beban kerja mental yang lebih tinggi dari pada di shift pagi dan shift sore, salah satu

faktor yang mempengaruhinya adalah stres kerja sebesar 33.21%, hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahamsyah (2017) dimana beban kerja mental yang tinggi dapat terjadi dikarenakan adanya faktor stres kerja. Salah satu faktor adanya stres kerja adalah iklim organisasi yang ada pada perusahaan (Rivai & Mulyadi, 2009). Dari hasil pembahasan tersebut, peneliti menduga adanya pengaruh iklim organisasi terhadap beban kerja mental pada karyawan.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pada iklim organisasi terhadap beban kerja mental pada perawat di RS X. Manfaat pada penelitian ini dapat menjadi pengetahuan yang baru untuk perusahaan agar dapat membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mengetahui adanya efek dari iklim organisasi yang dibentuk oleh perusahaan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja, penelitian juga dapat bermanfaat untuk menambahkan informasi serta referensi terkait ilmu psikologi industri. Pentingnya penelitian ini untuk dilakukan untuk mengetahui beban kerja mental di perusahaan apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi beban kerja mental pada individu tersebut. Adanya pengetahuan baru terkait dampak dari iklim organisasi dengan beban kerja mental yang dirasakan oleh pegawai akan menjadi hal baru untuk dipelajari.

Beban Kerja Mental

Hart & Staveland (1988) mengartikan beban kerja mental sebagai sesuatu yang muncul dari adanya interaksi antara tuntutan tugas-tugas yang ada pada lingkungan pekerjaan yang digunakan untuk tempat bekerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Hart (2006) menjelaskan beban kerja mental sebagai perbedaan beban dari besarnya beban tugas dengan kondisi maksimal beban mental pada individu yang menyebabkan individu tersebut mengalami stres kerja. Henry R. Jex dalam bukunya yang berjudul "*Human Mental Workload*" mendefinisikan beban kerja mental dengan selisih dari tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam keadaan termotivasi. Beban kerja mental didefinisikan oleh Sanders & Cormick (1993) sebagai: *A measurable quantity of information processing demands placed on an individual by task*. Definisi tersebut menunjukkan mental workload diketahui melalui pengukuran dari tugas-tugas berupa *information processing* yang dikerjakan oleh manusia. Mc Cloy, dkk (1983) mendefinisikan beban kerja mental sebagai adanya perbedaan dari jumlah sumber daya yang tersedia dalam diri seseorang dengan jumlah sumber daya yang diminta dari situasi tugas.

Beban kerja mental juga dapat diartikan sebagai evaluasi operator terhadap kewaspadaan (kapasitas saat sedang termotivasi dengan beban kerja yang ada) saat melakukan pekerjaan secara mental (*metacontroller activity*) dalam mencapai tujuan tertentu (Meshkati & Hancock, 1988). Disini beban mental yang dimaksudkan adalah adanya jarak antara kebutuhan pekerjaan (task demand) dengan kapasitas pekerja yang sedang bekerja secara mental (*metacontroller activity*). Kegiatan yang memiliki peran besar terhadap aktivitas mental adalah operasi pembedahan, membidik target saat sedang menembak, merakit dengan teliti, melihat objek berukuran sangat kecil dengan mikroskop dan sebagainya.

Dimensi Beban Kerja Mental

Hart dan Staveland (1988) membagi beban kerja menggunakan enam dimensi untuk menilai beban mental: (1) *Mental Demand* (MD) adalah seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari, (2) *Physical Demand* (PD): Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan (misalnya: mendorong, menarik, mengontrol putaran) (3) *Temporal Demand* adalah jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung. (4) *Performance* (OP) adalah seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya, (5) *Frustration* (FR) adalah seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan, (6) *Effort* (EG): Seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan

Menurut Reid (1989) melalui alat ukur *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT) yang dikembangkannya, beban kerja mental terbagi menjadi 3 dimensi yaitu yang dimaksud dengan dimensi secara definisi adalah sebagai berikut: a. *Time Load*: menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. Beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi b. *Mental Effort Load*: adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. (beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi) c. *Psychological Stress Load*: adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas. (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja Mental

Menurut Wieber dkk., (2010) Terdapat dua faktor pada beban kerja mental yaitu eksternal dan internal. Faktor eksternal termasuk hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti stasiun, sarana, alat, sikap, hak dan wewenang, lamanya waktu kerja, dan lainnya. Faktor internal termasuk faktor somatis seperti umur, jenis kelamin, kondisi kesehatan, ukuran, dan gizi. Pendapat dari Wickens dan Holland (2000) menyebutkan hal yang menjadi penyebab timbulnya beban kerja mental yaitu (1) Perhatian yang harus terbagi dua atau lebih (time sharing), (2) Kewaspadaan yang tinggi dengan stimulus yang intensitasnya rendah, (3) Sulit memahami bahasa yang asing didengar.

Menurut Rodahl (1989) faktor dari beban kerja sangat kompleks, baik secara internal maupun faktor eksternal. Menurut Rodahl (1989), Adiputra (1998), dan Manuaba (2000) pada faktor eksternal yaitu yang datang dari luar individu, contohnya adalah (1) organisasi: adanya durasi atau lamanya waktu kerja waktu istirahat shift kerja, struktur organisasi dll, (2) tugas atau task terdapat 2 macam yaitu tugas fisik dan mental. Tugas yang bersifat fisik yaitu sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat dan sarana kerja, beban yang diangkat. Sedangkan untuk tugas mental antara lain kesulitan dalam bekerja, emosi pekerja dan juga tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing, dan (3) lingkungan kerja, lingkungan kerja fisik berupa suhu udara, intensitas cahaya, dan kebisingan. Lingkungan kerja kimiawi adalah debu, gas, uap, dan lainnya. Sedangkan pada lingkungan kerja psikologis seperti adanya hubungan antara vertikal ataupun

horizontal. Faktor internal dari beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam diri pekerja. Reaksi yang diberikan oleh tubuh dinamakan *strain*. Faktor pekerja dan faktor psikis masuk dalam kategori internal. Pada faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan lainnya, sedangkan pada faktor somatis terdiri dari jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, status gizi, dan ukuran tubuh.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi menurut Litwin dan Stringer (1968) adalah sesuatu yang dipersepsikan melalui pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi manajer, dan faktor lingkungan lain yang didapat dari sikap, motivasi, nilai, dan keyakinan pada individu yang bekerja pada sebuah perusahaan. Menurut Gilmer (1961) iklm organisasi adalah karakteristik tertentu yang menjadi pembeda suatu organisasi dengan organisasi lain dan berpengaruh pada tingkah laku orang yang ada pada organisasi tersebut. Pendapat dari Davis (1981) menyebutkan bahwa iklm organisasi adalah lingkungan manusia dimana anggota pada organisasi melakukan pekerjaannya.

Forehand dan Gilmer (1964) berpendapat bahwa iklm organisasi adalah seperangkat deskriptif karakteristik pada organisasi yang relatif bertahan selama periode tertentu. Karakteristik ini yang menjadi pembeda satu organisasi dengan organisasi lainnya dan dapat mempengaruhi perilaku orang yang menjadi anggotanya. Gibson, dkk. (1995) mendefinisikan iklm organisasi sebagai rangkaian hal-hal dari lingkungan kerja yang dihayati oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan dan iklm organisasi tersebut mempunyai peranan yang besar untuk mempengaruhi perilaku dari karyawannya.

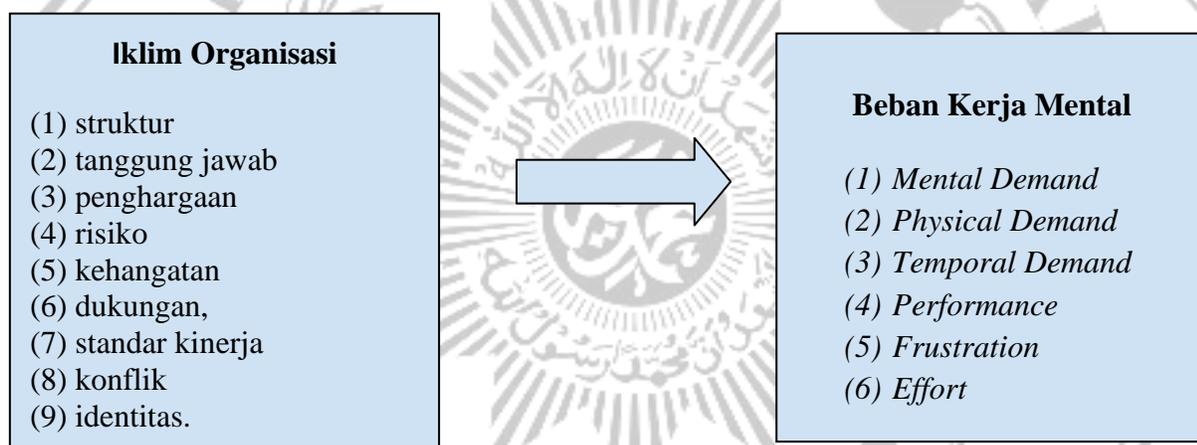
Dimensi Iklm Organisasi

Litwin dan Stringer (1968) membagi iklm organisasi menjadi 9 dimensi yaitu: (1). Struktur: perasaan karyawan terkait kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan, (2). Tanggung jawab: artinya individu tersebut memiliki perasaan untuk menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri, (3). Penghargaan: perasaan dihargai karena melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini menekankan pada penghargaan positif dari pada hukuman juga rasa keadilan yang dirasakan dari kebijakan gaji dan promosi, (4). Risiko: perasaan adanya risiko dan juga tantangan pada pekerjaan dan organisasi, pada aspek ini melihat penekanan pengambilan risiko yang sudah diperhitungkan, apakah mengambil risiko dengan cara terbaik dalam bekerja, (5). Kehangatan: perasaan dalam mengikuti suasana kelompok kerja yang baik, menekankan pada kelompok sosial yang ramah, (6). Dukungan: Perasaan membantu yang dirasakan para manajer dan karyawan lain dalam kelompok menekankan pada bentuk saling mendukung di atas dan di bawah, (7). Standar kinerja: standar kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan motivasi yang ada pada diri karyawan. Standar kinerja berkaitan dengan pengukuran persepsi individu tentang pentingnya kinerja serta harapan individu pada pekerjaan, (8). Konflik: hal ini mengukur terkait perasaan yang diinginkan manajer untuk mendengarkan pendapat yang berbeda, menekankan pada hal yang mengungkapkan masalahnya daripada mengabaikan masalah tersebut, (9). Identitas: perasaan dalam karyawan dalam menganggap dirinya ada pada bagian dari suatu perusahaan dan menganggap dirinya sebagai anggota tim kerja yang berharga

Kerangka Berpikir

Robbins & Timothy (2008) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah suasana yang dirasakan oleh anggota organisasi pada tempat kerja. Saat iklim organisasi pada perusahaan penuh dengan adanya tekanan tugas dan tekanan dari atasan yang membuat akan menyebabkan adanya stres kerja. Pernyataan ini didukung dengan sumber stres menurut Moorhead & Griffin (1996) ada dua yaitu berasal dari organisasi dan sumber stres yang berasal dari kehidupan. Sumber stres dari organisasi diantaranya adalah tuntutan tugas, tuntutan fisik, dan tuntutan interpersonal. Northcraft (1990) memaparkan beberapa faktor yang membuat stres kerja karena adanya beban dari pekerjaan itu sendiri, baik yang terlalu sedikit atau terlalu besar. Beban kerja merupakan salah satu tuntutan yang dibebankan oleh perusahaan kepada pekerja, beban kerja berlebih atau terlalu sedikit merupakan pembangkit terjadinya stres (Munandar, 2006). Salah satu faktor dari penyebab beban kerja mental menurut Hart dan Staveland (1988) adalah karena adanya tekanan di dalam pekerjaan. Maka dari beberapa studi tersebut dinyatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap beban kerja mental.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Iklim Organisasi & Beban Kerja Mental

Hipotesis penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara iklim organisasi dengan beban kerja mental pada perawat yang bekerja di RS X.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimental dengan desain penelitian secara korelasional. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian dengan menggunakan data berupa angka yang sifatnya kuantitatif agar dapat meramalkan suatu kondisi dari populasi atau kecenderungan masa datang (Mukhid, 2021). Desain penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan adanya hubungan dari variabel bebas dengan variabel terikat dari pengujian hipotesis yang telah dibuat (Subariyanti, 2017).

Subjek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Rumah Sakit X yang merupakan perusahaan yang bekerja di bidang layanan kesehatan. Jumlah total populasi perawat yang ada pada RS X ini adalah sebanyak 301 perawat. Namun subjek yang didapatkan sebanyak 159 subjek, menurut Agung dan Yuesti (2017) pada bukunya bahwa dari 143 dapat mewakili subjek dari sebanyak 301 populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *non probability* dengan teknik *accidental sampling*. Teknik *accidental sampling* menurut sugiyono (2012) adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Kriteria pada subjek yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah:

1. Bekerja sebagai perawat di RS X
2. Menjabat sebagai pegawai karyawan tetap selama minimal 1 tahun

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel pada penelitian ini adalah iklim organisasi variabel bebas atau variabel independen dan beban kerja mental sebagai variabel terikat atau variabel dependen. Iklim organisasi adalah persepsi dari individu yang bekerja pada organisasi atau perusahaan terhadap lingkungan pekerjaan. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah Iklim organisasi. Pada variabel iklim organisasi menggunakan instrumen dengan alat ukur skala LSOCQ oleh Litwin dan Stringer (1968) dengan dimensi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer sebanyak 9 dimensi yaitu (1) struktur, (2) tanggung jawab, (3) penghargaan, (4) risiko, (5) kehangatan, (6) dukungan, (7) standar kinerja, (8) konflik, (9) identitas. Nilai reliabilitas pada skala LSOCQ yang didapat melalui hasil *try out* memiliki nilai reliabilitas 0.904 dengan rentang validitas dari 0.273 sampai 0.792. Jumlah skala yang valid dan reliabel pada hasil uji coba sebanyak 26 aitem dengan 4 pilihan seperti skala likert yaitu sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Contoh butir pada aitem ini adalah “Pekerjaan dalam organisasi ini terdefinisi jelas dan terstruktur secara logis”

Beban kerja mental akan diukur menggunakan NASA TLX oleh Hart & Staveland (1988). Beban kerja mental merupakan keadaan dimana individu merasa terbebani oleh tugas, tekanan, dan keadaan baik dari sisi kognitif maupun emosional. Pada variabel beban kerja mental diukur secara subjektif salah satunya menggunakan alat ukur NASA TLX oleh Hart & Staveland (1988).

Beban kerja yang dilakukan secara subjektif umumnya digunakan untuk mengukur beban kerja mental, seperti yang dinyatakan oleh Longo (2018) bahwa beban kerja mental akan lebih mudah dianalisis dengan pengukuran secara subyektif. Instrumen ini diadaptasi mengacu pada penelitian Widyanti, dkk. (2012). NASA TLX merupakan instrumen dengan metode multidimensional yang banyak digunakan dalam pengukuran beban kerja mental dengan subjektif dan lebih sensitif dibandingkan dengan instrumen beban kerja mental yang lain (Gawron, 2019). Reliabilitas pada instrumen NASA TLX memiliki nilai *test-retest* reliabilitas 0.77, dan validitas konvergen pada alat ukur ini dapat dilihat dari korelasi yang sangat tinggi (0.97 dan 0.98) pada dua instrumen lainnya yaitu SWAT dan *Workload Profile* (Hoonakker dkk., 2011). Contoh butir pada aitem ini adalah “Kebutuhan Mental (KM): Seberapa besar usaha mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini?”

Alat ukur NASA TLX memiliki 6 dimensi di dalamnya yaitu *Mental Demand* (MD), *Physical Demand* (PD), *Temporal Demand* (TD), *Performance* (OP), *Frustration* (FR), *Effort* (EG). Pada tahap awal pemberian kuesioner terjdad 6 pertanyaan yang bertujuan memberikan rating dimana responden akan memberikan rating dari enam indikator sesuai dengan apa yang dirasakan oleh mereka saat mengerjakan pekerjaannya dari poin 0-100 dengan cara melingkari, dan 15 pembobotan berpasangan sesuai dengan metode NASA-TLX dengan cara melingkari salah satu indikator yang memiliki pengaruh paling besar pada beban kerja mental responden. Dari hasil pemilihan tersebut akan dijumlahkan untuk menghasilkan bobot dari setiap dimensinya. Bobot akan dikalikan dengan hasil rating pada tahap awal pengerjaan. Pada tahap akhir beban kerja mental dihasilkan dari membagi jumlah hasil perkalian dengan angka 15 (Nodushan dkk., 2021).

Pada hasil skor beban kerja mental akan dilakukan interpretasi dengan kategori sebagai berikut, nilai skor > 80 kategori beban kerja mental berat, 50-70 kategori beban kerja mental sedang dan skor < 50 kategori beban kerja mental ringan (Hendrawan dkk., 2013)

Prosedur dan Analisis Data

Prosedur dalam penelitian ini yang pertama adalah tahap persiapan peneliti menyiapkan surat izin untuk melakukan penelitian di RS X, pada tahap ini juga peneliti menggali informasi terkait latar belakang pada fenomena beban kerja mental dari penelitian terdahulu juga melakukan observasi pada tempat kerja terkait iklim serta peraturan yang ada pada perusahaan, dan juga melakukan wawancara kepada unit perawat di perusahaan terkait beban kerja yang mereka alami serta iklim perusahaan yang ada pada perusahaan. Pada tahap kedua peneliti menyusun skala beban kerja mental dan skala iklim organisasi, pada skala iklim organisasi dilakukan translasi dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia dan juga sebaliknya. Setelah dilakukan translasi peneliti melakukan uji coba kepada 34 perawat yang berada di RS X untuk memastikan alat ukur reliabel.

Pada tahapan ketiga atau tahap terakhir peneliti mengumpulkan data dengan dari proses penyebaran skala beban kerja mental dan skala iklim organisasi melalui link *gform* dan *paper pencil* untuk di analisis dengan menggunakan program SPSS. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis untuk memenuhi persyaratan pengujian parametrik yaitu uji normalitas dan linearitas untuk melakukan analisis regresi linear sederhana untuk menemukan adanya pengaruh iklim organisasi terhadap beban kerja mental dari perawat RS X.

HASIL PENELITIAN

Hasil dari penelitian penyebaran kuesioner kepada subjek perawat di RS X diperoleh sebanyak 159 responden yang sudah memenuhi kriteria penelitian. Data yang didapatkan dilakukan analisis melalui aplikasi SPSS. Hasil pada tabel dibawah merupakan hasil analisis data pada subjek penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori		Frekuensi	Presentase(%)
Jenis Kelamin	Perempuan	142	10.7%
	Laki-Laki	17	89.3%
Usia	< 26	2	1.3%
	26-44	138	86.8%
	45-54	19	11.9%
Unit	Rawat Inap	86	54.1%
	Rawat Jalan	11	6.9%
	Kamar Operasi	21	13.2%
	Hemodialisa	19	11.9%
	MCU	5	3.1%
	IGD	5	3.1%
	Catherisasi Jantung	3	1.9%
ICU	9	5.7%	

Hasil dari analisis karakteristik subjek didapatkan bahwa mayoritas jenis kelamin pada responden penelitian ini adalah perempuan dengan persentase sebanyak 89.3%. Pada usia responden didapatkan bahwa mayoritas berusia 26-44 tahun dengan sebanyak 86.8%. Responden pada penelitian ini lebih banyak pada unit rawat inap dengan persentase sebanyak 54.1%.

Hasil penelitian pada 159 perawat di RS X memperoleh hasil nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (SD) variabel penelitian. Hasil dari analisis deskripsi dijelaskan pada tabel 2

Tabel 2. Analisis Deskriptif Beban Kerja Mental

Variabel	Frekuensi	Presentase
Beban Kerja Mental Sedang	86	54.1%
Beban Kerja Mental Berat	73	45.9%

Hasil analisis deskriptif (tabel 2) setelah dilakukan perhitungan pada variabel beban kerja mental didapatkan bahwa pada kategori beban kerja mental sedang terdapat 54.1% dengan frekuensi sebanyak 86 perawat yang mengalami beban kerja mental sedang. Pada beban kerja mental berat didapatkan sebanyak 45.9% dengan frekuensi sebanyak 73 Perawat. Pada analisis deskriptif ini didapatkan bahwa kategori beban kerja mental tertinggi ada pada kategori sedang.

Tabel 3. Frekuensi Unit, persentase unit, mean beban kerja mental & Iklim organisasi per unit

Unit	Frequency	Percent	BKM Mean	IO Mean
Rawat Inap	86	54.1	78.67	69.99
Rawat Jalan	11	6.9	78.45	70.18
Kamar Operasi	21	13.2	88.81	70.67
Hemodialisa	19	11.9	74.58	70.47
MCU	5	3.1	82.80	71.80
IGD	5	3.1	83.60	75.80
Cath. Jantung	3	1.9	82.33	73.00
ICU	9	5.7	74.66	71.55

Pada tabel 3 dilakukan analisa frekuensi dan mean dari variabel beban kerja mental dan iklim organisasi dari masing-masing unit. Pada unit rawat inap terdapat sebanyak 86 perawat dengan nilai rata-rata (mean) beban kerja mental 78.67 yang masuk dalam kategori moderat (Hendrawan dkk., 2013). Unit kedua yaitu rawat jalan dengan 11 perawat memiliki nilai rata-rata (mean) beban kerja mental 78.45 masuk dalam kategori sedang. Unit ketiga kamar operasi dengan 21 perawat memiliki nilai beban kerja mental 88.1 masuk dalam kategori tinggi. Unit keempat yaitu Hemodialisa dengan 19 perawat memiliki nilai beban kerja mental 74.58 masuk dalam kategori sedang. Unit kelima MCU dengan 5 perawat memiliki nilai rata-rata (mean) beban kerja mental 82.80 masuk dalam kategori tinggi. Unit keenam yaitu IG dengan 5 perawat memiliki nilai beban kerja mental 83.60 masuk dalam kategori tinggi. Unit ketujuh yaitu *Catherisasi* jantung dengan 3 perawat memiliki nilai rata-rata (mean) beban kerja mental 82.33 yang masuk dalam kategori tinggi. Unit kedelapan yaitu ICU dengan 9 perawat yang memiliki nilai beban kerja mental 74.66 yang masuk ke dalam kategori sedang. Dari hasil rata rata beban kerja mental dapat dilihat bahwa beban kerja paling tinggi berada pada unit kamar operasi dengan nilai 88.81. Pada hasil iklim organisasi didapatkan nilai rata-rata (mean) tertinggi pada unit IGD yaitu dengan nilai 75.80 dan nilai rata rata (mean) iklim organisasi paling rendah pada unit rawat inap dengan nilai 69.99.

Uji Hipotesis

Tabel. 4 Hasil Uji Regresi ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
H1	Regression	40.128	1	40.128	0.354	0.553
	Residual	17808.715	157	113.431		
	Total	17848.843	158			

Variabel Terikat: Beban Kerja Mental

Dari uji ANOVA atau uji F didapatkan nilai 0.354 dan signifikansi menunjukkan 0.553 ($P > 0.01$) yang berarti data tidak signifikan maka dari itu menunjukkan keseluruhan aspek pada variabel iklim organisasi tidak dapat menunjukkan pengaruh terhadap aspek-aspek yang ada pada beban kerja mental pada perawat RS X.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Iklim Organisasi Terhadap Beban Kerja Mental Sedang

ANOVA

Beban Kerja Mental Sedang	Signifikansi	Keterangan
Struktur	0.381	Tidak Signifikan
Tanggung jawab	0.133	Tidak Signifikan
Penghargaan	0.522	Tidak Signifikan
Risiko	0.867	Tidak Signifikan
Kehangatan	0.429	Tidak Signifikan
Dukungan	0.197	Tidak Signifikan
Standar Kinerja	0.074	Tidak Signifikan
Konflik	0.292	Tidak Signifikan
Identitas	0.904	Tidak Signifikan

Variabel Terikat: Beban Kerja Mental Sedang

Hasil pada analisis pada tiap aspek iklim organisasi terhadap beban kerja mental sedang tidak memperoleh hasil yang signifikan yang artinya tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap beban kerja mental sedang

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Iklim Organisasi Terhadap Beban Kerja Mental Berat
ANOVA

Beban Kerja Mental Berat	Signifikansi	Keterangan
Struktur	0.987	Tidak Signifikan
Tanggung jawab	0.014	Signifikan
Penghargaan	0.340	Tidak Signifikan
Risiko	0.029	Signifikan
Kehangatan	0.126	Tidak Signifikan
Dukungan	0.353	Tidak Signifikan
Standar kinerja	0.845	Tidak Signifikan
Konflik	0.017	Signifikan
Identitas	0.857	Tidak Signifikan

Variabel Terikat: Beban Kerja Mental Berat

Hasil pada analisis pada tiap aspek iklim organisasi terhadap beban kerja mental berat memperoleh hasil yang signifikan pada beberapa aspek iklim organisasi yaitu pada aspek Tanggung jawab, Risiko, dan Konflik. Hasil analisis ini mendapatkan bahwa adanya pengaruh iklim organisasi pada aspek tanggung jawab, risiko, dan konflik terhadap beban kerja mental yang berat

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja mental. Iklim organisasi sering dianggap sebagai faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja mental. Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian Agustama & Giantari (2020) dimana variabel iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah stres kerja. Adanya stres kerja yang tinggi pada karyawan akan menyebabkan beban kerja yang tinggi juga sesuai dengan penelitian Hasibuan & Susilawati (2023) dimana adanya pengaruh antara stres kerja terhadap beban kerja, saat karyawan merasakan stres yang tinggi maka akan meningkatkan persepsi terhadap beban kerja karyawan.

Adanya keterbatasan pengaruh iklim organisasi terhadap faktor eksternal juga dapat berpengaruh yang menjadi hal diluar kendali organisasi yang menyebabkan iklim organisasi tidak dapat mempengaruhi beban kerja mental. Menurut Bakker & Demerouti (2006) adanya faktor eksternal yang dapat mempengaruhi adanya beban kerja mental dari karyawan adalah stres kerja yang diakibatkan oleh perilaku mereka sendiri dengan menciptakan tuntutan tambahan misalnya karena tuntutan tambahan yang dikarenakan mereka tidak mengikuti alur kerja yang seharusnya mereka lakukan atau mereka ikuti, sehingga hal ini menciptakan tuntutan pekerjaan seperti adanya tekanan waktu (Demerouti dkk., 2004). Faktor dari individu yang dapat mempengaruhi beban kerja mental yang mereka rasakan dapat dikarenakan keterampilan mereka seperti keterampilan pribadi, keterampilan mengatasi, keterampilan dalam bekerja secara multitasking, serta pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki (Bauer, Morrisson, & Callister, 1998; Holman & Wall, 2002; McCauley, Ruderman, Ohlott & Morrow, 1994; Ruderman dkk., 2002).

Kehidupan yang seimbang dapat berkontribusi pada beban kerja mental. Karyawan yang mengalami tekanan untuk mencapai keseimbangan akan merasakan beban kerja mental yang tinggi (Greenhaus & Beutell, 1985). Saat iklim organisasi baik dalam perusahaan namun karyawan secara pribadi memiliki hidup yang tidak seimbang akan mempengaruhi beban kerja mental mereka. Karakteristik keluarga pada setiap karyawan memiliki perbedaan, Herman dan Gyllstrom (1977) menemukan bahwa jika karyawan yang menikah akan memiliki konflik dalam pekerjaan dan juga keluarga dibandingkan dengan orang yang belum menikah. Adanya beban kerja mental yang masuk dalam kategori sedang dapat dikarenakan individu yang memiliki keseimbangan yang baik dalam kehidupannya, sehingga iklim organisasi tidak berpengaruh pada beban kerja mental yang dialami pekerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap beban kerja mental sedang. Hasil menunjukkan nilai rata rata beban kerja mental sebesar 79.6, nilai tersebut masuk dalam kategori sedang (Hendrawan dkk., 2013). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki beban kerja mental yang terbilang masih di tingkat sedang, sehingga mereka masih dapat mengendalikan beban kerja mental yang mereka rasakan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Scher dan Hall (1988) menyebutkan bahwa pentingnya memberikan kendali terhadap tugas-tugas mereka. Hal ini dapat dikatakan bahwa pengendalian yang baik yang dilakukan oleh karyawan dapat mempengaruhi beban kerja mental yang mereka

rasakan di lingkungan kerja atau lingkungan organisasi. Pengendalian yang baik akan membuat karyawan berkembang dan yakin akan kemampuannya dalam mencapai kesuksesan (Schermerhorn, 2011). Pada penelitian yang dilakukan oleh Budiarti dan Pratama (2022) bahwa pengendalian diri yang tinggi akan membuat individu jauh dari sikap menyimpang di tempat kerjanya sehingga mereka lebih merasakan bahwa mereka dapat mengerjakan beban kerja yang mereka rasakan di tempat kerja dengan baik. Maka dari itu adanya pengendalian yang baik dari pekerja membuat tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap beban kerja mental sedang pada perawat.

Iklim organisasi kerja merupakan hal yang berpengaruh pada stres kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Zetli (2019) menyatakan bahwa adanya hubungan antara beban kerja mental dengan stress kerja, jika hal tersebut dibiarkan maka akan memiliki dampak yang buruk pada karyawan di suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki pengaruh pada stres kerja menurut penelitian Nasurdin dan Ramayah (2009). Stres kerja sendiri akan menimbulkan perasaan yang tidak nyaman di lingkungan organisasi dan dapat membuat beban kerja mental yang dirasakan oleh karyawan. Northcraft (1990) menyebutkan bahwa beban dari pekerjaan akan membuat adanya stresor, namun dikarenakan hasil dari beban kerja disini dalam kategori moderat dapat dikarenakan kondisi stres pada karyawan dalam keadaan yang baik juga. Hipotesis yang ada pada penelitian ini ditolak dapat dikarenakan karyawan yang dapat mengelola stres kerja dengan baik sehingga mereka tidak merasakan stres akibat iklim organisasi yang ada di perusahaan

Adanya perbedaan karakteristik pekerjaan dan tugas menunjukkan bahwa dampak lebih besar terhadap beban kerja mental. Didapatkan data melalui wawancara bahwa pada setiap unit memiliki kapasitas pasien yang sesuai pada masing masing unit untuk memenuhi pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2022) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan akan membawa pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya. Istilah *the right man on the right place* juga dapat memaksimalkan kinerja pegawai tersebut sehingga mereka akan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Saat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka beban kerja mental yang dirasakannya juga tidak terasa berat. Penelitian Permatasari (2022) juga menyebutkan bahwa karyawan yang menganggap tugas sebagai sesuatu yang harus dipecahkan maka mereka akan tetap merasa senang terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, namun jika hal yang sebaliknya terjadi dimana karyawan menganggap tugas sebagai beban maka secara perlahan mereka akan mengalami kelelahan, dimana Maslach dkk., (2001) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja.

Pada hasil dari penelitian menunjukkan adanya beberapa aspek yang pada iklim organisasi yang berpengaruh terhadap beban kerja mental berat. Salah satunya pada aspek tanggung jawab. Aspek tanggung jawab pada iklim organisasi diartikan oleh Litwin dan Stringer artinya individu tersebut memiliki perasaan untuk menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa mereka yang memiliki rasa kepemimpinan terhadap dirinya sendiri sebagai bentuk tanggung jawab dalam mengerjakan tugas memiliki beban kerja mental yang berat. Pada penelitian

Yudhistira & Milania (2021) bahwa beban kerja mental yang tinggi dikarenakan adanya rasa tanggung jawab yang lebih pada karyawan mengenai tugas yang dikerjakannya.

Pada aspek risiko memiliki pengaruh terhadap adanya beban kerja mental yang berat pada perawat rumah sakit X. Risiko pada aspek Litwin dan Stringer (19968) diartikan sebagai perasaan adanya risiko dan juga tantangan pada pekerjaan dan organisasi, aspek risiko melihat bagaimana penekanan pengambilan risiko yang sudah diperhitungkan, apakah mengambil risiko dengan cara terbaik dalam bekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh kasmarani (2012) pada unit IGD mengalami adanya beban kerja mental yang tinggi dikarenakan adanya berbagai jenis penyakit pada pasien, adanya tekanan waktu dalam membuat keputusan yang cepat dan tepat dalam melakukan tindakan terhadap pasien serta menghadapi keluarga dari pihak pasien yang panik. Penelitian tersebut menghasilkan hasil yang sama pada penelitian yang dilakukan ini, dimana perawat IGD pada RS X juga mengalami adanya beban kerja yang tergolong berat. Adanya tugas serta kondisi yang membuat perawat merasakan berbagai risiko untuk menangani pasien yang cepat dan juga tepat dapat menjadikan risiko berpengaruh terhadap beban kerja mental yang berat pada perawat di RS X.

Hasil pada penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh aspek konflik pada iklim organisasi terhadap beban kerja mental berat. Pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa saat karyawan merasakan adanya konflik ditempat kerja akan meningkatkan adanya stres kerja yang mereka rasakan (Diyana dkk., 2024). Konflik kerja dapat terjadi saat adanya perbedaan pendapat atau tujuan karyawan, dan juga adanya situasi ditempat kerja yang menjadi tidak menyenangkan. Adanya situasi yang tidak nyaman merupakan faktor dari penyebab adanya beban kerja mental yang dirasakan karyawan (Hart & Staveland, 1988). Hal ini membuat karyawan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan yang membuat karyawan merasakan stres. Stres berdampak pada organizational problem dimana karyawan akan mengalami adanya kepuasan kerja yang menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun serta menurunnya produktivitas kerja. Konflik kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan (Wibowo & Listen, 2019). Saat mereka merasakan adanya konflik, fokus karyawan dapat beralih dari tugas-tugas yang biasa dilakukan yang menyebabkan adanya penurunan produktivitas dan peningkatan beban kerja mental yang dirasakan karyawan.

Temuan baru pada penelitian yang dilakukan ini adalah tidak semua aspek pada iklim organisasi berpengaruh pada beban kerja mental yang dialami oleh perawat, terdapat beberapa aspek saja yang yang mempengaruhi beban kerja mental berat yaitu pada aspek tanggung jawab, risiko, konflik. Pada penelitian yang dilakukan ini memiliki perbedaan dengan penelitian lain dikarenakan melihat keseluruhan dimensi yaitu sebanyak 9 dimensi yang ada pada aspek pada iklim organisasi sehingga dapat dilihat lebih detail lagi terkait aspek iklim organisasi yang ada pada organisasi atau sebuah perusahaan. Informasi yang ada dalam penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada RS X serta perusahaan lainnya untuk menyebarluaskan informasi serta pengetahuan terkait iklim organisasi dan beban kerja mental pada karyawan khususnya pada perawat. Diharapkan pembaca dapat mengerti bahwa iklim organisasi bukan menjadi satu-

satunya hal yang menjadi pengaruh pada beban kerja mental, dikarenakan akan ada faktor lain yang dapat mempengaruhinya.

Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan. Penelitian ini dilakukan translasi pada salah satu skala yaitu iklim organisasi tanpa menggunakan *expert judgement*. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel iklim organisasi sebagai variabel independen yang beberapa aspek nya berpengaruh terhadap beban kerja mental sebagai variabel dependen. Adanya keterbatasan diharapkan dapat menjadi perbaikan untuk penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan hal yang sama untuk meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan di bidang psikologi.



SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Pada penelitian ini menghasilkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap beban kerja mental, maka dari hasil dari penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh iklim organisasi terhadap beban kerja mental yang signifikan pada perawat RS X. Melalui penelitian ini dapat ditunjukkan bahwa dimensi-dimensi pada iklim organisasi oleh Litwin dan Stringer menunjukkan beberapa aspek saja yang berpengaruh terhadap beban kerja mental yaitu tanggung jawab, risiko dan konflik. Hal ini dapat dimungkinkan bahwa aspek yang lain selain dari tanggung jawab, risiko dan konflik pada iklim organisasi tidak secara langsung memiliki kontribusi pada beban kerja mental yang dialami oleh karyawan. Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja mental pada perawat RS X seperti faktor eksternal dari perawat yang tidak dapat dijangkau oleh perusahaan, pengendalian dari individu juga dapat menjadi pengaruh pada beban kerja mental yang mereka rasakan di perusahaan serta terdapat beberapa hal lain yang membuat iklim organisasi pada perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap beban kerja mental.

Implikasi untuk pada penelitian ini adalah perusahaan dapat fokus pada aspek iklim organisasi yang mempengaruhi beban kerja mental berat untuk kemudian melakukan preventif. Implikasi ini mengarah pada 3 aspek yaitu tanggung jawab, risiko dan konflik agar perusahaan dapat manage 3 aspek tersebut. Hal yang dapat dilakukan pada organisasi juga dapat melalui kebijakan-kebijakan yang mendukung karyawan untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan serta kehidupan pribadinya, adanya program yang mendukung kesejahteraan mental pada karyawan juga dapat dilakukan sebagai usaha perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan mental pada karyawan, meskipun pada dimensi yang ada pada iklim organisasi tidak terlibat secara langsung terhadap proses ini.

Pada penelitian selanjutnya dapat meluaskan subjek dari perusahaan-perusahaan yang lain agar mendapatkan hasil yang lebih *general* atau umum. Peneliti juga menyarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja mental pada sebuah perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi beban kerja mental. Pada penelitian beban kerja mental masih perlu digali lebih dalam lagi, karena beban kerja mental terbilang masih belum banyak diteliti pada bidang psikologi.

REFERENSI

- Adiputra, N. (1998). *Metodologi Ergonomi*. Denpasar: Program Studi Ergonomi dan Fisiologi Kerja, Universitas Udayana.
- Adyana, W, N, A., Kumalasari F., & Astaginy, N. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 233-239.
- Agung, Anak Agung Putu and Yuesti, Anik (2017) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. AB Publisher, Yogyakarta.
- Agustama, I, M, D., & Giantari, I, G, A, K. Pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja dan komitmen organisasional karyawan Ipd desa adat jimbaran. *E-Journal Manajemen*. 9 (6), 2065-2084.
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., Griffiths, P., Busse, R., & Sermeus, W. 2014. Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *The lancet*, 383(9931), 1824-1830.
- Alsurraykh, N, H., Wilson, M, L., & Tennent, P. 2019. How How Stress and Mental Workload are Connected. 371-376. <https://doi.org/10.1145/3329189.3329235>.
- Ardiyanti, N., Wahyuni, I., & Jayanti, S, S. 2017. Hubungan beban kerja mental dengan kelelahan kerja pada tenaga keperawatan dan tenaga kebidanan di puskesmas Mlati II Sleman Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 5(5), 264-273
- Attwood, D., Baybutt, P., Devlin, C., Fluharty, W., Hughes, G., Isaacson, D., Joyner, P., Lee, E., Lorenzo, D., Morrison, L., & Ormsby, B. (2007). In Crowl, D. *Human factors methods for improving kinerjance in the process industries*. Center for chemical process safety: John Willey & Sons, Inc.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Battiste, V., & Bortolussi, M. 1988. Transport Pilot Workload: A Comparison of Two Subjective Techniques. *Proceedings of the Human Factors Society Annual Meeting*, 32(2), 150-154. <https://doi.org/10.1177/154193128803200232>
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. 1998. Organizational socialization: A review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16: 149-214.
- Bloor, G., & Dawson, P. 1994. Understanding professional culture in organizational context. *Organization Studies*. 15(2), 275-295)

- Brookhuis, K. A. & De Waard, D. (2000). Assessment of driver's workload: performance and subjective and physiological indexes. In P.A.
- Budiarti I., Pratama L. 2022. Pengendalian diri, komitmen organisasional dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan. *JEMBA: Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*. 2(1), 37-46.
- Cahyani, L. G., & Kustriyani., M., & Mariyati, M. 2019. Gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap. *Jurnal NERS Widya Husada*, 6 (3). <https://doi.org/10.33666/jners.v6i3.353>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chen, M. F., Lin, C. P. & Lien, G. Y. 2010. Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The Service Industries Journal*, 31, 1327-1345.
- Davis, K. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Publishing Company, Ltd, New Delhi.
- Demerouti, E., Bakker, AB dan Bulters, AJ (2004), "Hilangnya spiral tekanan kerja, gangguan dan kelelahan kerja-rumah: hubungan timbal balik dalam studi tiga gelombang", *Jurnal Perilaku Kejuruan*, Jil. 64, hal.131-49.
- Denison, D., Nieminen, L., Kotrba, L. 2014. Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. 23(1), 145-161. DOI: 10.1080/1359432X.2012.713173
- Fahamsyah, D. 2017. Analisis hubungan beban kerja mental dengan stress kerja. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107-115. doi: 10.20473/ijosh.v6i1.2017
- Fisher. C. D. (2010). Happiness at work : *International journal of management reviews* 12 (4), 384-412.
- Forehand, G.A., and Von Haller, G. (1964) Environmental variations in studies of organisational behaviour. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382. doi:10.1037/h0045960
- Galy, E., Cariou, M., & Melan. 2011. What is the relationship between mental workload factors and cognitive load types?. *International Journal of Psychophysiology*. doi:10.1016/j.ijpsycho.2011.09.023

- Gemilang, A. C. P. (2023, Juli 28). Imbas dugaan eksploitasi karyawan dan SPG, warga Surabaya demo Toko Jelita Cosmetic tuntutan 4 hal ini. Hops.id. Imbas dugaan eksploitasi karyawan dan SPG, warga Surabaya demo Toko Jelita Cosmetic tuntutan 4 hal ini - Hops ID - Halaman 2
- Gawron, V. J. (2019). Human performance, workload, and situational awareness measures handbook, Second Edition
- Gibson J. L., Donnelly, J. H., & Ivancevich, J. M. (2012). Organisasi dan Manajemen, Edisi keempat. Jakarta: Erlangga
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, JR. 1973. Organizations: Structure, Processes, Behavior, Dallas: Business Publications, Inc.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, dan J.H. Donnelly, Jr. 1995. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, terj. Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gilmer, B. Van Haller. (1961). Industrial Psychology 2nd Edition. New York: McGraw-Hill, Inc
- Goleman, D. 2000. Leadership that gets results. HBR On Point, March – April, pp. 76-90
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hacker, W. (2005). *Handbook of Work Stress*. SAGE Publication. Diunduh dari: http://www.Sageereference.com/hdbk_workstress/Article_n18.html, tanggal 27 April 2010.
- Hasibuan, Puan, M., & Susilawati. 2023. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja di Industri Perkapalan. *Scientific Journal of Health*. 1(1), 43–51
- Henry, J. R. (1988). Human Mental Workload. New York, USA: Elsevier Science Publisher B. V.
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. 1977. Working Men and Women: Inter-and Intra-Role Conflict. *Sage Journal*. 1(4), 319-333. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1977.tb00558.x>
- Higgins, J.M. 1982. Human Relations. Concepts and Skills. New York: Random House, Inc.
- Holman, D. J., & Wall, T. D. 2002. Work characteristics, learning-related outcomes, and strain: A test of competing direct effects, mediated, and moderated models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7: 283-301.
- Hoonaker, P., Carayon, P., Gurses, A. P., Brown, R., Khunlertkit, A., McGuire, K., & Walker, J. M. 2011. Measuring workload of ICU nurses with a questionnaire survey: the NASA Task Load Index (TLX). *IIE transactions on healthcare systems engineering*, 1(2), 131-143.

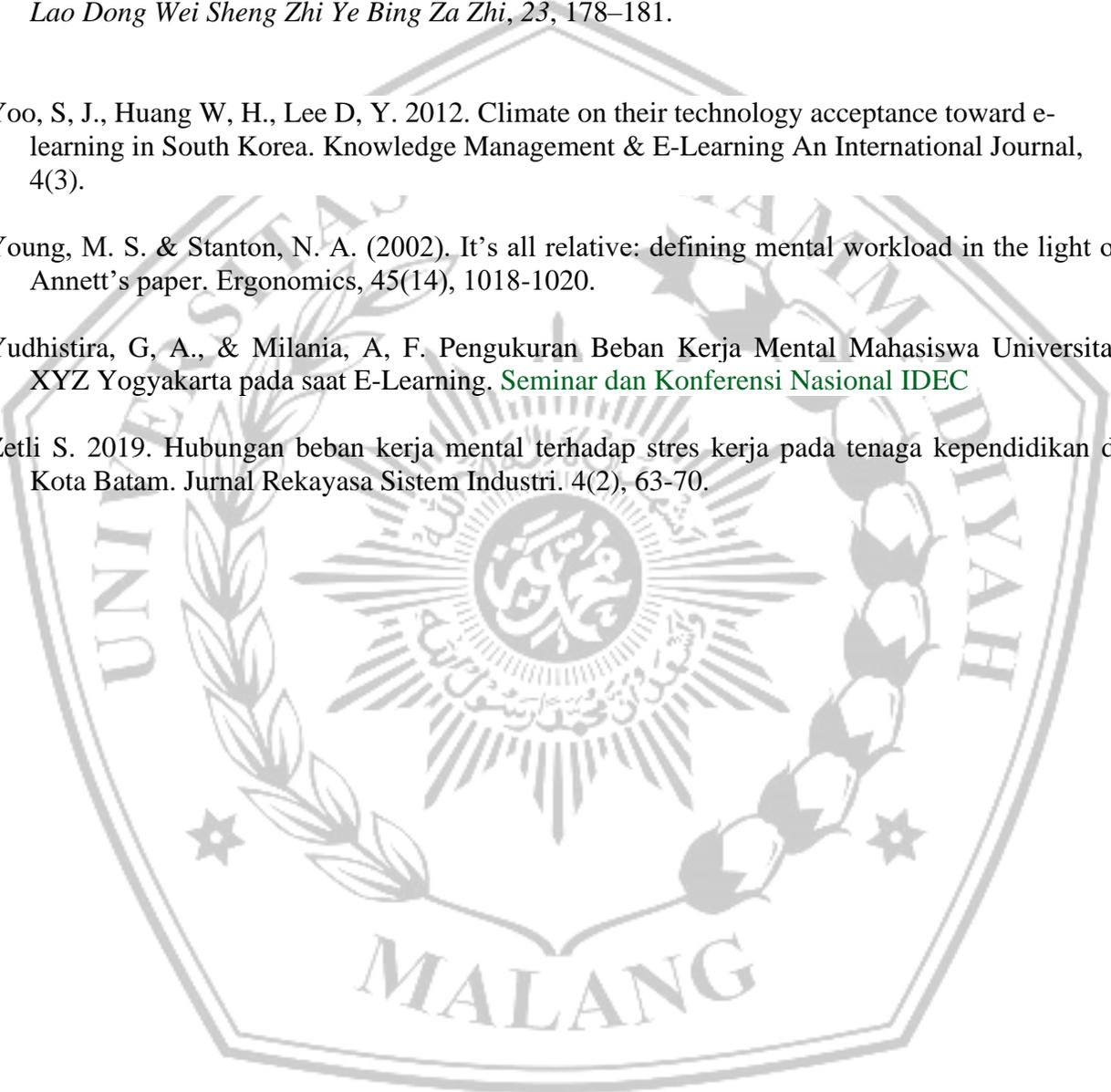
- Hart, S. G. (2006). NASA–task load index (NASA-TLX): 20 years later, Proceeding of the human factors and ergonomics society 50th annual meeting. Human Factors and Ergonomic Society. 50 (9),904-908. <https://doi.org/10.1177/154193120605000909>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. 1988. Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. 52, 139-183. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Hart & Staveland. 2006. “NASA-Task Load Index (NASA-TLX), 20 years later. In Human Factors and ergonomics ociety 50th Annual Meeting,” St. Monica, CA Hum. Factor Ergon. Soc., p. (pp. 904-908).
- Hendrawan, B., Ansori, M., & Hidayat, R. (2013). Pengukuran dan analisis beban kerja pegawai bandara Hang Nadim. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 55–67.
- Idrus, M. 2006. Implikasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1).
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Litwin, George H. & Stringer, Jr. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343).
- Longo, L. (2018). Experienced mental workload, perception of usability, their interaction and impact on task performance. *PLoS One*, 13(8), e0199661. doi:10.1371/journal.pone.0199661 PMID:3006774
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence - Based approach* New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mahani, D. S., Ma'rufi, I., Indrayani, R. *Beban Kerja Mental dan Pendapatan Dengan Kebahagiaan Di Tempat kerja Pada Dosen di Universitas Jember*.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Maslach C., Jackson, S.E & Leiter, P. M. (2001). Job Burnout. In S.T.Fiske, D. L. Schacter & C. Zahn-Waxer (Eds), *Annual Review of Psychology*, 53, 397-422.
- Mc Cloy, T., Derrick, W., & Wickens C. 1983. Workload assessment metrics-what happens when they dissociate. *SAE International*. <https://doi.org/10.4271/831416>

- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. 1994. Assessing the developmental components of managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79: 544-560.
- Moorhead, G & Griffin, R.W. 1996. *Organizational Behavior*. New Jersey: Princeton
- Mukhid, A. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Jakarta: CV. Jakad Media Publishing
- Munandar, A.S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasurdin, Aizzat Mohd; Ramayah T.; Yeoh Chee Beng. (2009). The Impacts of Structure, Climate and Self-Efficacy on Stress: A Malaysian Survey. *Asian Academy of Management Journal*. 14(1): 59-79
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (1990). *Organizational Behavior. A Management Challenge*. Chicago: The Dryden Press.
- Odden, C. M., & Sias, P. M. (1997). Peer communication relationships, psychological climate, and gender. *Communication Quarterly*, 45, 153–166
- Owens, Robert , G. 1995. *Organizational Behavior in Education*, Boston: Allyn and Bacon
- Paxion, J., Galy E., & Barthelon C. 2014. Mental workload and driving. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.01344>.
- Permatasari, I. 2022. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap kelelahan kerja dan kinerja perawat rumah sakit islam samarinda. *Jurnal Prospek: Pendidikan Ilmu sosial dan Ekonomi*. 4 (1), 35-44.
- Pryce, Jones. 2010. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. USA: Wiley-Blackwell
- Restuputri, D. P., Pangesti A. K., & Garside A. K. 2019. The Measurement of Physical Workload and Mental Workload Level of Medical Personnel. *Jurnal Teknik Industri*, 20(1).
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku.1 Terjemahan: Diana Angelica., Ria Cahyani & Abdul Rosyid. Jakarta. Salemba Empat
- Rodhal, K. (1989). *Physiology of Work*. UK: Taylor & Francis Library
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. 2002. Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45: 369-386.

- Rahman F, N., & Pratama, A, Y. 2022. Analisis beban kerja mental pekerja train distribution pt. Solusi bangun indonesia. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 1(1). DOI: <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i1.11>
- Ramadhania, N., & Parwati, N. 2015. Pengukuran Beban Kerja Psikologis Karyawan Call Center Menggunakan Metode NASA-TLX (Task Load Index) pada PT. XYZ. *Jurnal disajikan dalam Seminar Nasional Sains dan Teknologi, Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, 17 November.*
- Reid, G.B. 1989. Subjective workload assessment technique (SWAT): a user's guide (U)", armstrong aerospace medical research laboratory, human system division air force system command wright patterson air force base, Ohio.
- Rivai, V dan D. Mulyadi. (2009) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rubio, S., Diaz, E., Martin J., Puente, J, M. 2004. Evaluation of subjective mental workload: a Comparison of SWAT, NASA-TLX, and workload profile methods. 53(1). <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00161.x>
- Sanders, M.S., & McCormick, E.J. (1992). *Human Factors in engineering and design*. 7th edition. New York: McGrawHill, Inc.
- Santoso, G. (2004). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sastro, B, A. 2017. Pengaruh kompetensi karywam dan beban erja terhadap kienerja karyawan bank danamon vabang tuanku tambusai pekanbaru
- Schermerhorn, J. J., Hunt, J. G., & Orborn, R. N., (2011), *Introduction to Management*, New Jersey, JohnWiley & Sons, Inc
- Setyowati, S. 2017. Analisis pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 18(2).
- Subariyanti, H. 2017. Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batam. *Jurnal Ecodemica*, 1(2).
- Sugiyono. 2012. "Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif". Bandung: Alfabeta
- Suparba, Raden, D., M., A., & Wahyu, A., P. 2023. Pentingnya komunikasi dan relasi antara atasan dengan bawahan terhadap kinerja yang maksimal.

- Susanty, E. 2012. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal organisai dan manajemen*. 8(2). <https://doi.org/10.33830/jom.v8i2.263.2012>
- Strutton, D., Chowdury, J., & Peloton, L., E. 1997. The progressive impact of psychological climate: a prognosis of health care providers' subjective powerlessness in reform legislation
- Simanjuntak, R. A., & Situmorang, D. A. (2010). Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental, 3, 53–60.
- Tagiuri R, Litwin G. (1968). *Organizational Climate: Expectation of a concept*. Boston: Harvard University Press.
- Touslon, P. & Smith, M. (1994). The relationship between organizational climate and employee perceptions of personnel management practices. *Public Personnel Management*, 23(3), 453-468.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. Routledge, New York.
- Warr, P. 1994. A conceptual framework for the study of work and mental health. Taylor & Francis Online: *International Journal of Work, Health & Organizations*. 8 (2), 84-97. doi:10.1080/02678379408259982
- Wickens, C.D. & Hollands, J.G. (2000). *Engineering psychology and human performance*. 3rd Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Widyanti, A., Jhonson, A., & Waard, D.D. (2012). Pengukuran beban kerja mental dalam searching task dengan metode rating scale mental effort (RSME), *J TI UNDIP Jurnal Teknik Industri*, 5(1), DOI:10.12777/jati.5.1.1-6
- Wiebe E. N., Roberts E., & Behrend, T. S. 2006. An examination of two mental workload measurement approaches to understanding multimedia learning *Comput. Human Behavior*, 26 (3), 474–481. doi: 10.1016/j.chb.2009.12.006
- Wiebe, E.N., Roberts, E., & Behrend, T, S. 2010. An examination of two mental workload measurement approaches to understanding multimedia learning. *Computers in Human Behaviour*”, 26 (3), 474-481. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2009.12.006>
- Wilson, J. R., & J. A. Rajan. 1995. “Human-Machine Interfaces for Systems Control.” In *Evaluation of Human Work: A Practical Ergonomics Methodology*, edited by J. R. Wilson, and E. N. Corlett, 357– 405. London: Taylor & Francis.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.

- Xie, B., & Salvendy G. 2000. Prediction of Mental Workload in Single and Multiple Tasks Environments. *International Journal of Cognitive Ergonomics*. 4(3). 213-242. DOI: 10.1207/S15327566IJCE0403_3
- Xiao, Y.M., Wang, Z. M., Wang, M. Z., & Lan, Y.J. 2005. The appraisal of reliability and validity of subjective workload assessment technique and NASA-task load index. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*, 23, 178–181.
- Yoo, S, J., Huang W, H., Lee D, Y. 2012. Climate on their technology acceptance toward e-learning in South Korea. *Knowledge Management & E-Learning An International Journal*, 4(3).
- Young, M. S. & Stanton, N. A. (2002). It's all relative: defining mental workload in the light of Annett's paper. *Ergonomics*, 45(14), 1018-1020.
- Yudhistira, G, A., & Milania, A, F. Pengukuran Beban Kerja Mental Mahasiswa Universitas XYZ Yogyakarta pada saat E-Learning. [Seminar dan Konferensi Nasional IDEC](#)
- Zetli S. 2019. Hubungan beban kerja mental terhadap stres kerja pada tenaga kependidikan di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*. 4(2), 63-70.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Ijin Perusahaan
Surat Ijin Penelitian

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



FAKULTAS PSIKOLOGI

psikologi.umm.ac.id | psikologi@umm.ac.id

Nomor : E.5.d/19.4/FPsi-UMM/XI./2023
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian Skripsi

Kepada

: Yth. Bapak/Ibu Direktur Utama PT Pelindo Husada Citra
Di Jl. Prapat Kurung Selatan No. 1 Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan,
Surabaya

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyusun Skripsi Sarjana Strata 1 (S.1), mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang bermaksud untuk melakukan Ijin Penelitian Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka bersama surat ini kami mengajukan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi ijin kepada mahasiswa dengan nama terlampir :

Nama : Rindi Antika Valentina
NIM : 202010230311436
No Hp : 082143225444
Alamat : Tirtasari Residence Jl. Gangga 12 A
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap
Beban Kerja Mental Perawat di RS PHC

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

14 Novemeber 2023



Yuniaridi, M.Psi., Ph.D
NIP : 109.0203.0368



Kampus I

Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 551 253 (Hunting)
F: +62 341 460 435

Kampus II

Jl. Bandungan, Sutami No 188 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 1531 148 (Hunting)
F: +62 341 582 060

Kampus III

Jl. Raya Tigomas No 246 Malang, Jawa Timur
P: +62 341 464 318 (Hunting)
F: +62 341 460 435
E: webmaster@umm.ac.id

Lembar Informed Consent

INFORMED CONSENT

Saya, Rindi Antika Valentina dengan NIM 202010230311436 adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk persyaratan tugas akhir (skripsi) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Beban Kerja Mental Pada Perawat RS PHC di bawah bimbingan dosen Assoc. Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si. dan Atika Permata Sari, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Sehubungan dengan hal tersebut, saya meminta kesediaan Anda sebagai responden penelitian. Proses pengambilan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara dan pengisian kuisioner dengan sejumlah 12 pertanyaan wawancara dengan durasi selama 2 jam. Seluruh proses pengambilan data akan direkam menggunakan rekaman audio dan pencatatan. Pertanyaan yang diajukan mungkin saja berisiko membuat Anda merasa tidak nyaman dengan masalah yang ada pada pekerjaan Anda. Jika hal tersebut terjadi, saya akan menghentikan proses pengambilan data. Apabila Anda mengalami dampak psikologis berkepanjangan dari keterlibatan Anda dalam penelitian ini, Anda dapat mendapatkan akses bantuan psikologis secara gratis dari Pusat Layanan Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

Keseluruhan data yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk keperluan riset dan publikasi ilmiah dengan tetap menjamin kerahasiaan. Kesediaan berpartisipasi dalam penelitian ini dilakukan secara sukarela. Tidak ada konsekuensi apapun jika sewaktu-waktu Anda membatalkan partisipasi. Apabila ada pertanyaan lebih lanjut, Anda dapat menghubungi saya melalui nomor telepon saya 082143225444.

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan persetujuan saya untuk berpartisipasi dalam penelitian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Beban Kerja Mental Pada Perawat RS PHC. Keikutsertaan ini saya lakukan secara sukarela, tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya memahami risiko dari keikutsertaan ini dan dapat mengundurkan diri/ membatalkan persetujuan tanpa konsekuensi apapun.

Saya memperkenankan data yang saya berikan kepada penelitian untuk tujuan penelitian dan publikasi ilmiah dengan tetap menjaga hak dan kerahasiaan data pribadi saya. Data pribadi yang saya maksud dalam hal ini adalah nama, alamat tinggal, dan nomor kontak.

Dalam proses pengambilan data, saya mengizinkan peneliti untuk melakukan perekaman dalam bentuk audio dan pencatatan dengan mengaburkan sebagian/ seluruh gambaran wajah atau ciri-ciri tubuh yang khas.

Peneliti,

Responden penelitian,

Rindi Antika Valentina



Lampiran 2. Proses Translasi skala Iklim Organisasi

No.	Skala Asli	Penerjemah 1	Penerjemah 2	Hasil Translate	Back Translate P1
	Structure	Struktur	Struktur	Struktur	Structure
1.	The jobs in this organization are clearly defined and logically structured	Pekerjaan dalam organisasi ini jelas terdefinisi dan terstruktur secara logis	Pekerjaan dalam organisasi ini didefinisikan dengan jelas dan terstruktur secara logis.	Pekerjaan dalam organisasi ini terdefinisi jelas dan terstruktur secara logis	The jobs in this organization are clearly defined and logically structured
2.	In this organization it is sometimes unclear who has the formal authority to make a decision	Dalam organisasi ini terkadang tidak jelas siapa yang memiliki kewenangan formal untuk mengambil keputusan	Dalam organisasi ini terkadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan secara resmi untuk mengambil keputusan.	Dalam organisasi ini terkadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan secara resmi untuk mengambil Keputusan	In this organization sometimes unclear who has the official authority to make decisions
3	The policies and organization structure of the organization have been clearly explained	Kebijakan dan struktur organisasi telah dijelaskan secara jelas	Kebijakan dan struktur organisasi telah dijelaskan secara jelas.	Kebijakan dan struktur organisasi telah dijelaskan secara jelas.	Policies and organizational structure have been clearly explained
4	Red-tape is kept to a minimum in this organization	Regulasi atau prosedur administratif yang berbelit-belit diminimalkan dalam organisasi ini	<i>Red tape</i> atau inefisiensi dalam pelayanan diminimalkan dalam organisasi ini.	Regulasi atau prosedur administratif yang rumit diminimalkan dalam organisasi ini	Complicated regulations or administrative procedures are minimized in this organization
5	Excessive rules, administrative details, and red-tape make it difficult for new and original ideas to receive consideration	Aturan yang berlebihan, rincian administratif, dan regulasi atau prosedur administratif yang berbelit-belit menyulitkan ide-ide baru dan	Aturan, rincian administratif, dan <i>red tape</i> yang berlebihan mempersulit munculnya ide-ide baru dan orisinal untuk menerima pertimbangan.	Aturan, rincian administratif, dan regulasi atau prosedur yang rumit menyulitkan ide-ide baru dan orisinal untuk mendapatkan	Complex rules, administrative details, and regulations or procedures make it difficult for new and original ideas to gain attention

		orisinal untuk mendapatkan perhatian		perhatian	
6	Our productivity sometimes suffers from lack of organization and planning	Produktivitas kita terkadang menurun karena kurangnya pengorganisasian dan perencanaan	Produktivitas kita terkadang menurun karena kurangnya pengorganisasian dan perencanaan.	Produktivitas kita terkadang menurun karena kurangnya pengorganisasian perencanaan	Our productivity sometimes decreases due to lack of organized planning
7	In some of projects I've been on, I haven't been sure exactly who my boss was	Dalam beberapa tugas yang saya jalani, saya belum yakin siapa atasan saya sebenarnya	Dalam beberapa proyek yang saya jalani, saya belum yakin siapa atasan saya	Dalam beberapa tugas yang saya jalani, saya belum yakin siapa atasan saya sebenarnya	In some of the projects I have undertaken, I am not sure who my real boss is
8	Our management isn't so concerned about formal organization and authority, but concentrates instead on getting the right people together to do the job	Manajemen kami tidak terlalu mementingkan organisasi dan wewenang formal, namun berfokus dalam mengumpulkan orang-orang yang tepat untuk melakukan pekerjaan	Manajemen kami tidak begitu mementingkan organisasi dan wewenang yang resmi, namun fokus mengumpulkan orang-orang yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan itu.	Manajemen kami tidak terlalu mementingkan organisasi dan wewenang resmi, namun fokus mengumpulkan orang-orang yang tepat untuk melakukan pekerjaan itu	Our management is not too concerned with organization and official authority, but it concerns with gathering the right people to do the job
Responsibility		Tanggung Jawab	Tanggung Jawab	Tanggung Jawab	Responsibility
9	We don't rely too heavily on individual judgment in this Organization; almost everything is double-checked.	Kami tidak terlalu bergantung pada penilaian individu dalam Organisasi ini; hampir semuanya diperiksa ulang.	Kami tidak terlalu bergantung pada penilaian individu dalam organisasi ini karena hampir semuanya begitu, diperiksa ulang.	Kami tidak terlalu bergantung pada penilaian individu dalam organisasi ini; karena hampir semua diperiksa ulang	We do not rely heavily on the judgment of individuals in this organization; since almost everything is double-checked
10	Around here management resents your checking	Dalam organisasi ini, manajemen tidak senang jika Anda berdiskusi	Di sekitar sini, manajemen tidak suka jika Anda memeriksa	Dalam organisasi ini, manajemen tidak senang jika Anda berdiskusi	In this organization, management is not happy if you discuss it with

	everything with them: if you think you've got the right approach you just go ahead.	dengan mereka: jika Anda merasa sudah mendapatkan pendekatan yang anda rasa tepat, maka organisasi ini mempersilakan.	semuanya dengan mereka: jika menurut Anda sudah mendapatkan pendekatan yang tepat, dilanjutkan saja.	dengan mereka: jika Anda merasa sudah mendapatkan pendekatan yang anda rasa tepat, maka organisasi ini mempersilahkan	them: if you feel you have found the right approach, then this organization welcomes you.
11	Supervision in this Organization is mainly a matter of setting guidelines for your subordinates; you let them take responsibility for the job.	Pengawasan dalam Organisasi ini pada dasarnya adalah masalah penetapan pedoman bagi bawahannya; Anda membiarkan mereka bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.	Pengawasan dalam organisasi ini pada dasarnya adalah masalah penetapan pedoman bagi bawahannya; Anda membiarkan mereka mengambil tanggung jawab atas pekerjaan itu sendiri.	Pengawasan dalam organisasi ini pada dasarnya adalah masalah penetapan pedoman bagi bawahannya; Anda membiarkan mereka bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut	Supervision in this organization is basically a matter of establishing guidelines for subordinates; You let them take responsibility for the work
12	You won't get ahead in this Organization unless you stick your neck out and try things on your own sometimes.	Anda tidak akan berkembang dalam Organisasi ini kecuali Anda berusaha keras dan sesekali mencoba segala sesuatunya sendiri.	Anda tidak akan maju dalam organisasi ini kecuali Anda berusaha keras dan terkadang mencoba segala sesuatunya sendiri.	Anda tidak akan berkembang dalam organisasi ini kecuali anda berusaha keras dan terkadang mencoba segala sesuatunya sendiri	You will not grow in this organization unless you try hard and sometimes try things by yourself
13	Our philosophy emphasizes that people should solve their problems by themselves.	Filosofi kami menekankan bahwa masyarakat harus menyelesaikan masalahnya sendiri.	Filosofi kami menekankan bahwa masyarakat harus menyelesaikan masalahnya sendiri.	Filosofi kami menekankan bahwa Masyarakat harus menyelesaikan masalahnya sendiri	Our philosophy emphasizes that society should solve its own problems. There are various reasons when someone makes a mistake
14	There are an	Ada beragam	Ada banyak sekali	Ada beragam	There are various

	awful lot of excuses around here when somebody makes a mistake.	alasan ketika seseorang melakukan kesalahan.	alasan ketika seseorang melakukan kesalahan.	alasan ketika seseorang melakukan kesalahan	reasons when someone makes a mistake. One of the problems in this organization is individuals who do not want to take responsibility
15	One of the problems in this Organization is that individuals won't take responsibility.	Salah satu masalah dalam Organisasi ini adalah individu yang tidak mau untuk bertanggung jawab.	Salah satu masalah dalam organisasi ini adalah individu yang tidak mau mengambil tanggung jawab.	Salah satu masalah dalam organisasi ini adalah individu yang tidak mau bertanggung jawab	One of the problems in this organization is individuals who do not want to take responsibility
	Reward	Hadiah	Pemberian penghargaan	Hadiah	Reward
16	We have a promotion system here that helps the best man to rise to the top	Kami memiliki sistem promosi di sini yang dapat membantu seseorang yang terbaik untuk lebih unggul	Kami memiliki sistem promosi di sini yang membantu orang terbaik untuk naik ke puncak.	Kami memiliki sistem promosi disini yang membantu seseorang yang terbaik untuk lebih unggul	We have a promotion system here which helps the best to shine
17	In this Organization the rewards and encouragements you get usually outweigh the threats and the criticism	Dalam organisasi ini, penghargaan serta dorongan yang Anda terima biasanya lebih besar dibandingkan ancaman dan kritik	Di organisasi ini, imbalan dan dorongan yang Anda terima biasanya lebih besar daripada ancaman dan kritiknya.	Dalam organisasi ini penghargaan dan dorongan yang Anda terima biasanya lebih besar daripada ancaman dan kritikan	We have a promotion system here which helps the best to shine
18	In this Organization people are rewarded in proportion to the excellence of their job performance	Dalam Organisasi ini, orang-orang diberi balasan sesuai dengan keunggulan kinerja pekerjaannya	Dalam organisasi ini, orang-orang diberi imbalan sesuai dengan keunggulan kinerja pekerjaannya.	Dalam organisasi ini, orang-orang diberi imbalan sesuai dengan keunggulan kinerja pekerjaannya	In this organization, people are rewarded based on the excellence of their job performance
19	There is a great deal of criticism	Ada banyak kritik dalam Organisasi	Ada banyak kritikan dalam organisasi	Ada banyak kritikan dalam	There are many critics in this

	in this Organization.	ini.	ini.	organisasi ini	organization
20	There is not enough reward and recognition given in this Organization for doing good work	Tidak ada penghargaan dan pengakuan yang diberikan secara cukup setelah melakukan pekerjaan dengan baik	Penghargaan dan pengakuan yang diberikan di organisasi ini tidak cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	Tidak ada penghargaan dan pengakuan yang diberikan secara cukup setelah melakukan pekerjaan dengan baik	There are not enough rewards and recognition given for doing good work
21	If you make a mistake in this Organization you will be punished	Jika Anda melakukan kesalahan dalam Organisasi ini Anda akan dihukum	Jika Anda melakukan kesalahan dalam organisasi ini, Anda akan dihukum.	Jika Anda melakukan kesalahan dalam organisasi ini, Anda akan dihukum	If you do anything wrong in this organization, you will be punished
	Risk	Risiko	Risiko	Risiko	Risk
22	The philosophy of our management is that in the long run we get ahead fastest by playing it slow, safe, and sure.	Filosofi manajemen kami adalah bahwa dalam jangka panjang kami akan menjadi yang tercepat jika kami bermain perlahan, aman, dan pasti.	Filosofi dari manajemen kami adalah bahwa dalam jangka panjang kami akan menjadi yang tercepat jika kami memainkannya santai, aman, dan pasti.	Filosofi manajemen kami adalah bahwa dalam jangka panjang kami akan menjadi yang tercepat jika kami bermain santai, aman dan pasti	Our management philosophy is that in the long run we will be the fastest if we play relaxed, safe and sure
23	Our business has been built up by taking calculated risks at the right time	Bisnis kami dibangun dengan mengambil risiko yang diperhitungkan pada waktu yang tepat	Bisnis kami dibangun dengan mengambil risiko yang diperhitungkan pada waktu yang tepat.	Bisnis kami dibangun dengan mengambil risiko yang diperhitungkan pada waktu yang tepat	Our business is built by taking calculated risks at the right time
24	Decision making in this Organization is too cautious from maximum effectiveness	Pengambilan keputusan dalam Organisasi ini terlalu hati-hati dari efektivitas maksimal	Pengambilan keputusan di organisasi ini terlalu hati-hati dari efektivitas maksimal.	Pengambilan Keputusan di organisasi ini terlalu hati-hati dari efektivitas maksimal	Decision making in this organization is too careful from maximum effectiveness
25	Our management	Manajemen kami	Manajemen kami	Manajemen kami	Our management is

	is willing to take a chance on a good idea.	bersedia untuk mengambil kesempatan guna mendapatkan ide yang baik.	bersedia mengambil kesempatan untuk mendapatkan ide yang bagus.	bersedia mengambil kesempatan untuk mendapat ide yang bagus	willing to take a chance on a good idea
26	We have to take some pretty big risks occasionally to keep ahead of the competition in the business we're in.	Terkadang kita harus mengambil risiko yang cukup besar untuk tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnis yang sedang kita jalani.	Kadang-kadang kita harus mengambil risiko yang cukup besar untuk tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnis yang kita jalani.	Terkadang kita harus mengambil risiko yang cukup besar untuk tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnis yang kita jalani	Sometimes we have to take quite big risks in order to staying ahead of the business competition we are in
	Warmth	Kehangatan	Kehangatan	Kehangatan	Warmth
27	A friendly atmosphere prevails among the people in this Organization	Suasana persahabatan terjalin di antara orang-orang di Organisasi ini	Suasana persahabatan terjalin di antara orang-orang di organisasi ini.	Suasana persahabatan terjalin diantara orang-orang di organisasi ini	Friendship atmosphere exists among the people in this organization
28	This Organization is characterized by a relaxed, easy-going working climate	Organisasi ini memiliki ciri iklim kerja yang santai dan tenang	Organisasi ini mempunyai suasana kerja yang santai.	Organisasi ini mempunyai suasana kerja yang santai	This organization has a relaxed work atmosphere
29	It's very hard to get to know people in this Organization.	Sangatlah sulit untuk mengenal orang-orang di Organisasi ini.	Sangat sulit untuk mengenal orang-orang di organisasi ini.	Sangat sulit untuk mengenal orang-orang di organisasi ini	It is very difficult to know people in this organization
30	People in this Organization tend to be cool and aloof toward each other	Orang-orang dalam Organisasi ini cenderung bersikap dingin dan menyendiri terhadap satu sama lain	Orang-orang dalam organisasi ini cenderung bersikap dingin dan menyendiri.	Orang-Orang dalam organisasi ini cenderung bersikap dingin dan menyendiri satu sama lain	People in this organization tend to be cold and aloof towards each other
31	There is a lot of warmth in the relationships between management and	Ada banyak kehangatan dalam hubungan antara manajemen dan pekerja dalam	Ada banyak kehangatan dalam hubungan antara manajemen dan pekerja dalam	Ada banyak kehangatan dalam hubungan antara manajemen dan	There is a lot of warmth in the relationship between management and workers in this

	workers in this Organization.	Organisasi ini.	organisasi ini.	pekerja dalam organisasi ini.	organization.
	Support	Dukungan	Dukungan	Dukungan	Support
32	You don't get much sympathy from higher-ups in this Organization if you make a mistake	Anda tidak mendapat banyak simpati dari petinggi di Organisasi ini jika Anda melakukan kesalahan	Anda tidak mendapat banyak simpati dari petinggi di organisasi ini jika Anda melakukan kesalahan.	Anda tidak mendapat banyak simpati dari petinggi di organisasi ini jika Anda melakukan kesalahan	You don't get much sympathy from senior in the organization if you make a mistake
33	Management makes an effort to talk with you about your career aspirations within the organization	Manajemen berusaha untuk berbicara dengan Anda mengenai aspirasi karir Anda dalam organisasi	Manajemen berusaha untuk berbicara dengan Anda tentang aspirasi karir Anda di dalam organisasi.	Manajemen berusaha untuk berbicara dengan Anda tentang aspirasi karir Anda di dalam Organisasi	Management makes an effort in order to talk with you about your career aspirations within the Organization
34	People in this Organization don't really trust each other enough	Orang-orang di Organisasi ini kurang percaya satu sama lain	Orang-orang di organisasi ini kurang percaya satu sama lain.	Orang-Orang di organisasi ini kurang percaya satu sama lain	People in this organization lack trust in each other
35	The philosophy of our management emphasizes the human factor, how people feel	Filosofi manajemen kami menekankan pada faktor manusia, yaitu mengenai perasaan masyarakat	Filosofi manajemen kami menekankan pada faktor manusia, yaitu bagaimana perasaan masyarakat.	Filosofi manajemen kami menekankan pada faktor manusia, yaitu mengenai bagaimana perasaan masyarakat	Our management philosophy emphasizes the human factor, namely how people feel
36	When I am on a difficult assignment I can usually count on getting assistance from my boss and co-workers.	Ketika saya sedang mengerjakan tugas yang sulit, saya biasanya mengandalkan bantuan dari atasan dan rekan kerja saya.	Ketika saya sedang mengerjakan tugas yang sulit, saya biasanya dapat mengandalkan bantuan dari atasan dan rekan kerja saya.	Ketika saya sedang mengerjakan tugas yang sulit, saya biasanya mengandalkan bantuan dari atasan dan rekan kaerja saya	When I am working on a difficult task, I usually rely on help from my boss and co-workers
	Standarts	Standar	standar	Standar	Standard

37	In this Organization we set very high standards for performance.	Dalam Organisasi ini kami menetapkan standar kinerja yang sangat tinggi.	Dalam organisasi ini kami menetapkan standar kinerja yang sangat tinggi.	Dalam organisasi ini kami menetapkan standar kinerja yang sangat tinggi	In this organization we set very high performance standards
38	Our management believes that no job is so well done that it couldn't be done better	Manajemen kami percaya bahwa tidak ada pekerjaan yang dapat selesai dengan baik sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan lebih baik	Manajemen kami percaya bahwa tidak ada pekerjaan yang diselesaikan dengan sempurna sehingga hal itu tidak dapat diselesaikan dengan lebih baik.	Manajemen kami percaya bahwa tidak ada pekerjaan yang dapat selesai dengan baik sehingga pekerjaan itu tidak dapat diselesaikan dengan lebih baik	Our management believes that no job can be conducted so well that it cannot be conducted better
39	Around here there is a feeling of pressure to continually improve our personal and group performance	Di sekitar sini ada perasaan tertekan untuk terus meningkatkan kinerja pribadi dan kelompok	Di sekitar sini ada perasaan tertekan untuk terus memperbaiki pekerjaan individu dan kelompok.	Di sekitar sini ada perasaan tertekan untuk terus meningkatkan kinerja pribadi dan kelompok	Around here there is a feeling of pressure to continually improve personal and group performance
40	Management believes that if the people are happy, productivity will take care of itself	Manajemen percaya bahwa jika masyarakat bahagia, produktivitas akan terjaga dengan sendirinya	Manajemen percaya bahwa jika masyarakat bahagia, produktivitas akan terjaga dengan sendirinya.	Manajemen percaya bahwa jika Masyarakat bahagia, produktivitas akan terjaga dengan sendirinya	Management believes that if society is happy, productivity will be maintained by itself
41	To get ahead in this Organization it's more important to get along than it is to be a high producer.	Agar lebih berkembang dalam Organisasi ini, lebih penting untuk bergaul dibandingkan menjadi pengusaha besar.	Untuk maju dalam organisasi ini, lebih penting bergaul daripada menjadi produsen yang besar.	Agar lebih berkembang dalam organisasi ini, lebih penting bergaul dibandingkan menjadi pengusaha besar	In order to develop further in this organization, it is more important to get along than to be a big businessman

42	In this Organization people don't seem to take much pride in their performance.	Dalam organisasi ini, orang-orang sepertinya tidak terlalu bangga dengan kinerja mereka.	Di organisasi ini, orang-orang tampaknya tidak terlalu bangga dengan kinerja mereka.	Di organisasi ini, orang-orang tampaknya tidak terlalu bangga dengan kinerja mereka.	In this organization, it seems that people do not to take much pride in their performance
Conflict		Konflik	Konflik	Konflik	
43	The best way to make a good impression around here is to steer clear of open arguments and disagreements	Cara terbaik untuk memberikan kesan yang baik adalah dengan menghindari argumen terbuka serta perbedaan pendapat	Cara terbaik untuk memberikan kesan yang baik adalah dengan menghindari argumen terbuka dan perbedaan pendapat	Cara terbaik untuk memberikan kesan yang baik adalah dengan menghindari argumen terbuka dan perbedaan pendapat	The best way to make a good impression is that to avoid open arguments and differences of opinion
44	The attitude of our management is that conflict between competing units and individuals can be very healthy	Manajemen kami berpendapat bahwa konflik antara unit-unit yang bersaing dan individu-individu bisa menjadi hal yang sangat sehat	Sikap manajemen kami adalah bahwa konflik antara unit-unit dan individu yang bersaing dapat menjadi sangat sehat.	Sikap Manajemen kami adalah bahwa konflik antara unit-unit yang bersaing dan individu-individu dapat menjadi hal yang sangat sehat	Our Management's attitude is that conflict between competing units and individuals can be very healthy
45	We are encouraged to speak our minds, even if it means disagreeing with our superiors	Kami didorong untuk mengungkapkan pendapat, meskipun pendapat tersebut bertentangan dengan atasan kami	Kita didorong untuk mengungkapkan pendapat kita, meskipun hal itu berarti tidak setuju dengan atasan kita.	Kami didorong untuk mengungkapkan pendapat, meskipun hal itu berarti tidak setuju dengan atasan Kami.	We are encouraged to express our opinions, even though it means disagreeing with our superiors.
46	In management meetings the goal is to arrive at a decision as smoothly and	Dalam rapat manajemen, tujuannya adalah untuk mengambil keputusan dengan	Dalam rapat manajemen, tujuannya adalah untuk mengambil keputusan semulus	Dalam rapat manajemen, tujuannya adalah untuk mengambil	In management meetings, the goal is that to make decisions as smoothly and quickly as possible

	quickly as possible.	lancar dan secepat mungkin.	dan secepat mungkin	Keputusan dengan lancar dan secepat mungkin	
	Identity	Identitas	Identitas	Identitas	Identity
47	People are proud of belonging to this Organization	Masyarakat bangga menjadi anggota Organisasi ini	Masyarakat bangga menjadi anggota organisasi ini.	Masyarakat bangga menjadi anggota organisasi ini	The society is proud to be a member of this organization
48	I feel that I am a member of a well functioning team.	Saya merasa bahwa saya adalah anggota tim yang bermanfaat	Saya merasa bahwa saya adalah anggota tim yang bekerja dengan baik.	Saya merasa bahwa saya adalah anggota tim yang bermanfaat	I feel that I am a useful member of the team
49	As far as I can see, there isn't very much personal loyalty to the company.	Menurut saya, tidak banyak loyalitas pribadi terhadap perusahaan.	Sejauh yang saya lihat, tidak banyak loyalitas pribadi terhadap perusahaan.	Sejauh yang saya lihat, tidak banyak loyalitas pribadi terhadap Perusahaan.	As far as I know, there is not much personal loyalty to the Company.
50	In this Organization people pretty much look out for their own company interests.	Dalam Organisasi ini, orang-orang sangat memperhatikan kepentingan perusahaannya sendiri.	Dalam organisasi ini, orang-orang sangat memperhatikan kepentingan perusahaannya sendiri	Dalam organisasi ini, orang-orang sangat memperhatikan kepentingan perusahaannya sendiri.	In this organization, people are very concerned about the interests of their own company.

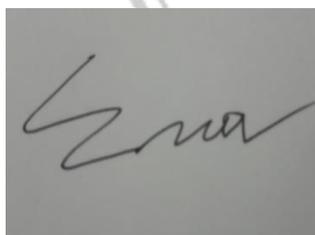
Penerjemah 1

Nama lengkap: Ema Hikmaya

Tahun Lulus: 2019

Program Studi: Sastra Inggris

Universitas: Universitas Negeri Semarang



Penerjemah 2

Nama lengkap: Linda Dawamu Rohmatika

Tahun Lulus: 2022

Fakultas: Fakultas Bahasa dan Seni

Universitas: Universitas Negeri Semarang



Lampiran 3. Instrumen Penelitian

Beban Kerja Mental

Pilih **salah satu** angka dengan cara melingkari pada pilihan 0 nilai terendah sampai dengan 100 nilai tertinggi sesuai dengan pilihan yang ada pada gambar dan disesuaikan dengan pekerjaan yang Anda alami **sebagai perawat**.

KETERANGAN:

Kebutuhan Mental (KM): Seberapa besar tuntutan aktivitas mental dan preseptual yang dibutuhkan dalam pekerjaan Anda. (Contoh: berpikir, memutuskan, menghitung, mengigit, melihat, mencari). Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat?

Kebutuhan Fisik (KF): Seberapa aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan Anda (Contoh : mendorong, menarik, memutar, mengontrol menjalankan, dan lainnya). Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, pelan atau cepat, tenang atau buru-buru?

Kebutuhan Waktu (KW): Seberapa besar tekanan waktu yang anda rasakan selama pekerjaan atau elemen pekerjaan berlangsung? Apakah pekerjaan perlahan dan santai, atau cepat dan melelahkan?

Performansi (P): Seberapa besar keberhasilan anda di dalam mencapai target pekerjaan Anda?

Tingkat Usaha (TU): Seberapa besar usaha yang Anda keluarkan secara mental dan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi Anda?

Tingkat Frustrasi (TR): Seberapa besar rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut?

Contoh:

No.	Pertanyaan
1.	Seberapa besar usaha yang anda kerjakan dalam pekerjaan ini <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-top: 5px;"> Rendah Tinggi </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; margin-top: 5px;"> 0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100 </div>

No	Pertanyaan	No	Pertanyaan
1.	Kebutuhan Mental (KM): Seberapa besar usaha mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini? <small>Rendah</small> 0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100 <small>Tinggi</small>	4.	Performansi (P): seberapa besar tingkat keberhasilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini <small>Rendah</small> 0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100 <small>Tinggi</small>
2.	Kebutuhan Fisik (KF): seberapa besar usaha fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini? <small>Rendah</small> 0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100 <small>Tinggi</small>	5.	Tingkat Usaha (TU): seberapa besar kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ini? <small>Rendah</small> 0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100 <small>Tinggi</small>
3.	Kebutuhan Waktu (KW): seberapa besar tekanan yang dirasakan berkaitan dengan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan ini <small>Rendah</small> 0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100 <small>Tinggi</small>	6.	Tingkat Frustrasi (TF): Seberapa besar kecemasan, perasaan tertekan dan stress yang dirasakan untuk menyelesaikan pekerjaan ini ? <small>Rendah</small> 0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100 <small>Tinggi</small>

KUESIONER 1: BAGIAN B

PETUNJUK PENGISIAN:

- Kuisisioner ini terdapat 2 perbandingan berpasangan sebanyak 15 pasang dan lingkarkanlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling dominan
- Pilih jawaban dengan cara **melingkari** dari hal yang lebih Anda rasakan pada saat melakukan pekerjaan sebagai perawat

Contoh:

KEBUTUHAN MEMAHAMI / KEBUTUHAN BERTINDAK

Lingkari salah satu jawaban dari perbandingan setiap nomor pada hal yang lebih Anda rasakan saat melakukan pekerjaan sebagai perawat:

NO.	PERBANDINGAN	No.	PERBANDINGAN
1.	KEBUTUHAN MENTAL / KEBUTUHAN FISIK	9.	KEBUTUHAN FISIK / TINGKAT FRUSTASI
2.	KEBUTUHAN MENTAL / KEBUTUHAN WAKTU	10.	KEBUTUHAN WAKTU / PERFORMANSI
3	KEBUTUHAN MENTAL / PERFORMANSI	11.	KEBUTUHAN WAKTU / TINGKAT USAHA
4	KEBUTUHAN MENTAL / TINGKAT USAHA	12.	KEBUTUHAN WAKTU / TINGKAT FRUSTASI
5	KEBUTUHAN MENTAL / TINGKAT FRUSTASI	13.	PERFORMANSI / TINGKAT USAHA
6	KEBUTUHAN FISIK / KEBUTUHAN WAKTU	14.	PERFORMANSI / TINGKAT FRUSTASI
7	KEBUTUHAN FISIK / PERFORMANSI	15.	TINGKAT USAHA / TINGKAT FRUSTASI

8	KEBUTUHAN FISIK / TINGKAT USAHA
---	---------------------------------

Iklim Organisasi

PETUNJUK PENGISIAN:

Pilih jawaban dari pernyataan yang ada dengan cara **melingkari (O)** salah satu pilihan jawaban dibawah ini:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Contoh:

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
1.	Saya merasa puas pada pekerjaan ini	STS	(TS)	S	SS

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
1.	Pekerjaan dalam organisasi ini terdefinisi jelas dan terstruktur secara logis	STS	TS	S	SS
2.	Dalam organisasi ini terkadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan secara resmi untuk mengambil Keputusan	STS	TS	S	SS
3.	Kebijakan dan struktur organisasi telah dijelaskan secara jelas.	STS	TS	S	SS
4.	Dalam beberapa tugas yang saya jalani, saya belum yakin siapa atasan saya sebenarnya	STS	TS	S	SS
5.	Dalam organisasi ini, manajemen tidak senang jika Anda berdiskusi dengan mereka: jika Anda merasa sudah mendapatkan pendekatan yang Anda rasa tepat, maka organisasi ini mempersilahkan	STS	TS	S	SS
6.	Filosofi kami menekankan bahwa Masyarakat harus menyelesaikan masalahnya sendiri	STS	TS	S	SS
7.	Ada beragam alasan ketika seseorang	STS	TS	S	SS

	melakukan kesalahan				
8	Ada banyak kritikan dalam organisasi ini	STS	TS	S	SS
9	Tidak ada penghargaan dan pengakuan yang diberikan secara cukup setelah melakukan pekerjaan dengan baik	STS	TS	S	SS
10	Filosofi manajemen kami adalah bahwa dalam jangka panjang kami akan menjadi yang tercepat jika kami bermain santai, aman dan pasti	STS	TS	S	SS
11	Manajemen kami bersedia mengambil kesempatan untuk mendapat ide yang bagus	STS	TS	S	SS
12	Suasana persahabatan terjalin di antara orang-orang di organisasi ini	STS	TS	S	SS
13	Sangat sulit untuk mengenal orang-orang di organisasi ini	STS	TS	S	SS
14	Orang-Orang dalam organisasi ini cenderung bersikap dingin dan menyendiri satu sama lain	STS	TS	S	SS
15	Anda tidak mendapat banyak simpati dari petinggi di organisasi ini jika Anda melakukan kesalahan	STS	TS	S	SS
16	Orang-Orang di organisasi ini kurang percaya satu sama lain	STS	TS	S	SS
17	Filosofi manajemen kami menekankan pada faktor manusia, yaitu mengenai bagaimana perasaan masyarakat	STS	TS	S	SS
18	Manajemen kami percaya bahwa tidak ada pekerjaan yang dapat selesai dengan baik sehingga pekerjaan itu tidak dapat diselesaikan dengan lebih baik	STS	TS	S	SS
19	Di sekitar sini ada perasaan tertekan untuk terus meningkatkan kinerja pribadi dan kelompok	STS	TS	S	SS
20	Di organisasi ini, orang-orang tampaknya tidak terlalu bangga dengan kinerja mereka	STS	TS	S	SS
21	Cara terbaik untuk memberikan kesan yang baik adalah dengan menghindari argumen terbuka dan perbedaan pendapat	STS	TS	S	SS
22	Sikap Manajemen kami adalah bahwa konflik antara unit-unit yang bersaing dan individu-individu dapat menjadi hal yang sangat sehat	STS	TS	S	SS
23	Dalam rapat manajemen, tujuannya adalah untuk mengambil Keputusan dengan lancar	STS	TS	S	SS

	dan secepat mungkin				
24	Masyarakat bangga menjadi anggota organisasi ini	STS	TS	S	SS
25	Sejauh yang saya lihat, tidak banyak loyalitas pribadi terhadap Perusahaan.	STS	TS	S	SS
26	Dalam organisasi ini, orang-orang sangat memperhatikan kepentingan perusahaannya sendiri.	STS	TS	S	SS



Lampiran 4. Hasil Scoring

Beban Kerja Mental

RESPONDEN	Bobot Indikator						Rating Indikator						Product = Bobot x Rating						Weight = Total Product	Score = Weight/15
	KM	KF	KW	P	TU	TF	KM	KF	KW	P	TU	TF	KM	KF	KW	P	TU	TF		
R001	5	4	3	0	2	1	80	75	80	80	75	85	400	300	240	0	150	85	1175	78
R002	2	1	4	3	3	2	80	90	40	60	70	30	160	90	160	180	210	60	860	57
R003	2	5	4	2	2	0	80	90	90	90	95	30	160	450	360	180	190	0	1340	89
R004	3	2	1	4	5	0	100	100	100	100	100	30	300	200	100	400	500	0	1500	100
R005	3	2	1	5	4	0	60	60	50	75	60	50	180	120	50	375	240	0	965	64
R006	1	1	3	3	4	3	75	75	75	75	75	75	75	75	225	225	300	225	1125	75
R007	1	4	3	5	2	0	90	90	75	90	90	80	90	360	225	450	180	0	1305	87
R008	5	2	2	3	1	2	90	75	60	100	100	70	450	150	120	300	100	140	1260	84
R009	1	5	4	3	2	0	100	100	80	100	80	80	100	500	320	300	160	0	1380	92
R010	3	5	3	3	1	0	75	80	80	80	80	70	225	400	240	240	80	0	1185	79
R011	3	1	0	4	3	4	90	85	85	90	85	85	270	85	0	360	255	340	1310	87
R012	5	3	1	2	4	0	90	90	90	95	95	90	450	270	90	190	380	0	1380	92
R013	2	3	4	3	3	0	40	40	50	90	90	30	80	120	200	270	270	0	940	63
R014	3	4	1	4	3	0	80	90	55	90	70	10	240	360	55	360	210	0	1225	82
R015	2	3	0	5	3	2	70	85	75	80	80	70	140	255	0	400	240	140	1175	78
R016	4	4	1	3	3	0	95	95	60	90	85	60	380	380	60	270	255	0	1345	90
R017	3	3	2	3	4	0	80	80	75	70	90	70	240	240	150	210	360	0	1200	80
R018	4	3	5	0	2	1	90	90	85	100	90	80	360	270	425	0	180	80	1315	88
R019	5	0	4	2	3	1	100	75	85	95	90	75	500	0	340	190	270	75	1375	92
R020	3	4	1	3	4	0	80	80	70	80	90	50	240	320	70	240	360	0	1230	82
R021	4	3	1	2	5	0	70	70	70	80	75	60	280	210	70	160	375	0	1095	73
R022	3	5	2	1	4	0	70	80	70	70	75	65	210	400	140	70	300	0	1120	75
R023	2	0	3	5	4	1	90	80	90	95	90	70	180	0	270	475	360	70	1355	90
R024	5	4	3	2	1	0	80	80	75	90	80	60	400	320	225	180	80	0	1205	80

R025	4	4	0	2	4	1	75	80	85	85	85	85	300	320	0	170	340	85	1215	81
R026	4	2	3	1	4	1	70	60	80	85	75	60	280	120	240	85	300	60	1085	72
R027	4	5	2	0	2	2	70	70	70	70	70	70	280	350	140	0	140	140	1050	70
R028	4	3	2	0	1	5	70	60	90	90	100	100	280	180	180	0	100	500	1240	83
R029	4	4	1	4	0	2	50	50	60	100	50	50	200	200	60	400	0	100	960	64
R030	1	2	3	4	5	0	80	85	80	100	90	50	80	170	240	400	450	0	1340	89
R031	1	4	2	4	1	2	80	85	75	80	80	75	80	340	150	320	80	150	1120	75
R032	1	2	5	1	2	4	70	70	70	55	70	50	70	140	350	55	140	200	955	64
R033	3	2	5	1	4	0	75	80	70	75	75	35	225	160	350	75	300	0	1110	74
R034	4	4	4	2	1	0	80	70	60	70	70	50	320	280	240	140	70	0	1050	70
R035	5	4	3	0	1	2	80	90	70	80	85	50	400	360	210	0	85	100	1155	77
R036	5	2	4	1	3	0	80	80	85	90	80	85	400	160	340	90	240	0	1230	82
R037	5	4	3	2	1	0	80	70	70	75	75	50	400	280	210	150	75	0	1115	74
R038	5	4	3	1	2	0	80	70	75	75	75	25	400	280	225	75	150	0	1130	75
R039	2	1	4	3	5	0	100	90	100	90	100	90	200	90	400	270	500	0	1460	97
R040	3	4	4	3	1	0	80	100	100	95	90	70	240	400	400	285	90	0	1415	94
R041	4	1	3	5	2	0	85	60	75	90	85	10	340	60	225	450	170	0	1245	83
R042	3	2	2	4	4	0	85	80	80	85	85	70	255	160	160	340	340	0	1255	84
R043	2	5	1	3	0	4	85	90	80	85	80	95	170	450	80	255	0	380	1335	89
R044	5	3	1	2	4	0	100	80	75	100	90	75	500	240	75	200	360	0	1375	92
R045	4	3	2	2	0	4	95	95	90	100	95	90	380	285	180	200	0	360	1405	94
R046	2	2	3	4	4	0	90	90	90	100	100	55	180	180	270	400	400	0	1430	95
R047	3	1	1	4	4	2	85	70	65	85	90	85	255	70	65	340	360	170	1260	84
R048	3	3	1	2	4	2	80	75	80	95	85	50	240	225	80	190	340	100	1175	78
R049	1	5	2	2	3	2	85	90	95	100	75	50	85	450	190	200	225	100	1250	83
R050	2	4	5	2	2	0	50	60	70	90	50	50	100	240	350	180	100	0	970	65
R051	2	4	0	4	2	3	80	75	85	95	90	10	160	300	0	380	180	30	1050	70
R052	2	4	3	4	2	0	80	80	95	90	100	80	160	320	285	360	200	0	1325	88

R053	0	5	4	2	2	2	60	90	70	90	60	60	0	450	280	180	120	120	1150	77
R054	2	1	2	4	5	1	60	70	85	75	65	50	120	70	170	300	325	50	1035	69
R055	2	0	5	3	3	2	80	60	90	85	90	85	160	0	450	255	270	170	1305	87
R056	3	3	1	3	5	0	85	100	75	85	95	65	255	300	75	255	475	0	1360	91
R057	2	2	1	4	5	1	80	80	70	100	70	70	160	160	70	400	350	70	1210	81
R058	4	0	5	3	2	1	80	70	90	100	70	80	320	0	450	300	140	80	1290	86
R059	1	4	4	3	3	0	100	95	75	100	100	65	100	380	300	300	300	0	1380	92
R060	2	4	3	4	2	0	90	95	90	100	95	90	180	380	270	400	190	0	1420	95
R061	2	3	4	2	4	0	100	100	100	100	100	35	200	300	400	200	400	0	1500	100
R062	1	5	4	3	2	0	100	90	100	100	100	90	100	450	400	300	200	0	1450	97
R063	3	2	2	5	3	0	80	95	100	100	100	50	240	190	200	500	300	0	1430	95
R064	2	5	4	3	1	0	50	65	60	60	60	60	100	325	240	180	60	0	905	60
R065	3	5	3	0	2	2	85	85	90	90	95	85	255	425	270	0	190	170	1310	87
R066	2	4	4	3	2	0	80	75	75	80	85	85	160	300	300	240	170	0	1170	78
R067	5	1	3	2	3	1	75	80	80	70	70	80	375	80	240	140	210	80	1125	75
R068	0	4	4	2	4	1	60	65	50	100	100	50	0	260	200	200	400	50	1110	74
R069	2	2	2	5	4	0	90	90	50	100	90	50	180	180	100	500	360	0	1320	88
R070	2	4	5	1	3	0	85	90	90	90	90	75	170	360	450	90	270	0	1340	89
R071	1	2	5	3	3	1	50	100	80	100	100	50	50	200	400	300	300	50	1300	87
R072	1	4	3	4	3	0	40	75	45	100	90	25	40	300	135	400	270	0	1145	76
R073	4	2	3	3	3	0	90	90	80	90	90	80	360	180	240	270	270	0	1320	88
R074	1	5	4	3	2	0	100	100	100	100	100	60	100	500	400	300	200	0	1500	100
R075	3	2	2	3	4	1	80	90	80	90	80	90	240	180	160	270	320	90	1260	84
R076	2	3	2	1	4	3	80	80	80	80	75	85	160	240	160	80	300	255	1195	80
R077	3	1	2	4	5	0	60	80	80	70	80	60	180	80	160	280	400	0	1100	73
R078	3	4	4	1	3	0	95	95	100	100	100	80	285	380	400	100	300	0	1465	98
R079	5	1	1	2	2	4	80	80	80	80	80	80	400	80	80	160	160	320	1200	80
R080	2	0	3	4	5	1	75	50	85	90	90	35	150	0	255	360	450	35	1250	83

R081	5	3	3	1	3	0	80	80	50	90	60	50	400	240	150	90	180	0	1060	71
R082	1	3	5	2	1	3	65	75	80	80	65	75	65	225	400	160	65	225	1140	76
R083	2	3	2	5	3	0	60	80	70	95	75	55	120	240	140	475	225	0	1200	80
R084	2	4	2	4	3	0	60	70	10	80	70	10	120	280	20	320	210	0	950	63
R085	1	5	4	3	2	0	80	90	90	90	90	80	80	450	360	270	180	0	1340	89
R086	2	2	5	2	4	0	60	76	60	85	89	60	120	152	300	170	356	0	1098	73
R087	5	4	3	2	1	0	100	90	100	100	100	100	500	360	300	200	100	0	1460	97
R088	4	5	3	1	0	2	75	75	75	75	75	75	300	375	225	75	0	150	1125	75
R089	3	5	4	1	2	0	100	85	40	75	75	80	300	425	160	75	150	0	1110	74
R090	4	3	1	1	2	4	90	90	100	90	80	90	360	270	100	90	160	360	1340	89
R091	4	3	0	3	4	1	75	75	75	80	80	75	300	225	0	240	320	75	1160	77
R092	0	5	3	3	3	1	80	90	90	95	95	75	0	450	270	285	285	75	1365	91
R093	5	4	3	1	2	0	90	70	70	70	70	50	450	280	210	70	140	0	1150	77
R094	2	3	1	5	4	0	80	80	75	90	90	5	160	240	75	450	360	0	1285	86
R095	5	4	3	2	1	0	80	90	80	60	70	70	400	360	240	120	70	0	1190	79
R096	3	4	4	3	1	0	80	95	80	85	90	75	240	380	320	255	90	0	1285	86
R097	4	3	2	5	1	0	100	90	90	90	90	40	400	270	180	450	90	0	1390	93
R098	5	4	2	0	0	4	70	75	70	70	75	85	350	300	140	0	0	340	1130	75
R099	5	4	3	2	1	0	75	75	75	75	75	75	375	300	225	150	75	0	1125	75
R100	5	1	2	2	2	3	70	70	70	70	70	70	350	70	140	140	140	210	1050	70
R101	3	3	3	1	5	0	70	70	70	60	70	60	210	210	210	60	350	0	1040	69
R102	1	3	2	5	4	0	45	65	55	95	75	35	45	195	110	475	300	0	1125	75
R103	5	0	3	1	2	4	100	100	100	100	100	100	500	0	300	100	200	400	1500	100
R104	3	3	2	3	1	3	60	70	50	100	60	50	180	210	100	300	60	150	1000	67
R105	4	0	5	1	2	3	100	100	100	50	100	100	400	0	500	50	200	300	1450	97
R106	5	4	3	1	2	0	70	70	70	70	70	70	350	280	210	70	140	0	1050	70
R107	1	4	4	4	2	0	60	80	50	100	90	70	60	320	200	400	180	0	1160	77

R108	5	4	3	2	1	0	75	75	75	75	75	75	375	300	225	150	75	0	1125	75
R109	2	1	5	0	3	4	80	85	80	80	85	80	160	85	400	0	255	320	1220	81
R110	1	0	2	3	4	5	50	50	50	50	50	50	50	0	100	150	200	250	750	50
R111	3	2	1	3	4	2	50	50	50	50	90	50	150	100	50	150	360	100	910	61
R112	3	1	1	4	4	2	70	80	60	80	50	15	210	80	60	320	200	30	900	60
R113	1	5	4	2	3	0	70	80	50	80	80	70	70	400	200	160	240	0	1070	71
R114	4	2	4	2	3	0	90	75	85	85	85	75	360	150	340	170	255	0	1275	85
R115	4	2	2	0	3	4	85	85	80	90	80	80	340	170	160	0	240	320	1230	82
R116	3	5	3	2	2	0	50	80	90	100	80	80	150	400	270	200	160	0	1180	79
R117	2	2	4	2	4	1	40	50	45	85	85	35	80	100	180	170	340	35	905	60
R118	5	0	3	4	2	1	80	50	75	70	70	75	400	0	225	280	140	75	1120	75
R119	1	3	2	2	5	2	50	70	50	75	50	50	50	210	100	150	250	100	860	57
R120	4	5	2	0	2	2	75	75	30	80	75	50	300	375	60	0	150	100	985	66
R121	1	3	5	3	3	0	80	85	85	90	85	70	80	255	425	270	255	0	1285	86
R122	1	3	5	3	3	0	80	85	85	90	85	70	80	255	425	270	255	0	1285	86
R123	3	4	4	1	2	1	60	50	50	85	60	40	180	200	200	85	120	40	825	55
R124	3	4	2	4	0	2	80	90	80	85	80	40	240	360	160	340	0	80	1180	79
R125	4	4	1	2	4	0	50	65	50	70	65	40	200	260	50	140	260	0	910	61
R126	5	4	3	1	2	0	90	90	90	90	90	90	450	360	270	90	180	0	1350	90
R127	5	4	3	2	1	0	80	80	50	80	80	85	400	320	150	160	80	0	1110	74
R128	3	4	3	4	1	0	100	100	100	100	100	0	300	400	300	400	100	0	1500	100
R129	2	4	2	2	2	3	75	60	60	80	70	50	150	240	120	160	140	150	960	64
R130	5	4	3	0	1	2	80	90	80	80	90	70	400	360	240	0	90	140	1230	82
R131	5	2	2	3	3	0	85	85	80	90	80	80	425	170	160	270	240	0	1265	84
R132	0	5	4	2	3	1	95	100	80	90	90	90	0	500	320	180	270	90	1360	91
R133	2	1	5	3	4	0	50	50	50	80	70	10	100	50	250	240	280	0	920	61
R134	3	1	1	4	5	1	75	80	75	80	75	75	225	80	75	320	375	75	1150	77

R135	5	4	3	1	2	0	90	90	80	90	90	40	450	360	240	90	180	0	1320	88
R136	3	3	1	5	3	0	70	70	75	80	85	35	210	210	75	400	255	0	1150	77
R137	2	3	2	4	4	0	75	75	85	85	80	50	150	225	170	340	320	0	1205	80
R138	2	1	4	3	5	0	75	75	80	90	90	35	150	75	320	270	450	0	1265	84
R139	4	2	3	0	1	5	50	50	50	50	50	50	200	100	150	0	50	250	750	50
R140	2	3	3	4	3	0	50	50	80	95	90	40	100	150	240	380	270	0	1140	76
R141	5	4	3	2	1	0	75	75	75	90	90	75	375	300	225	180	90	0	1170	78
R142	2	1	3	4	5	0	75	80	80	80	80	50	150	80	240	320	400	0	1190	79
R143	4	4	3	3	1	0	80	80	80	90	85	80	320	320	240	270	85	0	1235	82
R144	4	4	1	3	0	3	80	80	80	90	80	65	320	320	80	270	0	195	1185	79
R145	4	1	4	0	3	3	70	70	80	80	70	70	280	70	320	0	210	210	1090	73
R146	1	5	4	2	3	0	50	80	80	80	90	60	50	400	320	160	270	0	1200	80
R147	1	3	4	3	4	0	60	75	80	75	70	75	60	225	320	225	280	0	1110	74
R148	2	4	5	0	3	1	50	80	70	85	90	65	100	320	350	0	270	65	1105	74
R149	3	5	4	0	2	1	50	80	60	45	75	65	150	400	240	0	150	65	1005	67
R150	1	5	4	3	2	0	50	80	80	80	90	65	50	400	320	240	180	0	1190	79
R151	3	3	2	5	1	1	75	45	70	85	75	80	225	135	140	425	75	80	1080	72
R152	2	3	3	4	1	2	75	75	75	85	85	75	150	225	225	340	85	150	1175	78
R153	4	3	3	3	2	0	85	75	90	80	80	85	340	225	270	240	160	0	1235	82
R154	4	3	5	2	0	1	90	85	95	95	90	90	360	255	475	190	0	90	1370	91
R155	1	4	3	4	1	2	85	90	85	95	85	65	85	360	255	380	85	130	1295	86
R156	3	1	1	1	5	4	80	70	90	90	80	80	240	70	90	90	400	320	1210	81
R157	2	1	3	4	5	0	90	50	50	90	60	20	180	50	150	360	300	0	1040	69
R158	4	0	2	4	3	2	90	50	75	90	90	30	360	0	150	360	270	60	1200	80
R159	3	1	0	3	4	4	90	90	85	90	90	80	270	90	0	270	360	320	1310	87

R081	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	67
R082	3	3	3	4	2	1	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	73
R083	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	73
R084	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	64
R085	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	67
R086	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	65
R087	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	1	4	1	1	2	4	4	1	1	62
R088	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	64
R089	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	66
R090	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	63
R091	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	74
R092	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	71
R093	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	73
R094	4	4	3	4	1	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	3	3	3	4	2	74
R095	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	59
R096	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	71
R097	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	64
R098	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	64
R099	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	70
R100	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	63
R101	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	70
R102	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	68
R103	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	71
R104	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	67
R105	3	1	4	2	4	1	4	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	63
R106	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	71
R107	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	4	77
R108	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	59

R109	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	71		
R110	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	71	
R111	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	66
R112	4	4	4	3	2	1	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	80
R113	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	68
R114	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	70
R115	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	62
R116	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	72
R117	4	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	65
R118	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	1	3	2	2	1	2	2	3	71
R119	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	65
R120	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	67
R121	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	74
R122	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	74
R123	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	73
R124	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	1	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	4	1	2	63
R125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	76
R126	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	59
R127	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	64
R128	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	73
R129	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	69
R130	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	67
R131	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	69
R132	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	1	3	76
R133	4	4	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	76
R134	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	69	
R135	4	4	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	74
R136	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	74

Lampiran 5. Uji reliabilitas & Validitas

Reliabilitas Skala Iklim Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68.9091	58.898	.442	.902
VAR00002	69.4848	56.820	.473	.902
VAR00003	68.9394	59.059	.432	.902
VAR00004	69.0606	55.684	.729	.896
VAR00005	69.4848	57.008	.493	.901
VAR00006	69.4545	56.568	.551	.900
VAR00007	69.9697	59.218	.320	.904
VAR00008	69.9394	56.684	.552	.900
VAR00009	69.4242	59.564	.311	.904
VAR00010	69.5455	58.756	.412	.902
VAR00011	69.1515	61.070	.268	.904
VAR00012	69.0606	60.559	.273	.904
VAR00013	69.2727	54.142	.772	.894

VAR00014	69.2727	55.830	.792	.895
VAR00015	69.6970	58.155	.454	.902
VAR00016	69.3333	55.417	.699	.896
VAR00017	70.0303	59.405	.366	.903
VAR00018	69.6667	57.104	.446	.902
VAR00019	69.6667	56.979	.601	.899
VAR00020	69.4242	56.627	.689	.897
VAR00021	69.7879	57.485	.535	.900
VAR00022	69.6061	57.309	.515	.900
VAR00023	69.2424	59.314	.319	.904
VAR00024	69.2121	61.172	.431	.904
VAR00025	69.6667	57.354	.500	.901
VAR00026	69.7576	59.002	.400	.903

Reliabilitas & Validitas Beban Kerja Mental

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BKM1	362.8788	3784.422	.842	.794
BKM2	361.3636	3830.114	.811	.800
BKM3	362.1212	4018.797	.700	.822
BKM4	351.5152	4622.633	.557	.848
BKM5	353.1818	4340.341	.656	.832
BKM6	378.6364	4136.364	.426	.889

Lampiran 6. Uji Normalitas

Descriptives

		Statistic	Std. Error
BKM	Mean	79.6352	.84290
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	77.9704	
	Upper Bound	81.3000	
	5% Trimmed Mean	79.8662	
	Median	80.0000	
	Variance	112.967	
	Std. Deviation	1.06286E1	
	Minimum	50.00	
	Maximum	100.00	
	Range	50.00	
	Interquartile Range	13.00	
	Skewness	-.324	.192
	Kurtosis	-.055	.383
IO	Mean	70.5346	.37947
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	69.7851	
	Upper Bound	71.2841	
	5% Trimmed Mean	70.5314	

Median	71.0000	
Variance	22.896	
Std. Deviation	4.78497	
Minimum	59.00	
Maximum	83.00	
Range	24.00	
Interquartile Range	7.00	
Skewness	-.120	.192
Kurtosis	-.250	.383

Lampiran 7. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BKM * IO	Between Groups	(Combined)	3087.230	22	140.329	1.293	.187
		Deviation from Linearity	3047.102	21	145.100	1.337	.163
	Within Groups		14761.613	136	108.541		
	Total		17848.843	158			

Lampiran 8. Uji Regresi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.128	1	40.128	.354	.553 ^a
	Residual	17808.715	157	113.431		
	Total	17848.843	158			

a. Predictors: (Constant), IO

b. Dependent Variable: BKM

Uji Regresi Iklim Organisasi pada Beban Kerja Mental Sedang

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.480	1	41.480	.777	.381 ^a
	Residual	4486.950	84	53.416		
	Total	4528.430	85			

a. Predictors: (Constant), IO1

b. Dependent Variable: BKM2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.043	1	121.043	2.307	.133 ^a
	Residual	4407.387	84	52.469		
	Total	4528.430	85			

a. Predictors: (Constant), IO2

b. Dependent Variable: BKM2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.222	1	22.222	.414	.522 ^a
	Residual	4506.209	84	53.645		
	Total	4528.430	85			

a. Predictors: (Constant), IO3

b. Dependent Variable: BKM2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.518	1	1.518	.028	.867 ^a
	Residual	4526.912	84	53.892		
	Total	4528.430	85			

a. Predictors: (Constant), IO4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.779	1	33.779	.631	.429 ^a
	Residual	4494.651	84	53.508		
	Total	4528.430	85			

a. Predictors: (Constant), IO5

b. Dependent Variable: BKM2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.567	1	89.567	1.695	.197 ^a
	Residual	4438.863	84	52.844		
	Total	4528.430	85			

a. Predictors: (Constant), IO6

b. Dependent Variable: BKM2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.920	1	169.920	3.275	.074 ^a
	Residual	4358.510	84	51.887		
	Total	4528.430	85			

a. Predictors: (Constant), IO7

b. Dependent Variable: BKM2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.850	1	59.850	1.125	.292 ^a
	Residual	4468.580	84	53.197		
	Total	4528.430	85			

a. Predictors: (Constant), IO8

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.782	1	.782	.015	.904 ^a
	Residual	4527.648	84	53.901		
	Total	4528.430	85			

a. Predictors: (Constant), IO9

b. Dependent Variable: BKM2

Uji Regresi Iklim Organisasi Pada Beban Kerja Mental Berat

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.008	1	.008	.000	.987 ^a
	Residual	2166.513	71	30.514		
	Total	2166.521	72			

a. Predictors: (Constant), IO1

b. Dependent Variable: BKM_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.777	1	178.777	6.386	.014 ^a
	Residual	1987.744	71	27.996		
	Total	2166.521	72			

a. Predictors: (Constant), IO2

b. Dependent Variable: BKM_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.765	1	27.765	.922	.340 ^a
	Residual	2138.756	71	30.123		
	Total	2166.521	72			

a. Predictors: (Constant), IO3

b. Dependent Variable: BKM_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.959	1	140.959	4.941	.029 ^a
	Residual	2025.562	71	28.529		
	Total	2166.521	72			

a. Predictors: (Constant), IO4

b. Dependent Variable: BKM_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.816	1	70.816	2.399	.126 ^a
	Residual	2095.704	71	29.517		
	Total	2166.521	72			

a. Predictors: (Constant), IO5

b. Dependent Variable: BKM_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.357	1	26.357	.874	.353 ^a
	Residual	2140.163	71	30.143		
	Total	2166.521	72			

a. Predictors: (Constant), IO6

b. Dependent Variable: BKM_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	--	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1.180	1	1.180	.039	.845 ^a
	Residual	2165.340	71	30.498		
	Total	2166.521	72			

a. Predictors: (Constant), IO7

b. Dependent Variable: BKM_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.134	1	167.134	5.935	.017 ^a
	Residual	1999.386	71	28.160		
	Total	2166.521	72			

a. Predictors: (Constant), IO8

b. Dependent Variable: BKM_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.003	1	1.003	.033	.857 ^a
	Residual	2165.518	71	30.500		
	Total	2166.521	72			

a. Predictors: (Constant), IO9

b. Dependent Variable: BKM_3

Lampiran 9. Surat Verifikasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/177/Lab-Psi/UMM/II/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Rindi Antika Valentina
NIM : 202010230311436
Dosen Pembimbing : 1) Prof. Tulus Winarsunu, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 29 Februari 2024

Nugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 10. Surat Cek Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/201/Lab-Psi/UMM/III/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Rindi Antika Valentina
 NIM : 202010230311436
 Dosen Pembimbing : 1) Prof. Tulus Winarsunu, M.Si
 2) Atika Permatasari, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Beban Kerja Mental	25%	4%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

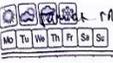
Malang, 3 Maret 2024

Petugas Cek



Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 11. Data Hasil Wawancara Data Catatan


 Memo No. _____
 Date / /
 yang lebih banyak
 - Peran bagian
 kode bin yang sar atau gamat daret
 - Kompleksitas peran, ICU, HD, k. Gagal, ICD.
 peran yang beragam, ketika secara langsung masih bisa
 membuat peran yang lebih lagi
 - hubungan kerja yang bagus
 - ketepatan saat proses pindah
 - wawasan yang luas, komunikasi yang baik dan bisa berkolaborasi
 dengan
 0,9 % dari total
 11,4 % dari total
 0,1 % sangat rendah

- Area keperawatan
 - masalah peran secara umum
 ICD
 - tugas dan peran
 ICU
 - tugas
 ke objek = Aspek dan
 peran dan = objek per
 HD = Peran dan tugas
 - rotasi 4 minggu, dan
 - proses peran yang ke ICD / ICU
 akan belajar banyak dan yang berkaitan
 yang mungkin akan 10 % $\frac{10}{100} = 300$
 - belajar komunikasi
 dalam situ
 karena peran yang akan lebih banyak
 di bagian lain, dokumentasi, dan peran

→ lanjut wawancara
 1. ICU 1 Perawat rawat 2 peran
 1 Perawat 1 Perawat
 dan rawat 1 : 5 / 1 : 4
 ICD
 akan sama 1 Perawat 30-35
 Hari dan juga 2-3 peran
 1 kompleksitas peran ICU, akan banyak akan rawat
 1 Perawat 1 peran
 2 jumlah peran Perawat rawat 9-18 orang /
 20 orang 6 peran
 3. Potensial yang ditinjau peran
 peran rawat, rawat operasi, rawat pulang,
 semua peran bisa
 ke keefektifan komunikasi
 + mengetahui peran dan tugas dan bagaimana komunikasi
 sudah mengetahui, akan lebih, akan lebih

Peran dalam beban kerja mental
 - sebagai "ini" diganti Perawat → pelayanan "Anda"
 - yang lebih anda rawat → dominan
 dibutuhkan
 PWT / pegawai tetap
 - akan yang ada di alat dan apa boleh diubah
 kualitasnya
 - pilihan dan item item organisasi apakah bisa
 diubah?
 - Angket
 - unit / orang
 - rawat
 - ICU
 - K. objek
 - carter

Data Verbatim

1. total perawat 302 perawat pegawai tetap keseluruhan 304, 300 pegawai tetap, 4 kontrak, yang dibawah tanggung jawab nursing.
2. unit keperawatan
 - rawat inap 9
 - ICU
 - kamar operasi
 - Catherisasi Jantung
 - IGD
 - Rawat Jalan
 - Hemodialisa
 - MCU (Medical Check Up)
3. diangkat pegawai tetap minimal 2 tahun, namun tergnatung kebutuhan, ada yang lebih dari 2 tahun atau 1 tahun juga ada, ketentuan ada di HRD, proses penerimaan itu ada luluys tes masuk PWT maks, 2 tahun, lalu diusulkan sebagai pegawai tetap, yang mengusulkan dari pihak unit masing masing misal dari rawat jalan ya rawat jalan
4. unit perawat yang lebih banyak mengikuti kegiatan operasional rumah sakit semuanya, sesuai unit nya masoing masing sesuai dengan tupok nya
- 5, unti mana yang paling banyak dikunjungi pasien, sama saja. IGD ramai, rawat jalan ramain, semua ramai sesuai porsinya masing-masing, contohnya sekarang IGD ramai pasiennya itu ada 70-80, rawat jalan 500 lebih dibagi berbagai klinik dan spesialisnya, hemodialisa 46 pasien, kamar operasi ada 17-20, sesuai dengan porsinya masing-masing, BOR hunian rawat inap berdasarkan jumlah tempat tidurnya, misal tempat tidurnya ada 10 yang terpakai 7 berarti yang terpakai 10%, rawat inap dengan BOR, kamar ooperasi dengan jumlah pasien orprasi, HD kunjungan, rawat inap dengan kunjungan,
6. beban kerja 1 perawat megang pasien itu berapa, tidak ada patokan pasti di ICU 1 perawat 2 pasien kalo pasien pake ventilator 1 perawat 1 pasien kalo di rawat inap 1:5 bisa 1: 4 bisa, tergantung kateghori pasien, kalo pasien dalam kategori perawatan total atau parsial, kalo IGD tidka dapat dipastikan tergantung kondisi pasien, kalo pasien dengan keadaan gawawt darurat ya 1 pasien 1 perawat, kalo rawta jalan 1 hari 30-35 pasien 1 perawatnyamm kalo dirawat jalan. kalo hemodialisa 1 perawat 2 samapi 3 pasien.
7. permasalahan terkait beban kerja: bisa karena kompleksitas pasien, karena pakai ventilator atau ada banyak alat bantu ada 1 pasien itu bisa pakai 10 misalnya, maka beban kerja nya akan tinggi meskipun 1 perawat 1 pasien, lalu karena adanya jumlah pasien 1 perawat maksimal 4 org, pasiennya bisa sampai 18, artinya 1 orang akan pegang 6 pasien, lalu terkait dengan tindakan yang akan diterima oleh pasien, kalo di rawat inap yang membuat beban kerja nya tinggi karena mau operasi dia harus menyiapkan pasien untuk operasi, lalu pasien mau pulang lalu dia menyiapkan pasien untuk pulang, menerima pasien baru, kalau IGD yang datang karena kecelakaan dan kondisi berat maka beban kerja nya akan berat, belum lagi juga misalnya para

profesional atau dokter, harus berkomunikasi dengan dokter itu juga membutuhkan waktu dan keterampilan sehingga menjadi salah satu penentu besar kecilnya beban kerja, kadang juga ada yang sulit berkomunikasi dengan dokternya, atau sikap dokter yang berkomunikasi yang berbeda-beda, ada yang mudah dan ada yang kurang mudah untuk dihubungi.

8. secara umum dan khusus pekerjaan melakukan asuhan keperawatan, mengelola pasien secara keperawatan.

9. keluhan dari perawat terkait beban kerja yang dialami oleh perawat, secara umum tidak, kalau hasil survey hanya sedikit yang menyatakan beban kerjanya berat, beban kerja yang berat hanya 10%, dari total perawat artinya tidak signifikan secara umum karena kalau masih angka segitu wajar wajar saja, sehingga mereka tidak datang kesini tidak ada beban kerja karena masih wajar wajar saja, karena secara kompetensi sudah terpenuhi sehingga bisa memenuhi ritme kerjanya, biasanya karena komunikasi dengan tim lain atau dokter atau misal ada terkait kompetensinya tidak terampil tentang apa, atau tidak melakukan hal yang tidak sesuai dengan SPO

10. kalau pasien datang yang saat ramai apa ada, kalau sepi saat bulan puasa, kalau hari biasa ya biasa biasa saja, kalau IGD, rawat inap, dan rawat jalan juga lainnya akan menurun tapi kalau hal yang lain tidak, kalau misal unit kalau kondisi yang membuat pasien sibuk itu karena di rawat inap menerima pasien baru, karena harus melakukan pengkajian awal, menata dan sebagainya juga ada dokumentasi awal, kemudian ada pasien menjadi lebih buruk, maka unit itu kesibukannya akan meningkat, dan saat kondisi pasien banyak, maka secara rasio perawat akan lebih sibuk misal 1 perawat dengan 4 pasien

11. kesulitan yang dialami perawat terkait hal apa kompleksitas pasien, namun ini tidak berlaku pada unit khusus ya, misal kaya IGD hemodialisa ya itu biasa biasa saja misal unit rawat inap sangat majemuk, pasien baru yang secara kasus masih baru maka dia akan membuat perawat harus belajar lagi dan komunikasi dengan dokternya lagi tidak ada hal khusus. misal ada operasi lalu pindah kamar maka membutuhkan perawatan yang lebih intensif atau perhatiannya lebih

12. kalau secara kebosenan enggak, karena sangat enjoy, lalu karena adanya hubungan kerja yang bagus, bisa jadi mungkin karena faktor kesehatannya dia, lalu dia pengen pindah misal ada perawat dari ICU dia mau pindah ke rawat jalan, mungkin kalo kejenuhan kepuasan 92% khusus: ICU, HD, Kamar operasi, IGD, butuh keterampilan khusus, misal IGD menangani pasien gawat darurat, kaum operasi memiliki keterampilan khusus yang tidak dimiliki oleh perawat lain, HD ada tindakan yang khusus, sehingga untuk bekerja ditempat ini ada sertifikasi khusus, misalnya IGD sertifikasi tentang gawat darurat, ICU ada pelatihan instrumen, pelatihan anastesi, HD pelatihan khusus hemodialisa -rawat inap dan rawat jalan itu hal general, observasi pasien, pasang infus tapi kalau kamar operasi bedah perut misal beda dengan perawat yang ada di rawat inap.

- beban kerja unit khusus berbeda dengan unit yang lain, secara normatifnya begitu, maka normatifnya berbeda dari sisi kualitas, mereka memberikan kualitas khusus, 1 perawat di rawat jalan 1 kali dinas 30 pasien, tapi yang dikerjakan dia hal yang biasa, menensi pasien, kalau rawat jalan, 500 lebih itu dalam perbulannya, sehari 500, banyak kamar, itu ditangani 1 orang 1 kamar, nensi, manggil. rawat jalan ada 36 perawat, 500 menjadi rata rata 550-560, kapasitas

Lampiran 12. Dokumentasi Pengambilan Data Penelitian

