

The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.



**PENGARUH TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN JURURAWAT
HOSPITAL SULTANAH BAHIYAH**



MOHD ZAIDI BIN ZAKARIA

**MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2019**

**PENGARUH TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA DALAM KALANGAN JURURAWAT
HOSPITAL SULTANAH BAHYAH**



**Tesis Diserahkan kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School Of Business,
Universiti Utara Malaysia,
Bagi Memenuhi Pengijazahan Sarjana Pengurusan Sumber Manusia**



**Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

MOHD ZAIDI BIN ZAKARIA (818015)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of)

MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(has presented his/her research paper of the following title)

**PENGARUH TEKANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
DALAM KALANGAN JURURAWAT HOSPITAL SULTANAH BAHYAH**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the research paper).

Nama Penyelia : **DR. MUNAUWAR BIN MUSTAFA**
(Name of Supervisor)

Tandatangan
(Signature)

Tarikh : **11 APRIL 2019**
(Date)

KEBENARAN MERUJUK

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengurniaan Sarjana Pengurusan Sumber Manusia, Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyelia Tesis atau Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika rujukan terhadap tesis ini dilakukan.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara sebahagian atau sepenuhnya hendaklah dipohon melalui:

Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman.

ABSTRAK

Tekanan kerja dan kepuasan kerjatelah dilaporkan memberi kesan kepada prestasi kerja dalam kalangan jururawat, sekali gus memberi kesan kepada perkhidmatan rawatan dan meletakkan kehidupan pesakit pada risiko. Tekanan kerja adalah satu fenomena yang kompleks yang terhasil daripada interaksi antara individu dan persekitaran. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti pengaruh tekanan kerja dan kepuasan kerja ke atas prestasi kerja dalam kalangan jururawat di Hospital Sultanah Bahiyah, Alor Setar. Rekabentuk kajian ini menggunakan set soal selidik yang terdiri daripada seramai 160 orang jururawat sebagai sampel, siap dengan Indeks Tekanan Jururawat, kaji selidik kepuasan kerja, dan Skala Enam Dimensi Prestasi Kerja. Data yang di perolehi dianalisis dalam bentuk statistik deskriptif dan inferensi dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 25.0. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat kesan yang signifikan dalam tahap tekanan kerja dan prestasi kerja jururawat.

Dalam kajian ini, ujian korelasi Pearson menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tekanan kerja dengan prestasi kerja dengan nilai korelasi 0.119 ($p > .05$), manakala hubungan di antara tahap kepuasan kerja dengan prestasi kerja menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan dengan nilai korelasi 0.385 ($p < .01$). Ujian regresi pula menunjukkan hasil yang signifikan di mana 16.4 peratus perubahan varian di dalam prestasi kerja adalah disebabkan oleh kedua-dua pembolehubah bebas yang dikaji. Oleh itu, beberapa cadangan telah dikemukakan untuk kajian ini dalam usaha menangani pengaruh tekanan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Antara cadangan yang boleh digunapakai dalam penyelidikan masa depan adalah mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan mewujudkan persekitaran kerja yang baik disamping mengutamakan kebajikan pekerja.

Kata kunci: tekanan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja, suasana tempat kerja dan pengurusan sumber manusia.

ABSTRACT

Work stress and job satisfaction have been reported to affect work performance among nurses, thereby affecting treatment services and placing patient life at risk. Work stress is a complex phenomenon that results from interactions between individuals and the environment. Therefore, this study is conducted to identify the influence of work stress and job satisfaction on job performance among nurses at Hospital Sultanah Bahiyah, Alor Setar. The design of this study was a set of questionnaire consisting of 160 nurses as samples, completed with Nurse Stress Index, Job Satisfaction Survey, and Six Dimensions Job Performance Scale. The data obtained are analyzed in descriptive and inferential statistics using Statistical Packages for Social Science (SPSS) Version 25.

In this study, Pearson correlation test shows that there is no significant correlation between work stress and work performance with the correlation value of 0.119 ($p > .05$), while the relationship between job satisfaction and work performance shows that there is a significant positive relationship when the correlation value of 0.385 ($p < .01$). Regression test shows that both independent variables significantly affect 16.4 percent variance on job performance. Some suggestions have been proposed for this study in order to address the influence of stress and job satisfaction on work performance. Among the suggestions that can be applied in future research are identifying factors that affect work performance and creating a good working environment in addition to prioritizing employee welfare.

Keywords: job stress, job satisfaction, work performance, work characteristics and management of human resources.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah SWT, Yang Maha Pemurah, lagi Maha Mengasihani, kerana dengan izin dan limpah kurniaNya dapatlah saya menyiapkan kertas penyelidikan Sarjana Pengurusan Sumber Manusia (MHRM).

Pertama sekali, saya ingin mengambil kesempatan ini untuk merakamkan penghargaan istimewa dan terima kasih kepada penyelia saya Dr. Munauwar b. Mustafa kerana menjadi mentor besar dalam usaha beliau yang tidak ternilai dan juga masa dalam memberi nasihat, bimbingan, bantuan, sokongan dan tunjuk ajar serta tenaga sepanjang keseluruhan proses penyelidikan ini dengan penuh kesabaran. Dengan pemahaman, pertimbangan dan nasihat beliau yang tidak mengenal penat, saya dapat menyiapkan kertas projek ini.

Saya dengan ikhlas amat menghargai pihak pengurusan Hospital, Ketua Penyelia Jururawat dan Ketua Jururawat yang memberikan kebenaran untuk saya menjalankan disertasi dan istimewa ucapan terima kasih ini kepada responden yang dengan ikhlas menyumbang dan mengambil bahagian dalam kajian ini untuk menjawab soal selidik yang diberikan.

Dengan ini, tidak lupa saya ingin mengucapkan terima kasih dan berdedikasi pencapaian ini kepada keluarga yang dikasihi; Encik Zakaria Hj Ismail, Puan Hasmah Sudin, Norela Abdul Samad , Muhammad Dzulfhadzli atas sokongan dan pengorbanan yang mereka berikan sepanjang pengajian saya. Sesungguhnya, mereka adalah sumber kekuatan saya untuk pencapaian ini. Akhir sekali, ucapan terima kasih saya kepada rakan-rakan seperjuangan atas sokongan berharga sepanjang pengajian saya.

Akhir sekali saya ingin member sekalung penghargaan buat semua yang terlibat sama ada secara langsung ataupun tidak dalam memberi kerjasama untuk menyiapkan penyelidikan ini. Hanya Allah SWT yang mampu membalas jasa baik kalian.

Sekian.

ISI KANDUNGAN

TAJUK	i
PERAKUAN KERTAS KERJA	ii
KEBENARAN MERUJUK	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiii
BAB 1	
PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Penyataan Masalah	7
1.4 Soalan Kajian	10
1.5 Objektif Kajian	11
1.6 Skop Kajian	11
1.7 Kepentingan Kajian	12
1.8 Andaian Kajian	13
1.9 Susunatur Tesis	14
1.10 Kesimpulan	15



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 2

ULASAN KARYA

2.1	Pendahuluan	16
2.2	Prestasi Kerja	17
2.3	Tekanan Kerja	21
2.3.1	Sumber Tekanan Kerja Dalam Kalangan Jururawat	23
2.3.2	Beban Kerja	24
2.3.3	Tekanan Organisasi	26
2.3.4	Hubungan Interpersonal / Intrinsik Kerja	27
2.3.5	Profesionalisma	29
2.3.6	Hubungan di Antara Tekanan Kerja Dengan Prestasi Kerja	30
2.4	Kepuasan Kerja	31
2.4.1	Konsep Kepuasan Kerja	40
2.4.2	Teori Kepuasan Kerja	41
2.4.3	Hubungan Di antara Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja	43
2.5	Pengaruh Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja ke atas Prestasi Kerja	44
2.6	Ringkasan Literatur	49

BAB 3

METODOLOGI

3.1	Pendahuluan	50
3.2	Kerangka Konseptual	50
3.3	Hipotesis Kajian	51

3.4	Reka Bentuk Kajian	51
3.5	Definisi Operasional	53
3.6	Lokasi Kajian	53
3.7	Populasi Kajian	54
3.8	Persampelan Kajian	55
3.9	Kaedah Pengumpulan Data	56
3.10	Prosedur Pengumpulan Data	58
3.11	Instrument Kajian	59
3.11.1	A: Index Tekanan Jururawat (NSI)	59
3.11.2	B: Kaji Selidik Kepuasan Kerja (JSS)	60
3.11.3	C: Skala Enam Dimensi Prestasi Jururawat (6-DSNP)	61
3.12	Kajian Rintis	61
3.13	Analisis Data	62
3.13.1	Analisis Deskriptif	63
3.13.2	Analisis Kolerasi	64
3.13.3	Analisis Regresi	65
3.14	Kesimpulan	66

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	68
4.2	Profil Responden	68
4.2.1	Umur	68
4.2.2	Jantina	69

4.2.3	Tahap Pendidikan Kejururawatan	70
4.2.4	Pengalaman Bekerja	70
4.2.5	Pusat Tanggungjawab	71
4.2.6	Status Perkahwinan	72
4.2.7	Bilangan Anak	73
4.2.8	Ward atau Unit Bekerja	73
4.2.9	Kekerapan (Jam) Bekerja Hari Biasa	73
4.3	Ujian Reliabiliti	74
4.4	Penentuan Tahap Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	76
4.5	Tahap Tekanan Kerja	77
4.6	Tahap Kepuasan Kerja	78
4.7	Tahap Prestasi Kerja	80
4.8	Ujian Hipotesis	81
4.8.1	Hubungan Di antara Tekanan Kerja dengan Prestasi Kerja	81
4.8.2	Hubungan Di antara Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja	81
4.8.3	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tekanan Kerja ke atas Prestasi Kerja	82
4.9	Kesimpulan	84

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pendahuluan	85
5.2	Ringkasan Penyelidik	85
5.3	Perbincangan	86
5.3.1	Hubungan Di Antara Tekanan Kerja dan Prestasi Kerja	86

5.3.2	Hubungan Di Antara Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	87
5.3.3	Pengaruh Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja ke atas Prestasi Kerja	87
5.4	Implikasi	89
5.4.1	Implikasi Untuk Pendidikan Jururawat	89
5.4.2	Implikasi Amalan Kejururawatan	90
5.5	Cadangan	91
5.6	Kesimpulan	92

RUJUKAN

APENDIKS



SENARAI JADUAL

<i>Jadual</i>		<i>Muka Surat</i>
1. Jadual 3.1	Jumlah Keseluruhan Soal Selidik Yang Diedar	62
2. Jadual 3.2	Soal Kaji Selidik	64
3. Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Umur	68
4. Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Jantina	68
5. Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan Kejururawatan	69
6. Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Pengalaman	70
7. Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Pusat Tanggungjawab	71
8. Jadual 4.6	Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	71
9. Jadual 4.7	Taburan Responden Mengikut Bilangan Anak	72
10. Jadual 4.8	Taburan Responden Mengikut Ward atau Unit Bekerja	73
11. Jadual 4.9	Taburan Responden Mengikut Kekerapan (Jam) Bekerja	74
12. Jadual 4.10	Alfa Cronbach Kajian Sebenar	75
13. Jadual 4.11	Penentuan Setiap Tahap untuk Pembahagian Skor Min	76
14. Jadual 4.12	Skor Min Tahap Tekanan Kerja dan Dimensinya	78
15. Jadual 4.13	Skor Min Tahap Kepuasan Kerja dan Dimensinya	79
16. Jadual 4.14	Skor Min Tahap Prestasi Kerja dan Dimensinya	80
17. Jadual 4.15	Hubungan di antara Tekanan Kerja dengan Prestasi Kerja	81
16. Jadual 4.16	Hubungan di antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja	82
17. Jadual 4.17	Analisis Regrasi Pelbagai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tekanan Kerja ke atas Prestasi Kerja	83

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka Surat
1. Rajah 2.1 Teori Foster Herberz	44
2. Rajah 3.1 Kerangka Kajian	51



BAB 1 PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Pembangunan pesat negara hari ini menjadikan Profesion kejururawatan satu bentuk perkhidmatan sosial yang mencabar. Tenaga jururawat dan pengurusan kesihatan peka dengan perkembangan terkini dalam proses perawatan dan pencapaian matlamat Kementerian Kesihatan. Dalam kepesatan era global masa kini, negara menuntut supaya proses rawatan kesihatan dilaksanakan dengan strategi rawatan baru dan terkini selaras dengan kemajuan teknologi dalam perawatan kesihatan. Transformasi sistem rawatan yang semakin kompleks dan mencabar telah menjadikan tugas jururawat semakin membebankan dan menyumbang kepada tahap tekanan atau stress.

Tekanan yang dialami oleh jururawat di tempat kerja dikenali sebagai tekanan kerja dan merupakan risiko kesihatan terhadap jururawat di negara-negara membangun. Tekanan kerja menggambarkan tekanan yang berkaitan dengan persekitaran profesion atau kerja itu sendiri. Persekitaran kerja profesion kejururawatan diketahui mempunyai banyak faktor mendorong kepada tekanan kerja, kerana profesion jururawat memerlukan kemahiran yang tinggi, kerja berpasuan dalam berbagai situasi, penyediaan penjagaan rawatan pesakit 24 jam dan sering disebut sebagai 'emosi pekejaan' (Phillips, 2014). Manakala emosi pekerja mengikut Nadin, (2013) mempunyai kesan buruk terhadap kesejahteraan fizikal dan psikologi individu.

Mojoyinola, 2008, Olaleye, 2002, Piko 2003, melaporkan tekanan kerja seperti keadaan tempat kerja yang buruk, hubungan interpersonal dan konflik di tempat kerja, kekaburan

RUJUKAN

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.
- AbuAlRub, R. F., & Al-Zaru, I., M. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 16, 227-236.
- Ackerman, E. R., & Bezuidenhout, M. C. (2007). Staff dissatisfaction in the theatre complex of a private hospital. *Curationis*, 30(3), 68-73.
- Adeb-Saeedi, J. (2002). Stress amongst emergency nurses. *Australian Emergency Nursing Journal*, 5(2), 19-24.
- Aiken, L. H., Clerke, S. P., & Sloane, D. M. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, 288(16), 1987-1993.
- Alves, S. L. (2005). A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*, 73(6), 443-452.
- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J., & Schaufeli, W. B. (2000). Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 884.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Begat, I., Ellefsen, B., & Severinsson, E. (2005). Nurses' satisfaction with their work environment and the outcomes of clinical nursing supervision on nurses' experiences of well-being -- a Norwegian study. *Journal of Nursing Management*, 13(3), 221-230.
- Bennett, P., Lowe, R., Matthews, V., Dourali, M., & Tattersall, A. (2001). Stress in nurses: coping, managerial support and work demand. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 17(1), 55-63.
- Bianchi, E. R. F. (2004). Stress and coping among cardiovascular nurses: a survey in Brazil. *Issues in Mental Health Nursing*, 25(7), 737-745.
- Bradley, J. R., & Cartwright, S. (2002). Social support, job stress, health, and job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 163-182.

- Brown, H., Zijlstra, F., & Lyons, E. (2006). The psychological effects of organizational restructuring on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 344-357.
- Callaghan, P., Shiu, A., & Wyatt, P. (2000). Factors related to stress and coping among Chinese nurses in Hong Kong. *Journal of Advanced Nursing*, 31, 1518-1527.
- Chen, Y. M., Chen, S. H., Tsai, C. Y., & Lo, L. Y. (2007). Role stress and job satisfaction for nurse specialists. *Journal of Advanced Nursing*, 59, 497-509.
- Chinweuba, U. A. (2007). Relationship between job-stress and job satisfaction among Nurse educators in Nigeria. *West African Journal of Nursing*, 18(2), 82-88.
- Chirwa, M. L., Greeff, M., Kohi, T., Naidoo, J., Makoae, L. N., Dlamini, P. S., et al. (2008). HIV Stigma and Nurse Job satisfaction in five African Countries. *Journal of the Association of Nurses in Aids care* 20(1), 14-21.
- Chu, C.-I., Hsu, H.-M., Price, J. L., & Lee, J.-Y. (2003). Job satisfaction of hospital nurses: an empirical test of a causal model in Taiwan. *International Council of Nurses, International Nursing Review*, 50, 176-182.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences, Second Edition (Electronic version)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cottrell, S. (2001). Occupational stress and job satisfaction in mental health nursing: focused interventions through evidence-based assessment. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 8, 157-164.
- Coverston, C. R., Harmon, K. R., Keller, E. R., & Malner, A. A. (2004). A Comparison of Guatemalan and USA nurses' attitudes towards nursing. *International Council of Nurses, International Nursing Review*, 51, 93-103.
- Dieleman, M., Bwete, V., Maniple, E., Kakker, M., Namaganda, G., Odaga, J., et al. (2007). I believe that the staff have reduced their closeness to patients: an exploratory study on the impact of HIV/AIDS on staff in four rural hospitals in Uganda. *BMJ Health services Research*, 7(205).
- Drach-Zahavy, A. (2004). NURSING AND HEALTHCARE MANAGEMENT AND POLICY Primary nurses' performance: role of supportive management. *Journal of Advanced Nursing*, 45(1), 7-16.
- Edwards, D., & Burnard, P. (2003). A systematic review of stress and stress management interventions for mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 42(2), 169-200.

- Ernst, M. E., Franco, M., Messmer, P. R., & Gonzalez, J. L. (2004). Practice applications of research. Nurses' job satisfaction, stress, and recognition in a pediatric setting [corrected] [published erratum appears in PEDIATR NURS 2005 Jan-Feb;31(1):20]. *Pediatric Nursing*, 30(3), 219-227.
- Evans, L. (2002). An exploration of district nurses' perception of occupational stress. *British Journal of Nursing*, 11(8), 576-585.
- Flanagan, N. A., & Flanagan, T. J. (2002). An analysis of the relationship between Job satisfaction and job stress in correctional nurses. *Research in Nursing & Health*, 25(4), 282-294.
- Gueritault-Chalvin, V., Kalichman, S. C., Demi, A., & Peterson, J. L. (2000). Workrelated stress and occupational burnout in AIDS caregivers: test of a coping model with nurses providing AIDS care. *AIDS Care*, 12(2), 149-161.
- Harris, P. E. (1989). The Nurse Stress Index. *Work and Stress*, 3(4), 335-346.
- Ho, W., Chang, C. S., Shih, Y., & Liang, R. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9(8). doi:10.1186/1472-6963-9-8
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job re-design. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kekana, H. P., Rand, E. A., & Wya. (2007). Job satisfaction of registered nurses in a community hospital in Limpopo Province in South Africa. *Curationis*, 30(2), 2435.
- Khowaja, K., Merchant, R. J., & Hirani, D. (2005). Registered nurses perception of work satisfaction at a tertiary care University hospital. *Journal of Nursing Management*, 13, 32-39.
- Kirkcaldy, B. D., & Martin, T. (2000). Job stress and satisfaction among nurses: individual differences. *Stress Medicine*, 16(2), 77-89.
- Kyaddondo, D., & White, R. S. (2003). Working in a decentralized system: A threat to health workers' respect and survival in Uganda. *International Journal of Health Planning and Management*, 18, 329-342.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, I., & Wang, H. (2002). Perceived Occupational Stress and Related factors in Public Health Nurses. *Journal of Nursing Research*, 10(4), 253-259.
- Lephalala, R. P., Ehlers, V. J., & Oosthuizen, M. J. (2008). Factors influencing nurses' job satisfaction in selected private hospitals in England. *Curationis*, 31(3), 60-69.

- Lephoko, C. S. P., Bezuidenhout, M. C., & Roos, J. H. (2006). Organisational climate as a cause of job dissatisfaction among nursing staff in selected hospitals within the Mpulanga Province. *Curationis*, 29(4), 28-36.
- Li, J., & Lambert, V. A. (2008). Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. *Nursing in Critical Care*, 13(1), 12-24.
- Lindholm, M. (2006). Working conditions, psychosocial resources and work stress in nurses and physicians in chief managers' positions. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 300-309.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). A model of job satisfaction of nurses: a reflection of nurses' working lives in Mainland China. *Journal of Advanced Nursing*, 58(5), 468-479.
- Makinen, A., Kivimaki, M., Elovainio, M., & Virtanen, M. (2003). Organization of nursing care and stressful work characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 43(2), 197-205.
- McGrath, A., Reid, N., & Boore, J. (2003). Occupational stress in nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 40(5), 555.
- MoH. (2007). *Uganda Health Workforce Study: Satisfaction and Intent to Stay Among Current Health Workers: The Republic of Uganda*.
- Mrayyan, M. T., & Al-Faouri, I. (2008). Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(3), 246-256.
- Munro, H., Barbara (2001). *Statistical Methods for Health Care Research* (4th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Muscroft, J., & Hicks, C. (1998). A comparison of psychiatric nurses' and general nurses' reported stress and counselling needs: a case study approach. *Journal of Advanced Nursing*, 27, 1317-1325.
- Nakasis, K., & Ouzouni, C. (2008). Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: A research review. *Health science Journal*, 2(4), 183-195.
- Natukunda, C. (2008, 3/16/2008). Where did all the nurses go? *New Vision*. Retrieved from <http://www.newvision.co.ug>
- Nyathi, M., & Jooste, K. (2008). Working conditions that contribute to absenteeism among nurses in a provincial hospital in the Limpopo Province. *Curationis*, 31(1), 28-37.

- Oginska-Bulik, N. (2006). Occupational stress and its consequences in healthcare professionals: the role of Type D Personality. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, 19(2), 113-122.
- Ogon, D. A. (2001). *InFocus program on safety and health at work and the environment*: International Labour Organization.
- Ojoatre, K. (2008, 6/19/2008). Nurses are overworked. *New Vision*. Retrieved from <http://www.newvision.co.ug>
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manual A step by step guide to data analysis using SPSS*. Buckingham Open University Press.
- Patel, C. J., Beekhan, A., Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2008). Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: An exploratory study of nurses' experience. *Curationis*, 38-44.
- Peterson, M., & Wilson, J. F. (2002). The culture-work-health model and work stress. *American Journal of Health Behavior*, 26(1), 16-24.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing Research: Principles and Methods, 7th Edition*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Reinikka, R., & Svensson, J. (2003). *Working for God? Evaluating Service Delivery of religious Not-For-Profit health Care Providers in Uganda*. Washington DC: World Bank Development Research Group
- Roberts, T. (2005). The Certified Registered Nurse Anesthetist: Occupational responsibilities, perceived stressors, coping strategies, and work relationships. *AANA Journal*, 73(5), 351-356.
- Rothmann, S., van der Colf, J. J., & Rothmann, J. C. (2006). Occupational stress of nurses in South Africa. *Curationis*, 29(2), 22-33.
- Roud, D., Giddings, L. S., & Koziol-McLain, J. (2005). A longitudinal survey of nurses' self reported performance during an entry to practice programme. *Nursing Praxis in New Zealand*, 21(2), 37-46.
- Salebi, C., & Minnaar, A. (2007). Job satisfaction among nurses in a public hospital in Gauteng. *Curationis*, 30(3), 53-61.
- Salmond, S., & Ropis, P. E. (2005). Research for practice. Job stress and general wellbeing: a comparative study of medical-surgical and home care nurses. *MEDSURG Nursing*, 14(5), 301-309.
- Schwirian, P., M. (1978). Evaluating the Performance of Nurses: A multidimensional Approach. *Nursing Research*, 27(6), 347-351.

- Spector, P., E. (1997). *Job Satisfaction Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California: Thousand Oaks: Sage Publications.
- Stacciarini, J.-M. R., & Troccoli, B. T. (2004). Occupational stress and constructive thinking: health and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 46(5), 480-487.
- Stapleton, P., Henderson, A., Creedy, D. K., Cookie, M., Patterson, E., Alexander, H., et al. (2007). Boosting morale and improving performance in the nursing setting. *Journal of Nursing Management*, 15, 811-816.
- Sveinsdottir, H., Biering, P., & Ramel, A. (2006). Occupational stress, job satisfaction, and working environment Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 875-889.
- Takase, M., Maude, P., & Manias, E. (2005). The impact of role discrepancy on nurses' intention to quit their jobs. *Journal of Clinical Nursing*, 15, 1071-1080.
- Tyson, P. D., & Pongruengphant, R. (2004). Five-year follow-up study of stress among nurses in public and private hospitals in Thailand. *International Journal of Nursing Studies*, 41(3), 247-254.
- Tyson, P. D., Pongruengphant, R., & Aggarwal, B. (2002). Coping with organizational stress among hospital nurses in Southern Ontario. *International Journal of Nursing Studies*, 39(4), 453-459.
- UBOS. (2005). *The 2002 Uganda Population and Housing Census - Main report*. Entebbe, Uganda: UBOS.
- WHO. (2002). The Global Occupational Health Network (COHNET) Newsletter, Issue No. 2
- WHO. (2005). Uganda. Summary Country Profile for HIV/AIDS treatment scaleup. Retrieved March 1, 2007
- Wilson, B., Squires, M., Widger, K., Cranley, L., & Tourangeau, A. (2008). Job satisfaction among a multigenerational nursing workforce. *Journal of Nursing Management*, 16, 716-723.
- Xianyu, Y., & Lambert, V. A. (2006). Investigation of the relationships among workplace stressors, ways of coping, and the mental health of Chinese head nurses. *Nursing and Health Sciences*, 8, 147-155.
- Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. (2007). A Meta-Analysis of studies of Nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 30, 445-458.

APENDIKS A



KOLEJ PERNIAGAAN UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

BORANG SOAL SELIDIK

Terima kasih kerana sudi meluangkan masa untuk menjawab borang soal selidik ini. Soal selidik ini bertujuan untuk mendapatkan pandangan berkaitan pengaruh tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan jururawat HSB. Kajian ini adalah satu syarat bagi membolehkan saya memperolehi ijazah Sarjana Pengurusan Sumber Manusia. Kajian ini diselia oleh Dr. Munauwar Bin Mustafa(UUM). Maklum balas tuan/puan amat berguna kepada saya untuk mengkaji pengaruh tekanan kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan jururawat.

Saya memohon kerjasama tuan/puan untuk menjawab soalan dalam soal selidik ini dengan jujur dan berkaitan dengan diri tuan/puan, Segala maklumat dan kenyataan yang diberikan amatlah berguna dan akan dirahsiakan. Soal selidik ini mengandungi 66 soalan dan saya percaya soal selidik ini tidak akan mengambil lebih daripada 1 jam masa tuan/puan. Tiada jawapan yang betul atau salah. Oleh itu, tuan/puan boleh memilih jawapan mengikut kesesuaian dan keikhlasan diri.

Hasil kajian ini adalah sulit dan akan digunakan untuk tujuan penyelidikan ini sahaja. Kerjasama tuan/puan dalam soal selidik ini adalah amat dihargai. Terima kasih atas komitmen yang diberikan.

MOHD ZAIDI BIN ZAKARIA

Program Sarjana Pengurusan Sumber Manusia

Universiti Utara Malaysia

Tel: 0194477366

Soalan Kajian Untuk Jururawat bagi Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pretasi Kerja.

Instrument Demografi Arahan: Bulatkan kategori di mana status anda.		
No Kad Pengenalan		
1.	Hospital dimana anda bekerja
2.	Umur dalam tahun kajian Tahun
3.	Jantina	1 = Perempuan 2 = Lelaki
4.	Pendidikan Kejururawatan	1 = Enrolled Nurse (EN) 2 = Enrolled Midwife (EM) 3 = Registered Nurse (RN) 4 = Registered Midwife (RM) 5 = Double Trained (RN/M) 6 = BSN and above
5.	Pengalaman sebagai Jururawat Tahun
6.	Tanggungjawab	1 – ward/unit In-charge (Charge Nurse) atau Pembantu 2 = Tiada
7.	Status Perkahwinan	1 = Berkahwin 2 = Bercerai/ berpisah 3 = Balu atau duda 5 = Belum Berkahwin
8.	Bilangan Anak	
9.	Ward atau Unit bekerja	1 = Medical 2 = Surgical 3 = Obstetrics / Gynecology 4 = Pediatrics
10.	Berapa jam bekerja pada hari bisa hours

Index Tekanan Jururawat (NSI)						
<p>Rujukan: Harris, P. (1989) Indeks Tekanan Jururawat. Kerja dan Tekanan. Vol. 3, No. 4, 335-346</p> <p>Kebenaran untuk menggunakan semula NSI dari artikel asal adalah ketinggalan dan diperolehi dari Michell Whittaker, Pentadbir Kebenaran, Jurnal Taylor & Francis (UK)</p>						
<p>Arahan: Sila nilaikan dengan membulatkan nombor yang sepadan dengan Jumlah tekanan anda rasa dari setiap perkara.</p> <p>1. - Tiada tekanan 2. - tekanan Sangat sedikit 3. - tekanan sederhana 4. - tekanan tinggi 5. - Extreme</p>						
ITEMS		RATE				
1.	Tekanan masa dan ketepatan sesuatu kerja	1	2	3	4	5
2.	Masa yang terhad untuk melaksanakan tanggungjawab atau kerja yang diharapkan	1	2	3	4	5
3.	Berada dalam kadaan konflik dimana permintaan masa saya terhadap berbagai tugas di tempat kerja.	1	2	3	4	5
4.	Banyak masa dihabiskan untuk bersoaljawab daripada kerja dan tidak mengikut perancangan.	1	2	3	4	5
5.	Tugasan remeh mengganggu peranan profession saya	1	2	3	4	5
6.	Beban kerja yang tidak menentu	1	2	3	4	5
7.	Pengurusan menjangka gangguan kerja utama selain kerja-kerja yang diberikan tidak mengikut jadual	1	2	3	4	5
8.	Menentu Keutamaan kerja yang dipertanggungjawabkan	1	2	3	4	5
9.	Peranan jururawat dan konflik dianatara rakan setugas	1	2	3	4	5
10.	Kekurangan pekerja dan peralatan semasa bertugas	1	2	3	4	5
11.	Keputusan atau perubahan yang memberi kesan kepada saya adalah tanpa pengetahuan dan penglibatan saya.	1	2	3	4	5
12.	Pengurus tidak memahami keperluan saya dan rakan kerja	1	2	3	4	5
13.	Kurangnya sokongan dari kakitangan senior/ kanan	1	2	3	4	5
14.	Saya tidak mendapat maklumbalas mengenai pretasi yang tidak memuaskan semasa dinilai	1	2	3	4	5
15.	Tiada hubungan dengan Penyelia atau ketua jururawat	1	2	3	4	5

	<p>Arahan: Sila nilaikan dengan membulatkan nombor yang sepadan dengan Jumlah tekanan anda rasa dari setiap perkara.</p> <p>1. - Tiada tekanan 2. - tekanan Sangat sedikit 3. - tekanan sederhana 4. - tekanan tinggi 5. - Extreme</p>					
	ITEMS	RATE				
16	Kesukaran berurusan dengan orang yang agresif	1	2	3	4	5
17.	Pesakit yang sukar	1	2	3	4	5
18.	Suasana diantara pesakit hidup dan yang mati	1	2	3	4	5
19.	Kaunsling berperingkat	1	2	3	4	5
20.	Berurusan dengan keluarga pesakit	1	2	3	4	5
21.	Atas Penglibatan Emosi	1	2	3	4	5
22.	Pekerjaan berbanding permintaan rumah	1	2	3	4	5
23.	Penyelia tidak memahami tekanan saya dirumah	1	2	3	4	5
24.	Permintaan domestic/ keluarga menghalang promosi	1	2	3	4	5
25.	Saya perlu untuk tidak menghadirkan diri daripada kerja untuk mengatasi masalah konflik.	1	2	3	4	5
26.	Membawa perubahan dalam kakitangan / organisasi	1	2	3	4	5
27.	Tugas di luar kemampuan saya	1	2	3	4	5
28.	Menghadapi teknologi baru	1	2	3	4	5
29.	Kekurangan latihan khusus untuk hadir bertugas	1	2	3	4	5
30.	Ketidak pastian mengenai tahap atau bidang tanggungjawab saya	1	2	3	4	5

KAJISELIDIK KEPUASAN KERJA (JSS)							
<p>Kebenaran untuk menggunakan JSS telah dicari dan diperolehi daripada Paul E. Spector Jabatan Psikologi Universiti Florida Selatan. Hak cipta Paul E. Spector 1994, Hak cipta terpelihara</p>							
<p>Sila bulatkan satu nombor bagi setiap soalan yang ada paling sesuai dengan Mencerminkan pendapat anda mengenainya.</p> <p>1. – Sangat tidak bersetuju 2. – Tidak setuju sederhana 3. - Tidak setuju sedikit 4. – Setuju sedikit 5. - Setuju Sederhana 6. - Sangat Bersetuju</p>							
1.	Saya rasa pembayaran gaji setimpal dengan kerja yang saya lakukan	1	2	3	4	5	6
2.	Terlalu sedikit perubahan promosi di tempat kerja saya	1	2	3	4	5	6
3.	Penyelia saya agak cekap dalam menjalankan tugas beliau	1	2	3	4	5	6
4.	Saya tidak berpuashati manfaat yang saya terima	1	2	3	4	5	6
5.	Bila sya melakukan kerja yang baik, saya menirimaan pegitirafan untuk orang lain dan saya harus terima	1	2	3	4	5	6
6.	Banyak peraturan dan prosedur yang sukar kami lakuakn dengan baik	1	2	3	4	5	6
7.	Saya suka orang yang bekerja dengan saya	1	2	3	4	5	6
8.	Kadang-kadang saya merasakan tugas saya tidak bermakna	1	2	3	4	5	6
9.	Komunikasi kelihatan baik dalam organisasi saya bertugas.	1	2	3	4	5	6
10.	Perasaan perkauman terlalu sedikit diatara kami.	1	2	3	4	5	6
11.	Orang yang tulus ikhlas di tempat kerja mempunyai peluang yang saksama dalam promosi.	1	2	3	4	5	6
12.	Penyelia saya tidak adil kepada saya.	1	2	3	4	5	6
13.	Banyak Manfaat yang kami terima apabila organisasi lain menawarkan	1	2	3	4	5	6
14.	Saya tidak merasakan kerja yang saya lakukan dihargai.	1	2	3	4	5	6
15.	Usha saya untuk melakukan kerja yang baik jarang di haling oleh karenah birokrasi	1	2	3	4	5	6
16.	Saya dapati saya melakuakan kerja dengan sukar di tempat kerja kerana ketidak cekapan orang lain bekerja bersama.	1	2	3	4	5	6
17.	Saya suka melakukan kerja yang saya lakukan di tempat kerja.	1	2	3	4	5	6
18.	Matlamat organisasi tidak jelas kepada saya	1	2	3	4	5	6

	<p>Sila bulatkan satu nombor bagi setiap soalan yang ada paling sesuai dengan Mencerminkan pendapat anda mengenainya.</p> <p>1. – Sangat tidak bersetuju 2. – Tidak setuju sederhana 3. - Tidak setuju sedikit 4. – Setuju sedikit 5. - Setuju Sederhana 6. - Sangat Bersetuju</p>						
91.	Saya rasa tidak di hargai oleh organisasi apabila saya berfikir tentang apa yang mereka bayar kepada saya.	1	2	3	4	5	6
20.	Orang mendapatkan tugas lebih awal dan cepat di tempat kerja seperti di tempat lain	1	2	3	4	5	6
21.	Penyelia saya menunjukkan minat yang sedikit terhadap perasaan orang bawah.	1	2	3	4	5	6
22.	Pakej faedah yang diperolehi adalah saksama.	1	2	3	4	5	6
23.	Terdapat beberapa ganjaran untuk mereka yang bekerja disini.	1	2	3	4	5	6
24.	Saya mempunyai terlalu banyak kerja yang perlu saya lakukan.	1	2	3	4	5	6
25.	Saya suka rakan sekerja saya.	1	2	3	4	5	6
26.	Saya sering merasakan bahawa saya tidak tahu apa yang berlaku dalam oerorganisasi .	1	2	3	4	5	6
27.	Saya merasa bangga dengan kerja yang saya lakukan.	1	2	3	4	5	6
28.	Saya berpuas hati dengan peluang sya untuk kenaikan gaji.	1	2	3	4	5	6
29.	Ada manfaaf kita tidak mempunyai apa yang perlu kita ada.	1	2	3	4	5	6
30.	Saya suka penyelia saya..	1	2	3	4	5	6
31.	Saya mempunyai terlalu banyak kertas kerja yang perlu dilakukan..	1	2	3	4	5	6
32.	Saya tidak merasakan kerja yang saya lakukan dihargai.	1	2	3	4	5	6
33.	Saya tidak merasakan ganjaran yang mereka berikan adalah usaha yang sepatutnya.	1	2	3	4	5	6
34.	Terdapat terlalu banyak pertelingkahan dan pergaduhan ditempat kerja.	1	2	3	4	5	6
35.	Tugas saya amat menyeronokan.	1	2	3	4	5	6
36.	Tugasan kerja tidak di jelaskan sepenuhnya.	1	2	3	4	5	6

ENAM SKALA DIMENSI PRESTASI JURURAWAT (6-DSNP)

Kebenaran untuk menggunakan 6-DSNP telah dicari dan diperolehi dari Schwirian, P., M.

Reference: Schwirian, P.M. (1978). Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nursing Research* 27, 347 – 351.

Arahan: Sila isi setiap borang kajiselidik yang diberikan

- 1. Dalam Kolum :** Untuk setiap aktiviti-aktiviti yang anda lakukan sila masukan nombor yang paling tepat menggambarkan bagaimana anda melaksanakannya.

SILA GUNAKAN KUNCI UTAMA DI SETIAP KOLUM YANG DISEDIAKAN



KOLUM
Sejauh mana anda melakukan aktiviti ini
Dalam pekerjaan anda?
1- Tidak begitu baik
2- Memuaskan
3- Baik
4- Sangat Baik

1. Mengajar ahli keluarga pesakit tentang Keperluan pesakit.
2. Menyelaras plan penjagaan kejururawatan dengan plan penjagaan perubatan.
3. Berikan pujian dan pengiktirafan untuk Pencapaian orang dibawah arahan beliau
4. Mengajar langkah pencegahan kesihatan Kepada pesakit dan keluarga.
5. Pengenalan dan penggunaan sumber dalam Komuniti membangunkan plan penjagaan Kesihatan dan keluarga.
6. Mengenalpasti dan menyediakan pelan Perubahan penjagaan kejururawatan yang Dijangka dalam keadaan pesakit.

Kolum

KOLUM

Sejauh mana anda melakukan aktiviti ini
Dalam pekerjaan anda?

- 1- Tidak begitu baik
- 2- Memuaskan
- 3- Baik
- 4- Sangat Baik

KOLUM

- 35. Membantu pesakit dalam memenuhi keperluan dan emosi mereka.
- 36. Menyumbang kepada plan penjagaan Kejururawatan kepada pesakit.
- 37. Mengenali dan memenuhi keperluan emosi pesakit yang hampir mati.
- 38. Berkomunikasi fakta,idea-idea, dan Pendapat professional secara bertulis Kepada pesakit dan keluarga.
- 39. Rancang untuk intergrasi keperluan Pesakit dan keluarga.
- 40. Berfungsi dengan tenang dan cekap Dalam keadaan kecemasan.
- 41. Setiap cadangan secara terbuka dibawah Arahan dan menggunakannya apabila perlu.
- 42. Menggunakan peluang untuk pengajaran Pesakit apabila diperlukan.

Berikut PEMBANGUNAN PROFESSIONAL tingkahlaku yang perlu dinilai dalam Kualiti sahaja.

Ruang skala

Sejauh mana anda melakukan aktiviti ini
Dalam pekerjaan anda?

- 1- Tidak begitu baik
- 2- Memuaskan
- 3- Baik
- 4- Sangat Baik

43. Gunakan peluang pembelajaran berterusan untuk Peribadi dan pertumbuhan profesional.	
44. Tunjukkan arah tuju sendiri.	
45. Menerima tanggungjawab dan tindakan sendiri.	
46. Memikul tanggungjawab baru dengan had dan kemampuan.	
47. Mengekalkan standard pretasi kerja.	
48. Menunjukkan keyakinan diri.	
49. Menunjukkan sikap yang positif secara umunnya.	
50. Menunjukkan pengetahuan tentang sempadan Undang-undang kejururawatan.	
51. Menunjukkan pengetahuan dalam etika Jururawat.	
52. Menerima dan menggunakan kritikan membina.	

Reference: Schwirian, P.M. (1978). Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach. Nursing Research, 27, 347- 351.

Index Tekanan Jururawat (NSI) Sub-skala		Item Nombor			
1	Beban tekanan kerja yang berkait dengan masa yang terhad (Managing Workload 1)	Q1NSI – Q5NSI			
2	Beban tekanan kerja kerana sumber dan keutamaan yang bercanggah (Managing Workload 2)	Q6NSI – Q10NSI			
3	Penglibatan dan sokongan organisasi	Q11NSI – Q15NSI			
4	Menangani pesakit dan keluarga	Q16NSI – Q20NSI			
5	Konflik rumah dan tempat kerja	Q21NSI – Q25NSI			
6	Peranan dalam Keyakinan dan Kecekapan.	Q26NSI – Q30NSI			
Kaji Selidik Kepuasan Kerja (JSS) Sub-skala Item Nombor		Item Numbers			
1	Bayaran	1	10r	19r	28
2	Promosi	2r	11	20	33
3	Pengawasan	3	12	21	30
4	Faedah Sampingan	4r	13	22	29r
5	Ganjaran Luar Jangka	5	14r	23	32r
6	Kaedah Operasi	6	15	24r	31r
7	Rakan Sekerja	7	16r	25	34r
8	Jenis Kerja	8r	17	27	35
9	Komunikasi	9	18r	26r	36r
<p>NB r = permarkahan terbalik (i.e. tindakbalas perkataan jawapan) yang di nomborkan semula 6-1 bukannya 1-6</p> <p>Thus:</p> <p>1: Tidak bersetuju sangat = 6</p> <p>2: Tidak bersetuju sederhana = 5</p> <p>3: Tidak setuju sedikit = 4</p> <p>4: Setuju sedikit = 3</p> <p>5: Setuju Sederhana = 2</p> <p>6: Sangat Setuju = 1</p>					
Skala Enam Dimensi Prestasi Jururawat (6-DSNP) Sub-skala		Item Nombor			
1	Kepimpinan	2, 23, 25, 26, 41			
2	Penjagaan Kritikal	11, 18, 19, 27, 30,, 37,40			
3	Pengajaran / Kerjasama	1, 4, 5, 12, 14, 28, 29, 31, 32, 38, 39			
4	Perancangan dan Penilaian	2, 6, 7, 9, 10, 13, 36			
5	Perhubungan Interpersonal /Komunikasi	8, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 24, 33, 34, 35, 42			
6	Pembangunan Profesional	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52			