HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA JEMURSARI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Bidang Psikologi

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
KLASIFIKASI
No. REG. D-2009/PSI/013
ASAL BUKU
TANGGAL
D 2009 013 PSI

DEPARTEMEN AGAMA
PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

Oleh :

JAMILAH
NIM. B07205051

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2009

Gadjah Belang
– Jl. Jemur Wonosari Lebar No. 24 ☎ 031 - 8439407,
– Gebang Lor No. 5 ☎ 031 - 5953789

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh **Jamilah** ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 16 Juli 2009

Pembimbing

Dra.Hj. St. Azizah Rahayu, M.Si.

NIP. 195510071986032001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Jamilah ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 04 Agustus 2009

Mengesahkan
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Dakwah
Dekan,

Prof. Dr. H. Shonhadji Sholeh, Dip.IS
NIP. 194907281967121001

Ketua,

Dra. Hj. St. Azizah Rahayu, M.Si
NIP. 195510071986032001

Sekretaris,

Dra. Ragwan Albaar, M.Fil. I
NIP. 196303031992032002

Penguji I,

dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Penguji II,

Rizma Fitri, S.Psi., M.Si
NIP. 197403121999032001

ABSTRAK

Jamilah, NIM. B07205051, 2008. Hubungan antara Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat tergolong tinggi. Beban kerja, peran manajemen, konflik emosional dan dampak emosional dari hubungan dengan pasien merupakan beberapa hal yang menyebabkan stres kerja pada para perawat tersebut. Masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat di RSI Surabaya Jemursari? (2) Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSI Surabaya Jemursari? (3) Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSI Surabaya Jemursari? Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat RSI Surabaya Jemursari.(2) Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSI Surabaya Jemursari. (3) Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSI Surabaya Jemursari.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang digunakan untuk meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan di RSI Surabaya Jemursari, dengan menggunakan total population para perawat (n = 90) sebagai subjek penelitian. Analisis yang digunakan adalah teknik analisis *regresi berganda* dengan bantuan program *SPSS versi 11.00.*.

Hasil uji analisis regresi menunjukkan nilai F = 86.797 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai p jauh kurang dari 0.05 sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi bisa digunakan untuk memprediksi stres kerja atau bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja. Selain itu, hasil uji analisis regresi menunjukkan nilai t = –13.175 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai p jauh kurang dari 0.05 sehingga model regresi bisa digunakan untuk memprediksi stres kerja atau bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil uji analisis regresi menunjukkan nilai t = –162 dengan nilai signifikansi sebesar 0.872. Nilai p jauh lebih dari 0.05 sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi tidak bisa digunakan untuk memprediksi stres kerja atau bisa dikatakan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja, dengan kata lain bila kepuasan kerja perawat terjaga, maka para perawat juga tidak akan mengalami stres kerja. Hal ini perlu ditindaklanjuti oleh pihak rumah sakit dengan memperhatikan kepuasan kerja perawat karena memiliki pengaruh terhadap stres kerja yang dialami.

Kata Kunci: Stres kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja, perawat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
ABSTRAK v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 3
C. Tujuan Penelitian 4
D. Manfaat Penelitian 4
E. Definisi Operasional 5
F. Sistematika Pembahasan 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Kajian Teori 8
A.1. Definisi Stres dan Stres Kerja 8
1. Definisi Stres 8
2. Definisi Stres Kerja 9
3. Jenis Stres 10
4. Indikator Terjadinya Stres Kerja 11
5. Proses Terjadinya Stres Kerja 13
6. Sumber Stres Kerja 14
7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja 15
8. Dampak Stres Kerja 17
9. Mengelola Stres Kerja 18
A.2. Kepuasan Kerja 20
1. Definisi Kepuasan Kerja 20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 22
3. Dimensi Kepuasan Kerja 25
A.3. Dukungan Sosial 27
1. Definisi Dukungan Sosial 27
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial 28
3. Manfaat Dukungan Sosial 29
A.4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Perawat 30
B. Kerangka Teoritik 35
C. Penelitian Terdahulu yang Relevan 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hipotesis Penelitian 41
BAB III METODE PENELITIAN
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 43
A. Obyek Penelitian 43
B. Teknik Sampling 44
C. Variabel dan Indikator Penelitian 44
D. Teknik Pengumpulan Data 49
1. Skala Stres Kerja 51
2. Skala Kepuasan Kerja 52
3. Skala Dukungan Sosial 53
4. Uji Validitas 53
5. Uji Reliabilitas 54
E. Teknik Analisis Data 56
a. Uji Asumsi 57
1) Uji Linearitas 57
2) Uji Normalitas 57
a) Analisis Grafik 58
b) Analisis Statistik 58
3) Uji Multikolinearitas 58
4) Uji Heteroskedastisitas 58
b. Uji Hipotesis 59
1) Uji F 59
2) Uji t 59

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALIS DATA
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian 61
1. Sejarah RSI Surabaya Jemursari 61
2. Visi dan Misi RSI Surabaya Jemursari 62
3. Moto 62
4. Letak Geografis RSI Surabaya Jemursari 62
5. Tenaga Perawat RSI Surabaya Jemursari 63
B. Penyajian Data 65
1. Persiapan Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian 65
2. Deskripsi Hasil Penelitian 69
C. Pengujian Hipotesis dan Analisis 81
D. Pembahasan Penelitian 84

BAB V PENUTUP
A. Simpulan 88
B. Saran 88

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
NO. KLAS
NO. REG D-2009/PSI/013
ASAL PERPUS :
TANGGAL :

DEPARTEMEN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

3.1 Penilaian Item Positif dan Negatif 51
3.2 *Blue Print* Skala Stres Kerja 52
3.3 *Blue Print* Skala Kepuasan Kerja 52
3.4 *Blue Print* Skala Dukungan Sosial 53
4.1 Tenaga Perawat RSI Surabaya Jemursari 63
4.2 Penentuan Skor Stres Kerja 67
4.3 Penentuan Skor Kepuasan Kerja 67
4.4 Penentuan Skor Dukungan Sosial 67
4.5 Jadwal Penelitian 69
4.6 Item Stres Kerja Yang Valid 70
4.7 Item Kepuasan Kerja Yang Valid 72
4.8 Item Dukungan Sosial Yang Valid 74
4.9 Hasil Uji Reliabilitas 76
4.10 Hasil Uji Mulitikolinearitas 78
4.11 Hasil Uji Otokorelasi 78
4.12 Hasil Uji F 80
4.13 Hasil Uji t 80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Kerangka Teoritik 35
4.1 Histogram Uji Normalitas 76
4.2 Normal P-P Plot of Regression Stand Dependent Variable Stres 77
4.3 Scatterplot Dependent Variable Stres 79

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Beberapa peneliti tentang stres kerja mengidentifikasikan bahwa menjadi perawat merupakan pekerjaan yang cukup menimbulkan stres kerja.[1] Stres kerja adalah reaksi fisik maupun psikologis terhadap situasi atau kejadian dalam hidup.[2] Situasi dan kejadian dalam hidup ini biasa disebut *stressor*.[3] Penelitian yang dilakukan McVicar (2003) dan Hall (2005) menunjukkan keadaan ini.

Memberikan perawatan merupakan sesuatu yang memberikan beban emosional karena berhubungan dengan manusia. Bila manusia yang dihadapi memberikan respon yang baik, maka tentu saja perawat tidak apa-apa, tetapi berbeda dengan bila perawat menghadapi pasien yang banyak mengeluh dan memberikan banyak respon negatif, perawat tersebut tentu saja akan mendapatkan tekanan emosional yang pada akhirnya akan membuat dia merasakan stres.

Penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh McVicar (2003) yang menunjukkan bahwa dari berbagai penelitian tentang stres kerja pada perawat mulai tahun 1985 sampai tahun 2003 menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat tergolong tinggi. Beban kerja, peran manajemen, konflik emosional dan dampak emosional dari hubungan dengan pasien merupakan beberapa hal yang

---

[1] Antoniou, A. S., Polychroni, F., dan Walters, B. 2000. *Sources of Stress and Professional Burnout of Teachers of Special Education Needs in Greece*. Retrieved April 2009 from http://www.isec2000.org.uk.

[2] Aamodt, M. G. *Applied Industrial/Organizational Psychology, 3rd edition*, (USA: Wadsworth Publishing Company, 1999), h. 193.

[3] Aamodt, M. G. 1999. *Applied Industrial...*, h. 193.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebabkan stres kerja pada para perawat tersebut. Menurut Riggio, stres kerja adalah stres yang terjadi di tempat kerja dan mempengaruhi perilaku kerja.[4] Definisi ini menunjukkan bahwa stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan kerja dan lingkungannya, berbeda dengan stres secara umum yang menyangkut seluruh aspek kehidupan individu.

Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari adalah rumah sakit yang memberikan berbagai layanan kesehatan bagi pasien. Analisis awal yang dilakukan di sana mengungkapkan adanya beberapa *stressor* yang menyebabkan stres kerja. Stres kerja ini, disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya: beban kerja yang terlalu banyak, ambiguitas kerja, kurangnya kontrol kerja, kondisi lingkungan kerja, tekanan interpersonal, dan perubahan organisasi. Beberapa dari hal ini bisa ditemukan pada lingkungan Rumah Sakit Islam Surabaya.

Salah satu hal yang mempengaruhi stres seperti disebutkan di atas adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini merupakan hal yang penting diperhatikan, karena dengan kepuasan kerja perawat yang tinggi maka akan diperoleh hasil kerja yang baik sehingga yayasan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tujuan yayasan akan dapat tercapai dalam waktu yang telah direncanakan.[5] Kepuasan merupakan perbandingan antara persepsi dan harapan dari seseorang terhadap apa yang dikerjakannya. Pada prinsipnya kepuasan kerja adalah keadaan emosional perawat dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara

---

[4] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology, 3rd edition*, (New Jersey: Prentice Hall, Inc, 2000), h. 260.

[5] Martoyo dan Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai balas jasa perawat dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh perawat yang bersangkutan.[6]

Penyebab stres kerja yang lain adalah beban kerja maupun berbagai tekanan interpersonal. Dengan demikian diperlukan dukungan terutama dari orang-orang terdekat supaya perawat yang mengalami stres bisa lebih bersemangat. Adanya dukungan dari lingkungan, maka paling tidak stres kerja yang timbul dapat diminimalkan. Individu akan merasa dihargai, dicintai, dibutuhkan, memperoleh nasehat dan mendapat jaminan bahwa orang lain dapat diandalkan pertolongannya, dengan adanya dukungan yang diterima oleh individu tersebut.[7] Dukungan yang diperoleh dari istri, anggota keluarga dan teman-teman mempunyai arti yang besar karena perawat yang mengalami stres kerja merasakan berkurangnya kelelahan emosional dan akan menjadi bersikap positif. Bentuk dukungan sosial dapat berupa kesempatan untuk bercerita, meminta bantuan nasihat, bahkan sampai mengeluh bilamana menghadapi persoalan pribadi yang sulit untuk diatasi sendiri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari?

---

[6] Martoyo dan Susilo. Manajemen Sumber..., hal. 73.
[7] Smet, B. Psikologi kesehatan, (Jakarta: PT Grasindo, 1994), h. 56.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari?
3. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.
2. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.
3. Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang bisa didapatkan dengan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoretis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dari hasil penelitian ini bagi perkembangan konsep maupun teori dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan psikologi Sosial tentang hubungan antara stres kerja dengan dukungan sosial.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

b. Bagi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau informasi tambahan kepada program studi psikologi dalam rangka pengembangan Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel.

c. Bagi Perawat

Memberi gambaran akan berbagai permasalahan kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja bagi para perawat, sehingga bisa dilakukan tindakan preventif dengan meminimalkan permasalahan-permasalahan kerja tersebut.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional untuk variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja

Stres kerja adalah suatu respons dari individu baik fisik maupun psikologis terhadap berbagai situasi atau kejadian dalam dunia kerjanya, yang dipersepsikan membahayakan keadaan individu. Hal ini akan diukur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdasarkan indikator terjadinya stres kerja sebagai berikut: Gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku, dan gejala organisasional.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan/karyawati dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan/karyawati dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan/karyawati yang bersangkutan. Hal ini akan diukur berdasarkan lima dimensi dari JDI (*job descriptive index*), yaitu: Pengawasan (*supervision*), gaji (*wage atau salary*), kesempatan mendapatkan promosi (*promotion*), kerjasama, dan pekerjaan itu sendiri.

3. Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah suatu bantuan yang diberikan oleh orang lain yang dapat bermanfaat dan menjadikan bantuan tersebut sebagai dorongan atau semangat untuk ke arah yang lebih baik bagi individu tersebut. Hal ini akan diukur berdasarkan komponen dukungan sosial sebagai berikut: dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan instrumental, dan penilaian positif.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II : KERANGKA TEORITIK

Yang meliputi kajian pustaka, meliputi pembahasan teori tentang stres kerja berisikan : definisi stres, definisi stres kerja, jenis stres, indikator terjadinya stres kerja, proses terjadinya stres kerja, sumber stres kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, dampak stres kerja, dan mengelola stres kerja. Sedangkan pembahasan tentang teori kepuasan kerja berisikan : definisi kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, dan dimensi kepuasan kerja. Selanjutnya pembahasan teori dukungan sosial berisikan : definisi dukungan sosial, aspek-aspek dukungan sosial. Kerangka teoritik. Hasil penelitian terdahulu yang relevan serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, obyek penelitian, teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, teknik pengumpulan data yang berisikan uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data yang berisikan uji normalitas dan uji linearitas.

BAB IV : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Yang meliputi laporan hasil penelitian serta pelaksanaan penelitian. Hasil analisis data juga akan disajikan di sini

BAB V : PENUTUP

Yang meliputi tentang bagaimana hasil penelitian beserta kaitannya dengan teori-teori. Di sini juga akan diajukan saran yang bermanfaat baik bagi objek maupun bagi perkembangan akademis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

A. 1. Definisi Stres dan Stres Kerja

1. Definisi Stres

Menurut *Webster's New World Dictionary of American English*, istilah stres berasal dari bahasa latin *strictus* yang bisa diartikan sebagai kesulitan, bahaya, dan penderitaan.[8] Untuk mendapatkan gambaran tentang stres secara lebih jelas, perlu diketahui tentang dua istilah yang berkaitan dengan stres, yaitu *stressor* dan respon stres. *Stressor* atau juga disebut tuntutan adalah stimulus fisik maupun psikologis yang akan direspons oleh individu[9]. Istilah selanjutnya adalah respon stres, yaitu mobilisasi dari energi tubuh bila menghadapi *stressor* atau tuntutan.[10]

Istilah stres secara ilmiah dalam psikologi pertama kali dijelaskan oleh Walter B Cannon pada 1932, yang mendefinisikan stres sebagai sindrom *fight or flight*; di mana bila individu mengalami stres, maka individu tersebut akan merespon dengan melakukan perlawanan (*fight*) atau menghindarinya (*flight*).[11] Konsep tentang stres ini semakin jelas dengan adanya hasil kerja Hans Selye dengan konsep *general adaptation*

---

[8] Romas, J. A. dan Sharma, M. *Practical Stress Management*, (Massachusetts: Pearson Education Company, 2000), h. 7.

[9] Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., dan Hurrel, J. J. *Preventive Stress Management in Organizations*, (Washington DC: American Psychologist Association, 1998), h. 9.

[10] Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., dan Hurrel, J. J. *Preventive Stress...*, h. 9.

[11] Romas, J. A. dan Sharma, M. *Practical Stress...*, h. 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

syndrome, di mana dia mendefinisikan stres sebagai respons non spesifik dari tubuh terhadap setiap tuntutan yang dihadapi.[12] Definisi ini semakin diperluas dengan menambahkan bahwa respons dari tubuh ini tidak hanya bersifat reaksi fisik saja, tapi juga reaksi psikologis, seperti yang didefinisikan oleh Aamodt (1999) bahwa stres adalah reaksi fisik dan psikologis terhadap situasi atau kejadian tertentu. Tetapi satu kejadian atau situasi mungkin menghasilkan stres yang berbeda. Hal ini dijelaskan oleh Lazarus, bahwa hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan persepsi, di mana persepsi individu akan *stressor* memegang peran penting dalam terjadinya stres.[13]

Beberapa definisi tentang stres di atas mengarah pada satu definisi dari stres, yaitu suatu respons dari individu baik fisik maupun psikologis terhadap berbagai situasi atau kejadian yang dipersepsikan membahayakan keadaan individu.

2. Definisi Stres Kerja

Definisi stres ini bisa diperluas dalam menjelaskan definisi stres kerja. Menurut Riggio, stres kerja adalah stres yang terjadi di tempat kerja dan mempengaruhi perilaku kerja.[14] Definisi ini menunjukkan bahwa stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan kerja dan lingkungannya, berbeda dengan stres secara umum yang menyangkut seluruh aspek kehidupan individu. Dengan pemikiran akan peran penting persepsi dalam terjadinya

[12] Romas, J. A. dan Sharma, M. *Practical Stress...*, h. 8.
[13] Romas, J. A. dan Sharma, M. *Practical Stress...*, h. 9.
[14] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial...*, h. 267.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

stres, Lazarus menyebutkan bahwa stres kerja dimunculkan oleh persepsi pekerja bahwa kejadian tertentu pada lingkungan kerja mereka dianggap sebagai suatu ancaman atau tantangan.[15] Quick dan Nelson menyebutkan bahwa stres kerja adalah reaksi tubuh dan pikiran yang diakibatkan oleh tuntutan fisik maupun psikologis yang berkaitan dengan kerja.[16]

Berbagai definisi tentang stres kerja yang disebutkan di atas mengarah pada satu definisi stres kerja, yaitu suatu respons dari individu baik fisik maupun psikologis terhadap berbagai situasi atau kejadian dalam dunia kerjanya, yang dipersepsikan membahayakan keadaan individu.

3. Jenis Stres

Selye mengkategorikan stres menjadi dua jenis, berdasarkan akibat yang ditimbulkan oleh *stressor*. Dua jenis stres ini adalah *eustress* dan *distress*.[17]

Eustress berasal dari bahasa Yunani, *eu*, yang artinya baik. *Eustress* bisa didefinisikan sebagai hasil dari kejadian stressful yang positif, sehat, dan konstruktif.[18] Hal ini terjadi bila stres diubah menjadi energi positif dan mampu memberikan motivasi. Dalam hal ini berlaku hukum Yerkes dan Dodson, di mana individu tanpa stres kerja sama sekali tidak akan merasa tertantang sehingga tidak mampu merangsang kinerja yang terbaik dari individu tersebut. Dengan adanya stres kerja yang cukup

---

[15] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial...*, h. 165.
[16] Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., dan Hurrel, J. J. *Preventive Stress...*, h. 10.
[17] Romas, J. A. dan Sharma, M. *Practical Stress...*, h. 10.
[18] Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., dan Hurrel, J. J. *Preventive Stress...*, h. 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau optimal, maka individu akan menghasilkan kinerja yang optimal, akan tetapi bila stres kerja yang dialami berlebihan maka kinerja individu akan terganggu.

Distress, merupakan istilah yang banyak dikenal sebagai stres. *Distress* didefinisikan sebagai tingkat deviasi fisiologis, psikologis, dan perilaku dari fungsi individu yang sehat.[19] Hal ini terjadi bila stres kerja yang dialami oleh individu terlalu banyak dan tidak dilakukan usaha untuk menghilangkan, mengurangi, atau melawan akibatnya. Stres yang negatif ini terjadi saat kita mempersepsikan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan kita untuk memenuhinya.[20]

4. Indikator Terjadinya Stres Kerja

Stres kerja secara langsung memunculkan berbagai gejalanya pada individu yang sedang mengalaminya. Tetapi keadaan organisasi juga bisa digunakan sebagai indikator banyaknya individu yang mengalami stres pada organisasi tersebut. Gejala pada individu bisa dikategorikan menjadi tiga kategori tersendiri yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Ditambah dengan gejala organisasional, maka gejala umum terjadinya stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Gejala fisiologis: berbagai penelitian medis menunjukkan bahwa penderita stres dan stres kerja menunjukkan perubahan metabolisme

[19] Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., dan Hurrel, J. J. *Preventive Stress*..., h. 10.
[20] Aamodt, M. G. *Applied Industrial*..., h. 196.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tubuh, peningkatan denyut jantung, tekanan darah, dan pernafasan, mudah berkeringat dan sakit kepala.

b. Gejala psikologis: keadaan psikologis yang merupakan gejala stres kerja di antaranya adalah merasa tegang, cemas, mudah marah, dan merasa bosan.

c. Gejala perilaku: gejala stres yang muncul dalam bentuk perilaku di antaranya adalah perubahan kebiasaan makan, memunculkan atau meningkatnya perilaku merokok dan konsumsi alkohol, mengomel-omel, galau, dan gangguan tidur.

d. Gejala organisasional: gejala organisasional ini juga bisa dikelompokkan menjadi beberapa segi, yaitu partisipasi dan keanggotaan (absen, terlambat, mogok kerja dan *turnover*), segi kinerja (turunnya kualitas dan kuantitas kerja, komplain, kecelakaan, penyusutan inventaris, dan penggunaan material secara berlebihan), berkurangnya vitalitas (menurunnya moral, motivasi, dan ada ketidakpuasan kerja), kualitas hubungan kerja (hubungan yang tidak hangat, saling tidak percaya dan keterasingan kerja), kesalahan dalam pengambilan keputusan sehari-hari, dan adanya agresi serta kekerasan di tempat kerja.[21]

---

[21] Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., dan Hurrel, J. J. *Preventive Stress*..., h. 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Proses Terjadinya Stres Kerja

Menurut model *general adaptation syndrome* dari Selye, stres terjadi melalui tiga tahap respons tubuh, yaitu:

a. Tahap 1: *alarm reaction*. Pada tahap ini, keseimbangan organisme akan terganggu.

b. Tahap 2: *stage of resistance*. Tahap ini terjadi dengan adanya kontak secara menerus dengan agen yang memunculkan respon stres.

c. Tahap 3: *exhaustion*. Pada tahap ini terjadi kerusakan permanen terhadap sistem. Bila agen tidak dihilangkan, maka energi organisme akan habis dan bisa terjadi kematian.[22]

Lazarus juga berusaha menjelaskan terjadinya stres dengan menggunakan model interaksionalnya yang sekarang telah banyak diterima.[23] Dalam modelnya, Lazarus menjelaskan adanya empat tahap dalam perkembangan stres, yaitu:

a. Tahap 1: *primary appraisal*. Pada tahap ini, individu akan menentukan apakah dia terancam atau tidak berdasarkan pengalaman dan pengetahuan terdahulu tentang diri sendiri dan situasi yang dihadapi.

b. Tahap 2: *secondary appraisal*. Bila tahap pertama menghasilkan perasaan terancam bagi individu, maka dia akan melanjutkan ke tahap dua, yaitu menentukan seberapa besar kontrolnya terhadap situasi yang dihadapi.

---

[22] Romas, J. A. dan Sharma, M. *Practical Stress*..., h. 10.
[23] Romas, J. A. dan Sharma, M. *Practical Stress*..., h. 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Tahap 3: *coping*. Pada tahap ini, individu menggunakan media apa yang mampu membantunya menghadapi situasi stressful.

d. Tahap 4: *reappraisal*. Tahap terakhir ini dilakukan untuk menilai apakah *stressor* telah berhasil dinegasikan atau belum.

6. Sumber Stres Kerja

Stres kerja dimunculkan oleh *stressor* situasional yang berasal dari keadaan organisasi maupun dari pekerjaan itu sendiri.[24] Resiko psikososial dari kerja yang berpotensi memunculkan stres kerja secara umum digolongkan menjadi dua kategori utama oleh Shabracq, Winnubst dan Cooper, yaitu *content of work* dan *context of work*.[25] Dalam *content of work*, dibagi lagi menjadi kategori berikut:

a. Isi atau inti dari pekerjaan: kurangnya variasi atau siklus kerja terlalu pendek, pekerjaan yang dilakukan tidak berguna, keahlian tidak bisa dimanfaatkan, tingginya tingkat ketidakpastian.

b. Beban kerja atau kecepatan kerja: beban kerja berlebihan atau kurang, kurangnya kontrol akan kecepatan kerja, tingginya tekanan waktu.

c. Jadwal kerja: kerja *shift*, jadwal kerja yang tidak fleksibel, jam kerja yang tidak bisa diperkirakan atau terlalu panjang.

d. Hubungan interpersonal di tempat kerja: isolasi sosial, hubungan yang kurang baik dengan atasan, konflik interpersonal, kurangnya dukungan sosial.

---

[24] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial...*, hal. 266.

[25] Jones, F dan Bright, J. *Stress: Myth, Theory, and Research*, (England: Pearson Education, Ltd, 2001), h. 134.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Kontrol: rendahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol akan pekerjaan.

Sedangkan dalam *context of work*, terdapat kategori-kategori berikut:

a. Budaya organisasi dan fungsinya: komunikasi yang buruk, rendahnya tingkat dukungan dalam penyelesaian masalah dan perkembangan pribadi, kurangnya definisi akan tujuan organisasi.
b. Peran dalam organisasi: peran yang ambigu dan konflik peran, adanya tanggung jawab akan orang lain.
c. Perkembangan karir: karir yang tidak naik-naik, *underpromotion* atau *overpromotion*, gaji yang rendah, *job insecurity*, rendahnya nilai sosial dalam pekerjaan.
d. Batasan rumah – pekerjaan: konflik tuntutan antara pekerjaan dengan rumah tangga, rendahnya dukungan dari rumah, permasalahan karir ganda.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Situasi yang dianggap sebagai tekanan oleh individu mungkin tidak dianggap demikian oleh individu lainnya. Faktor yang mempengaruhi perbedaan ini bisa ditemukan tidak hanya dari dalam individu itu sendiri, tetapi juga dari situasi atau *stressor* yang dihadapi. Dari dalam diri individu, faktor-faktor tersebut adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Jenis Kepribadian (A dan B). Individu dengan tipe kepribadian A lebih agresif, kompetitif, dan selalu merasa di bawah tekanan waktu. Individu dengan tipe kepribadian B kurang peduli waktu dan bisa bersikap tenang tanpa merasa bersalah. Individu dengan tipe kepribadian A lebih rentan mengalami dampak negatif dari stres kerja.[26]

b. *Locus of control*. Konsep yang membedakan persepsi orang bahwa kejadian dalam hidup mereka dalam kekuasaan mereka sendiri atau merupakan faktor di luar diri mereka yang sulit untuk dikontrol. Individu dengan *locus of control* internal akan mengambil tindakan bila menghadapi stres karena merasa bahwa dia yang bertanggung jawab dan memiliki kuasa akan kejadian, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal hanya akan bertahan tanpa mengambil tindakan.[27]

c. *Hardiness*. Konsep yang pertama kali dikemukakan oleh Kobasa ini merupakan konsep kepribadian di mana seseorang dengan kepribadian ini akan menganggap kejadian yang stressful sebagai suatu tantangan dan bukan ancaman, percaya bahwa mereka bisa mengatur dan mempengaruhi arah kehidupan mereka serta berkomitmen terhadap pekerjaan mereka sehingga efek negatif stres kerja lebih bisa ditahan.[28]

---

[26] Arnold, J., Cooper, C. L., dan Robertson, I. T. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace, 3rd edition*, (Great Britain: Financial Times Professional, Ltd, 1998), h. 134.

[27] Arnold, J., Cooper, C. L., dan Robertson, I. T. *Work Psychology*..., h. 134.

[28] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial*..., h. 265.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. *Self-efficacy*. Didefinisikan sebagai kepercayaan terhadap kemampuannya bahwa tindakan yang dilakukannya akan menuntun mencapai hasil yang diinginkan.[29]

Selain faktor dari dalam diri tersebut, faktor situasional juga berpengaruh dalam perkembangan stres kerja. Dukungan sosial merupakan faktor yang telah banyak diteliti pengaruhnya terhadap stres kerja dan menunjukkan hubungan negatif yang signifikan. Selain hal tersebut, *stressor* sendiri juga berpengaruh terhadap perkembangan stres kerja.[30] Faktor *stressor* ini bisa digolongkan menjadi tiga, yaitu sampai sejauh mana *stressor* tersebut bisa diprediksi, dimengerti, dan dikontrol.

8. Dampak Stres Kerja

Stres kerja memiliki dampak yang buruk bagi kesehatan penderitanya.[31] Berkurangnya kebahagiaan hidup, keluhan penyakit ringan sampai yang berat seperti penyakit jantung, masalah sosial seperti mabuk-mabukan dan penggunaan obat-obatan terlarang, merupakan sebagian kecil dampak langsung pada penderita stres kerja. Selain dampak buruknya secara langsung terhadap individu yang menderita, stres kerja ini juga memiliki dampak secara tidak langsung terhadap keluarga penderitanya, di antaranya ketidakbahagiaan pada perkawinan yang

[29] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial*..., h. 265.
[30] Arnold, J., Cooper, C. L., dan Robertson, I. T. *Work Psychology*..., h. 137.
[31] Arnold, J., Cooper, C. L., dan Robertson, I. T. *Work Psychology*..., h. 137.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyebabkan perceraian, dan kemungkinan terjadinya kekerasan dalam rumah tangga pada pasangan atau pada anak.[32]

Dampak buruk stres kerja tidak berhenti sampai pada lingkungan keluarga saja. Tentu saja organisasi tempat bekerja penderita juga akan mendapat dampak negatif dari stres kerja yang dialami pekerjanya.[33] Turunnya kepuasan kerja dan tingginya absensi tentu akan berpengaruh pada kinerja organisasi tersebut. Ancaman terjadinya *turnover* juga sangat membahayakan kondisi finansial dari organisasi tersebut. Kondisi finansial dari organisasi juga akan diperburuk dengan meningkatnya biaya untuk perawatan kesehatan pekerjanya.

Masyarakat juga tidak lepas dari dampak stres kerja.[34] Semakin meningkatnya angka kematian karena penyakit kardiovaskuler (seperti serangan jantung dan stroke) merupakan salah satunya. Tingginya angka penderita gangguan mental serta rendahnya kualitas kesehatan mental juga merupakan dampak tidak langsung dari stres kerja. Hal ini dikarenakan gangguan mental patologis memiliki hubungan dengan stres yang pernah dialami penderitanya.

9. Mengelola Stres Kerja

Melakukan pengelolaan stres atau mengubah perilaku sehingga mampu merespon stres dengan lebih sehat harus dilakukan sebelum, saat,

---

[32] Arnold, J., Cooper, C. L., dan Robertson, I. T. *Work Psychology*..., h. 138.
[33] Arnold, J., Cooper, C. L., dan Robertson, I. T. *Work Psychology*..., h. 137.
[34] Arnold, J., Cooper, C. L., dan Robertson, I. T. *Work Psychology*..., h. 137.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan setelah terjadinya stres.[35] Kegiatan yang bisa dilakukan sebelum mengalami stres di antaranya:

a. Berolahraga secara reguler.
b. Tertawa, karena humor terbukti mampu menghambat stres.
c. Diet, khususnya dengan makanan yang mampu melawan efek negatif stres seperti buah dan sayur segar, gandum, dan *yogurt* tanpa lemak, perbanyak minum air dan kurangi kafein.
d. Kurangi merokok.
e. Tidur, karena kurang tidur akan memicu perilaku negatif yang berkaitan dengan stres.
f. Bergabung dengan kelompok yang mampu memberikan dukungan sosial, karena orang yang memiliki teman berbicara lebih mampu mengelola stres yang mereka alami dengan lebih baik.
g. Memberdayakan diri, karena pekerja biasanya tidak mampu mengendalikan keadaan organisasi, maka akan lebih baik bila pekerja berusaha menemukan sendiri cara menyelesaikan stres mereka.
h. Mempelajari kemampuan-kemampuan koping stres

Pada saat sedang mengalami atau setelah mengalami stres, kita bisa menjalankan teknik-teknik relaksasi, seperti relaksasi otot dan meditasi. Karena perasaan kekurangan waktu dalam mengerjakan tugas merupakan salah satu sumber utama stres, maka menjalankan teknik pengelolaan waktu sebelum dan sesudah stres akan sangat bermanfaat.

---

[35] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial*..., h. 266.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. 2. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Pada prinsipnya kehidupan manusia adalah menuntut adanya suatu keseimbangan dalam hidup. Demikian pula dalam dunia kerja, manusia melakukan suatu pekerjaan disamping untuk mendapatkan penghasilan juga untuk mendapatkan *job satisfaction*. Sehingga salah satu sasaran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan karyawan/karyawati yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan *job satisfaction* tersebut diharapkan pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat.

Adapun yang dimaksud dengan *job satisfaction* adalah keadaan emosional karyawan/karyawati dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan/karyawati dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan/karyawati yang bersangkutan.[36] *Job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan/karyawati pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan/karyawati terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Sebaliknya apabila *job satisfaction* tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

---

[36] Martoyo dan Susilo. Manajemen Sumber..., h. 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Job satisfaction menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dari imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. *Job satisfaction* memiliki banyak dimensi, ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan/karyawati memandang pekerjaan mereka.[37] *Job satisfaction* mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan/karyawati terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Hal ini sama dengan yang diungkapkan Hackman and Lawler (dalam Hackman dan Oldham, 1975), yaitu kepuasan akan tercapai jika ada kesesuaian antara keinginan dari para pekerja dan dimensi inti pekerja (*Five core job dimensions*) yang terdiri dari *skill variety, task significance, task identity , autonomy and feed back.*

Dari uraian mengenai *job satisfaction* di atas maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah perbandingan antara persepsi karyawan/karyawati yang dalam hal ini adalah imbalan yang diterima dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan harapan karyawan/karyawati dari pekerjaan yang dilaksanakan.

---

[37] Reksohadiprojo, S., dan Handoko, T. H. Organisasi Perusahaan, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 56.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* yaitu :

a. Kerja secara mental dan menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalamai kesenangan dan kepuasan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrem (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung.

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

e. Kepribadian pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.[38]

Menurut Gomes faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan/karyawati antara lain :

a. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan/karyawati untuk merangsang peningkatan kepuasan dan prestasi kerja karyawan/karyawati

b. Insentif

Insentif merupakan perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawan/karyawati.

[38] Martoyo dan Susilo. Manajemen Sumber..., h. 75.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan suatu bentuk imbalan atas pengorbanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan/karyawati. Dengan semakin besarnya upah dan gaji dapat merangsang peningkatan kepuasan dan prestasi kerja

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu bentuk ketaatan karyawan/karyawati terhadap berbagai peraturan yang berlaku diperusahaan.

e. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi tempat dimana karyawan/karyawati melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan semakin nyaman lingkungan kerja maka akan dapat merangsang peningkatan kepuasan dan prestasi kerja karyawan/karyawati.[39]

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Riggio, menjelaskan bahwa terdapat suatu metode yaitu *job descriptive index* (JDI) yang terdiri dari beberapa rangkaian *job related adjective* (sifat hubungan kerja) dan pernyataan yang ditafsirkan oleh karyawan/karyawati itu sendiri.[40] Skala – skala tersebut menghasilkan 5 dimensi *job satisfaction*, yaitu :

---

[39] Gomes, F. C. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), h. 27.

[40] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial*..., h. 177.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Pengawasan (*supervision*)

Pengawasan adalah usaha yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan/karyawati yang ada di bawahnya dalam bentuk membimbing atau mendorong secara suportif dan mendengarkan keluhan, membantu dan menunjukkan jalan keluar kepada karyawan/karyawati agar dapat berhasilan. *Job satisfaction* dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan bawahan dengan pihak pimpinan sehingga karyawan/karyawati akan merasa dirinya merupakan bagian yang dipertimbangkan.

b. Gaji (*wage atau salary*)

Karyawan/karyawati menginginkan sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang disepakati. Apabila gaji dilihat sebagai suatu imbalan dan penghargaan maka karyawan/karyawati akan mengalami kepuasan.

c. Kesempatan mendapatkan promosi (*promotion*)

Manusia pada umumnya akan beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

d. Kerjasama

Salah satu alasan mengapan manusia bekerja adalah terpenuhinya kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Teman sekerja adalah orang yang ada di lingkungan kerja. Banyak karyawan/karyawati yang menyadari bahwa dirinya tidak dapat bekerja sendiri. Itulah sebabnya karyawan/karyawati membutuhan teman sekerja namun tidak semua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teman sekerja itu dapat saling memberikan dukungan untuk berhasil, kompak dalam bekerja, sebaliknya ada yang ingin menghambat dalam bekerja dan berprestasi.

e. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan/karyawati sehari-hari. Apakah menyenangkan, sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan pengalaman dan sebagainya.

A. 3. Dukungan Sosial

1. Definisi Dukungan Sosial

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang satu sama lain saling membutuhkan sehingga dalam interaksinya dengan orang lain manusia saling memberi bantuan, memberi perhatian dan memberi dukungan. Dukungan sosial diberikan karena individu tersebut sangat membutuhkan bantuan dari orang lain terutama apabila tujuan atau aktivitas sedemikian luas dan kompleks serta hubungan antar individu itu mempunyai nilai. Dukungan sosial akan lebih bermakna apabila seseorang membutuhkan pemecahan masalah dengan segera.

Sarafino menyatakan bahwa dukungan sosial lebih mengarah pada kesenangan, penghargaan, dan menerima bantuan dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain.[41]

[41] Smet, B. Psikologi kesehatan...., h. 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gottlieb mendefinisikan dukungan sosial sebagai informasi atau nasehat verbal dan non-verbal, bantuan nyata yang mempunyai manfaat emosional bagi individu yang menerimanya.[42]

Menurut House menyatakan bahwa dukungan sosial adalah interpretasi, tanggapan, atau pandangan individu terhadap bantuan yang diberikan baik berupa dukungan yang bersifat emosional, instrumental, informatif, maupun penghargaan.[43]

Jadi dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah suatu bantuan yang diberikan oleh orang lain yang dapat bermanfaat dan menjadikan bantuan tersebut sebagai dorongan atau semangat untuk ke arah yang lebih baik bagi individu tersebut.

2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Menurut House aspek-aspek dukungan sosial yang diterima individu adalah:

1. Dukungan emosional, yang ditunjukkan melalui rasa suka, empati atau cinta yang dapat mendukung individu. Hal ini disebabkan setiap individu membutuhkan empati, cinta, kepercayaan, didengarkan, rasa aman bahwa dirinya diterima apa adanya.
2. Dukungan informasi, cara menolong agar dapat mendefinisikan suatu situasi. Jika terdapat situasi ambiguitas atau situasi yang tidak dimengerti orang lain dapat memberi informasi untuk mengatasi

[42] Smet, B. Psikologi kesehatan...., h. 36.
[43] Smet, B. Psikologi kesehatan...., h. 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masalah, yang meliputi nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik.

3. Dukungan instrumental, yaitu berupa penyediaan sarana untuk mempermudah perilaku membantu individu yang menghadapi masalah, biasanya berupa bentuk-bentuk konkrit yaitu bantuan benda, pinjaman uang, peluang waktu, dll.
4. Penilaian positif, yaitu penilaian yang diberikan individu lain dengan cara memberikan penilaian yang mendukung pekerjaan, prestasi dan perilaku individu dalam peranan sosial atau kerja, meliputi umpan balik, pembanding sosial.[44]

3. Manfaat Dukungan Sosial

House[45] berpendapat, bahwa dukungan keluarga mempunyai peranan penting berkaitan dengan kesehatan dan kesejahteraan individu karena:

1. Dukungan keluarga memungkinkan terjadinya relasi sosial yang bermakna yang dapat mengurangi isolasi sosial.
2. Kehadiran orang lain yang familiar, penuh perhatian dapat menjadi sumber penting untuk afeksi, informasi saran dan bantuan lain yang diperlukan.
3. Kehadiran sistem dukungan sosial cenderung mengurangi pengaruh stressor dan melindungi dari konsekuensi penyakit serius.

---

[44] Smet, B. Psikologi kesehatan...., h. 36.
[45] Smet, B. Psikologi kesehatan...., h. 46.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karenanya, individu akan merasa bahagia dan berfungsi secara efisien jika mereka menyakini ada orang yang mereka percayai, yang akan siap dan sudi membantu bila diperlukan, tersedianya dukungan sosial dapat membantu individu dalam melakukan *coping* terhadap krisis aatau masalah yang dihadapi, dan membantu individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Lebih lanjut Hause[46], menyatakan bentuk dan fungsi dukungan keluarga sebagai berikut:

a. *Tangible assistance*, yang berbentuk uang atau barang untuk membantu individu yang menghadapi kesulitan.
b. *Information*, yang memberikan gagasan-gagasan untuk bertindak dalam mengatasi keadaan yang sulit.
c. *Emotional support*, diberikan oleh keluarga dan teman-teman untuk mengatasi bahwa orang lain memperhatikan individu yang menghadapi kesulitan.

A. 4. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat

Menurut Riggio (2000), stres kerja adalah stres yang terjadi di tempat kerja dan mempengaruhi perilaku kerja. Definisi ini menunjukkan bahwa stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan kerja dan lingkungannya, berbeda dengan stres secara umum yang

[46] Smet, B. Psikologi kesehatan...., h. 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyangkut seluruh aspek kehidupan individu. Dengan pemikiran akan peran penting persepsi dalam terjadinya stres, Lazarus (dalam Riggio, 2000) menyebutkan bahwa stres kerja dimunculkan oleh persepsi pekerja bahwa kejadian tertentu pada lingkungan kerja mereka dianggap sebagai suatu ancaman atau tantangan. Quick dan Nelson (dalam Quick, Quick, Nelson, dan Hurrel, 1998) menyebutkan bahwa stres kerja adalah reaksi tubuh dan pikiran yang diakibatkan oleh tuntutan fisik maupun psikologis yang berkaitan dengan kerja.

Stres kerja dimunculkan oleh *stressor* situasional yang berasal dari keadaan organisasi maupun dari pekerjaan itu sendiri (Riggio, 2000). Resiko psikososial dari kerja yang berpotensi memunculkan stres kerja secara umum digolongkan menjadi dua kategori utama oleh Shabracq, Winnubst dan Cooper (dalam Jones dan Bright, 2001), yaitu *content of work* dan *context of work*.

Perawat dalam hal ini akan mengalami berbagai jenis stressor di tempat kerja mereka, yaitu berbagai situasi yang ada di tempat kerja mereka. Hal ini pada akhirnya akan menjadi suatu stressor. *Stressor* ini bersifat kronis karena sering dihadapi, bahkan bisa terjadi sehari-hari, dan berkembang sebagai kondisi bermasalah yang berkesinambungan serta memiliki durasi yang lebih lama dari *stressor* nonkronis (Romas dan Sharma, 2000). Ditinjau dari konsep GAS Selye, *stressor* atau agen yang menimbulkan stres ini bila tidak dihilangkan akan menguras energi dari organisme dan akan menimbulkan kematian bila energi yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimilikinya terkuras habis. Untuk menghadapi *stressor* yang kronis ini dibutuhkan kemampuan koping yang baik sehingga *stressor* yang ada bisa dilawan dan dihilangkan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan/karyawati terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Hal ini sama dengan yang diungkapkan Hackman and Lawler (dalam Hackman dan Oldham, 1975), yaitu kepuasan akan tercapai jika ada kesesuaian antara keinginan dari para pekerja dan dimensi inti pekerja (*Five core job dimensions*) yang terdiri dari *skill variety, task significance, task identity, autonomy and feed back.* Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan/karyawati pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan/karyawati terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Sebaliknya apabila *job satisfaction* tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.[47]

Hal yang tidak diinginkan (aspek kepuasan kerja yang tidak terpenuhi) akan membuat pekerja merasakan tekanan tertentu dalam bekerja. tekanan atau stres ini disebut sebagai stres kerja. Menurut

[47] Martoyo dan Susilo. Manajemen Sumber..., h. 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Riggio, stres kerja adalah stres yang terjadi di tempat kerja dan mempengaruhi perilaku kerja.[48] Definisi ini menunjukkan bahwa stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan kerja dan lingkungannya, berbeda dengan stres secara umum yang menyangkut seluruh aspek kehidupan individu. Dengan pemikiran akan peran penting persepsi dalam terjadinya stres, Lazarus menyebutkan bahwa stres kerja dimunculkan oleh persepsi pekerja bahwa kejadian tertentu pada lingkungan kerja mereka dianggap sebagai suatu ancaman atau tantangan.[49] Pada saat perawat merasa tidak puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, maka perawat tersebut akan merasa bahwa semua pekerjaannya kurang menyenangkan. Hal ini akan menimbulkan berbagai dampak buruk baik pada perawat itu sendiri maupun terhadap organisasi. Perawat yang mengalami hal tersebut akan merasa tidak nyaman bekerja dan bila hal ini diteruskan, maka pekerjaan akan dipandang sebagai suatu beban. Bila hal ini terus berlanjut, maka dia akan terekspos stressor yang kronis dan pada akhirnya akan mengalami stres.

Akibat buruk yang timbul karena ketidakpuasan kerja merupakan salah satu indikasi terjadinya stres kerja, yaitu gejala organisasional. Gejala organisasional ini juga bisa dikelompokkan menjadi beberapa segi, yaitu partisipasi dan keanggotaan (absen, terlambat, mogok kerja dan *turnover*), segi kinerja (turunnya kualitas

---

[48] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial*..., h. 267.
[49] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial*..., h. 165.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan kuantitas kerja, komplain, kecelakaan, penyusutan inventaris, dan penggunaan material secara berlebihan), berkurangnya vitalitas (menurunnya moral, motivasi, dan ada ketidakpuasan kerja), kualitas hubungan kerja (hubungan yang tidak hangat, saling tidak percaya dan keterasingan kerja), kesalahan dalam pengambilan keputusan sehari-hari, dan adanya agresi serta kekerasan di tempat kerja.

Bila individu mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka individu tidak akan merasa tertekan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Fungsi aspek rekan kerja di sini juga sangat membantu. Rekan kerja (baik atasan seperti dokter atau kepala perawat, rekan sesama perawat, maupun bawahan seperti *cleaning service*) bisa memberikan dukungan berupa informasi maupun emosional sehingga saat mengalami kesulitan perawat bisa mendapatkan informasi penyelesaian sehingga masalah yang dihadapi cepat terselesaikan dan tidak menjadi suatu tekanan berkepanjangan.

Dipandang dari tahapan terjadinya stres dalam model interaksional Lazarus, pemberian dukungan sosial berperan dalam menghambat perkembangan stres khususnya pada tahap pertama (*appraisal*) dan tahap ketiga (koping). Individu yang mendapatkan dukungan sosial akan merasa bahagia dan berfungsi secara efisien jika mereka menyakini ada orang yang mereka percayai, yang akan siap dan sudi membantu bila diperlukan, tersedianya dukungan sosial dapat membantu individu dalam melakukan *coping* terhadap krisis atau

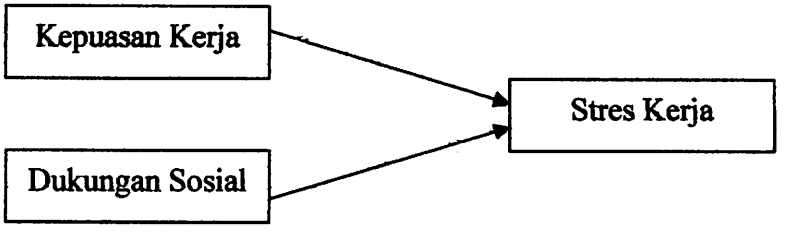
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masalah yang dihadapi, dan membantu individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Dengan kemampuan tersebut, maka individu akan merasa memiliki kontrol pada permasalahan atau *stressor* yang dihadapi dan menganggap (*appraise*) bahwa *stressor* yang ada kurang mengancam mereka.

B. Kajian Teoretik

Kerangka teoritik merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah penelitian.

Gambar 2.1
Kerangka teoritik



Memberikan perawatan merupakan sesuatu yang memberikan beban emosional karena berhubungan dengan manusia. Bila manusia yang dihadapi memberikan respon yang baik, maka tentu saja perawat tidak apa-apa, tetapi berbeda dengan bila perawat menghadapi pasien yang banyak mengeluh dan memberikan banyak respon negatif, perawat tersebut tentu saja akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendapatkan tekanan emosional yang pada akhirnya akan membuat dia merasakan stres.[50]

Dukungan sosial merupakan faktor yang telah banyak diteliti pengaruhnya terhadap stres kerja dan menunjukkan hubungan negatif yang signifikan. Selain hal tersebut, *stressor* sendiri juga berpengaruh terhadap perkembangan stres kerja (Arnold, Cooperson, dan Robertson, 1998). Faktor *stressor* ini bisa digolongkan menjadi tiga, yaitu sampai sejauh mana *stressor* tersebut bisa diprediksi, dimengerti, dan dikontrol.

Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari adalah rumah sakit yang memberikan berbagai layanan kesehatan bagi pasien. Analisis awal yang dilakukan di sana mengungkapkan adanya beberapa *stressor* yang menyebabkan stres kerja. Stres kerja ini, disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya: beban kerja yang terlalu banyak, ambiguitas kerja, kurangnya kontrol kerja, kondisi lingkungan kerja, tekanan interpersonal, dan perubahan organisasi.[51] Beberapa dari hal ini bisa ditemukan pada lingkungan Rumah Sakit Islam Surabaya.

Salah satu hal yang mempengaruhi stres seperti disebutkan di atas adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini merupakan hal yang penting diperhatikan oleh yayasan penyelenggara pendidikan, karena dengan kepuasan kerja perawat yang tinggi maka akan diperoleh hasil kerja yang baik sehingga yayasan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tujuan yayasan akan

---

[50] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial*..., h. 165
[51] Riggio, R. E. *Introduction to Industrial*..., h. 265.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat tercapai dalam waktu yang telah direncanakan.[52] Kepuasan merupakan perbandingan antara persepsi dan harapan dari seseorang terhadap apa yang dikerjakannya. Pada prinsipnya kepuasan kerja adalah keadaan emosional perawat dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa perawat dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh perawat yang bersangkutan.[53]

Penyebab stres kerja yang lain adalah beban kerja maupun berbagai tekanan interpersonal. Dengan demikian diperlukan dukungan terutama dari orang-orang terdekat supaya perawat yang mengalami stres bisa lebih bersemangat. Adanya dukungan dari lingkungan, maka paling tidak stres kerja yang timbul dapat diminimalkan. Individu akan merasa dihargai, dicintai, dibutuhkan, memperoleh nasehat dan mendapat jaminan bahwa orang lain dapat diandalkan pertolongannya, dengan adanya dukungan yang diterima oleh individu tersebut.[54] Dukungan yang diperoleh dari istri, anggota keluarga dan teman-teman mempunyai arti yang besar karena perawat yang mengalami stres kerja merasakan berkurangnya kelelahan emosional dan akan menjadi bersikap positif. Bentuk dukungan sosial dapat berupa kesempatan untuk bercerita, meminta bantuan nasihat, bahkan sampai mengeluh bilamana menghadapi persoalan pribadi yang sulit untuk diatasi sendiri.[55] Karenanya, individu akan merasa bahagia dan berfungsi secara efisien jika mereka menyakini ada orang yang mereka percayai, yang akan siap dan sudi

---

[52] Martoyo dan Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 73.

[53] Martoyo dan Susilo. Manajemen Sumber..., hal. 73.

[54] Smet, B. Psikologi kesehatan, (Jakarta: PT Grasindo, 1994), h. 56.

[55] Smet, B. Psikologi kesehatan...., h. 37.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membantu bila diperlukan, tersedianya dukungan sosial dapat membantu individu dalam melakukan *coping* terhadap krisis aatau masalah yang dihadapi, dan membantu individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Dukungan-dukungan yang diberikan bisa berupa dorongan atau pemberian semangat dan perlindungan yang menimbulkan rasa aman dan nyaman sehingga menyebabkan individu merasa diperhatikan dan diterima. Selain itu, bantuan nyata dan penyediaan sarana secara langsung yang berupa benda maupun peluang waktu serta bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas. Pemberian nasehat atau informasi yang dapat dijadikan pemecahan masalah yang dihadapi individu dan adanya pemberian umpan balik terhadap perilaku individu juga penting bagi perawat itu sendiri. serta, dukungan yang diberikan keluarga atau orang lain berupa hadiah atau pujian yang memunculkan perasaan percaya diri atau harga diri individu. Termasuk disini adalah umpan balik positif pada individu, dalam hal ini bentuk dukungan berupa pemberian pujian pada perawat.

C. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang stres pada perawat pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, di antaranya adalah penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh McVicar (2003) yang menunjukkan bahwa dari berbagai penelitian tentang stres kerja pada perawat mulai tahun 1985 sampai tahun 2003 menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat tergolong tinggi. Beban kerja, peran manajemen, konflik emosional dan dampak emosional dari hubungan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pasien merupakan beberapa hal yang menyebabkan stres kerja pada para perawat tersebut.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hall (2005) yang menunjukkan bahwa profesi sebagai perawat merupakan suatu profesi yang memberikan kerentanan yang tinggi terhadap stres kerja, bahkan tren ini juga semakin meningkat. Hal yang ditemukan dan dibahas oleh Hall (2005) adalah meskipun stres kerja yang dialami cukup tinggi, tetapi jumlah perawat yang mengalami burnout tidak terlalu banyak bahkan cenderung sangat rendah.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jati dan Hani (2003) menemukan bahwa Sebagian besar perawat di IRNA RSUD Kota Semarang memiliki motivasi dan kinerja yang rendah yaitu sejumlah 29 (50.9 %). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa yang menyebabkan motivasi perawat rendah meliputi; ketidak lengkapan peralatan kerja untuk melaksanakan asuhan keperawatan menjadikan perawat merasa enggan bekerja, lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan penghargaan atas prestasi yang dihasilkan kurang diperhatikan, serta tidak adanya perhatian atasan tentang karier bawahan, misalnya melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan atas inisiatif dan biaya sendiri, kadang-kadang sulit untuk mendapatkan ijin melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan.

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang satu sama lain saling membutuhkan sehingga dalam interaksinya dengan orang lain manusia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saling memberi bantuan, memberi perhatian dan memberi dukungan. Dukungan sosial diberikan karena individu tersebut sangat membutuhkan bantuan dari orang lain terutama apabila tujuan atau aktivitas sedemikian luas dan kompleks serta hubungan antar individu itu mempunyai nilai. Dukungan sosial akan lebih bermakna apabila seseorang membutuhkan pemecahan masalah dengan segera.

Adanya dukungan dari lingkungan, maka paling tidak stres kerja yang timbul dapat diminimalkan. Individu akan merasa dihargai, dicintai, dibutuhkan, memperoleh nasehat dan mendapat jaminan bahwa orang lain dapat diandalkan pertolongannya, dengan adanya dukungan yang diterima oleh individu tersebut.[56]

Dukungan yang diperoleh dari istri, anggota keluarga dan teman-teman mempunyai arti yang besar karena perawat yang mengalami stres kerja merasakan berkurangnya kelelahan emosional dan akan menjadi bersikap positif. Bentuk dukungan sosial dapat berupa kesempatan untuk bercerita, meminta bantuan nasihat, bahkan sampai mengeluh bilamana menghadapi persoalan pribadi yang sulit untuk diatasi sendiri.

---

[56] Smet, B. Psikologi kesehatan, (Jakarta: PT Grasindo, 1994), h. 56.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. HIPOTESIS

Berdasarkan penjelasan dari teori-teori yang telah diuraikan diatas maka ditemukan Hipotesis dari penelitian ini penggunakan hipotesis tidak berarah yaitu dengan mengajukan hipotesis :

1. Hipotesis Mayor

   Ho = tidak ada hubungan negatif antara dukungan sosial dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. Dengan kata lain, diasumsikan bahwa semakin tinggi atau rendahnya dukungan sosial dan kepuasan kerja yang dirasakan tidak akan mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh perawat.

   Ha = ada hubungan negatif antara dukungan sosial dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. Dengan kata lain, diasumsikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial dan kepuasan kerja yang dirasakan, maka stres kerja yang dialami oleh perawat akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial dan kepuasan kerja yang dirasakan, maka stres kerja yang dialami oleh perawat akan semakin tinggi.

2. Hipotesis Minor

   a. Hipotesis Minor 1

      Ho = tidak ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan kata lain, diasumsikan bahwa semakin tinggi atau rendahnya dukungan sosial yang dirasakan tidak akan mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh perawat.

Ha = ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. Dengan kata lain, diasumsikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang dirasakan, maka stres kerja yang dialami oleh perawat akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang dirasakan, maka stres kerja yang dialami oleh perawat akan semakin tinggi.

b. Hipotesis Minor 2

Ho = tidak ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. Dengan kata lain, diasumsikan bahwa semakin tinggi atau rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan tidak akan mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh perawat.

Ha = ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. Dengan kata lain, diasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka stres kerja yang dialami oleh perawat akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, maka stres kerja yang dialami oleh perawat akan semakin tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain dengan pendekatan kuantitatif terhadap tiga variabel yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan dukungan sosial. Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah para perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemur Sari. Pemilihan Rumah Sakit Islam Jemursari ini karena rumah sakit ini merupakan rumah sakit yang baru-baru ini mengalami peningkatan jumlah pasien dari yang sebelumnya sepi menjadi lebih ramai mulai awal tahun ini. Maka dari itu, pada rumah sakit ini perawat akan merasakan suatu transisi dari yang sebelumnya bekerja santai menjadi lebih padat dan diasumsikan transisi ini akan menimbulkan stres tersendiri bagi para perawat tersebut. Menurut McVicar (2003), tempat kerja bagi perawat rumah sakit akan memberikan berbagai jenis sumber stres. Lebih lanjut lagi Hall (2005) menyatakan bahwa profesi sebagai perawat adalah suatu profesi yang dipenuhi tekanan secara endemik bahkan tren ini semakin meningkat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah para perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemur Sari. Jumlah seluruh pekerja di sana adalah sebanyak 90 perawat yang terbagi menjadi shift pagi dan malam. Teknik sampling yang digunakan adalah *total population.* Alasan menggunakan teknik sampling ini adalah karena jumlah perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut masih memungkinkan untuk dijadikan objek secara keseluruhan, maka dalam penelitian ini akan langsung mengambil data dari populasi perawat tanpa menggunakan sampel. Pengambilan data dilakukan pada saat pergantian shift sehingga bisa mencakup semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel independen : Kepuasan kerja (X1)

: Dukungan sosial (X2)

Variabel dependen : Stres kerja (Y)

1. Stres kerja

Stres kerja adalah suatu respons dari individu baik fisik maupun psikologis terhadap berbagai situasi atau kejadian dalam dunia kerjanya, yang dipersepsikan membahayakan keadaan individu. Hal ini akan diukur berdasarkan indikator terjadinya stres kerja sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Gejala fisiologis: berbagai penelitian medis menunjukkan bahwa penderita stres dan stres kerja menunjukkan perubahan metabolisme tubuh, peningkatan denyut jantung, tekanan darah, dan pernafasan, mudah berkeringat dan sakit kepala.

b. Gejala psikologis: keadaan psikologis yang merupakan gejala stres kerja di antaranya adalah merasa tegang, cemas, mudah marah, dan merasa bosan.

c. Gejala perilaku: gejala stres yang muncul dalam bentuk perilaku di antaranya adalah perubahan kebiasaan makan, memunculkan atau meningkatnya perilaku merokok dan konsumsi alkohol, mengomel-omel, galau, dan gangguan tidur.

d. Gejala organisasional: gejala organisasional ini juga bisa dikelompokkan menjadi beberapa segi, yaitu partisipasi dan keanggotaan (absen, terlambat, mogok kerja dan *turnover*), segi kinerja (turunnya kualitas dan kuantitas kerja, komplain, kecelakaan, penyusutan inventaris, dan penggunaan material secara berlebihan), berkurangnya vitalitas (menurunnya moral, motivasi, dan ada ketidakpuasan kerja), kualitas hubungan kerja (hubungan yang tidak hangat, saling tidak percaya dan keterasingan kerja), kesalahan dalam pengambilan keputusan sehari-hari, dan adanya agresi serta kekerasan di tempat kerja.[57]

---

[57] Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., dan Hurrel, J. J. *Preventive Stress*..., h. 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan/karyawati dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan/karyawati dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan/karyawati yang bersangkutan. Hal ini akan diukur berdasarkan 5 dimensi *job satisfaction*, sebagai berikut :

a. Pengawasan (*supervision*)

Pengawasan adalah usaha yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan/karyawati yang ada di bawahnya dalam bentuk membimbing atau mendorong secara suportif dan mendengarkan keluhan, membantu dan menunjukkan jalan keluar kepada karyawan/karyawati agar dapat berhasilan. *Job satisfaction* dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan bawahan dengan pihak pimpinan sehingga karyawan/karyawati akan merasa dirinya merupakan bagian yang dipertimbangkan.

b. Gaji (*wage atau salary*)

Karyawan/karyawati menginginkan sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang disepakati. Apabila gaji dilihat sebagai suatu imbalan dan penghargaan maka karyawan/karyawati akan mengalami kepuasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kesempatan mendapatkan promosi (*promotion*)

Manusia pada umumnya akan beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

d. Kerjasama

Salah satu alasan mengapan manusia bekerja adalah terpenuhinya kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Teman sekerja adalah orang yang ada di lingkungan kerja. Banyak karyawan/karyawati yang menyadari bahwa dirinya tidak dapat bekerja sendiri. Itulah sebabnya karyawan/karyawati membutuhan teman sekerja namun tidak semua teman sekerja itu dapat saling memberikan dukungan untuk berhasil, kompak dalam bekerja, sebaliknya ada yang ingin menghambat dalam bekerja dan berprestasi.

e. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan/karyawati sehari-hari. Apakah menyenangkan, sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan pengalaman dan sebagainya.

3. Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah suatu bantuan yang diberikan oleh orang lain yang dapat bermanfaat dan menjadikan bantuan tersebut sebagai dorongan atau semangat untuk ke arah yang lebih baik bagi individu tersebut. Hal ini akan diukur berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Dukungan emosional, yang ditunjukkan melalui rasa suka, empati atau cinta yang dapat mendukung individu. Hal ini disebabkan setiap individu membutuhkan empati, cinta, kepercayaan, didengarkan, rasa aman bahwa dirinya diterima apa adanya.
b. Dukungan informasi, cara menolong agar dapat mendefinisikan suatu situasi. Jika terdapat situasi ambiguitas atau situasi yang tidak dimengerti orang lain dapat memberi informasi untuk mengatasi masalah, yang meliputi nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik.
c. Dukungan instrumental, yaitu berupa penyediaan sarana untuk mempermudah perilaku membantu individu yang menghadapi masalah, biasanya berupa bentuk-bentuk konkrit yaitu bantuan benda, pinjaman uang, peluang waktu, dll.
d. Penilaian positif, yaitu penilaian yang diberikan individu lain dengan cara memberikan penilaian yang mendukung pekerjaan, prestasi dan perilaku individu dalam peranan sosial atau kerja, meliputi umpan balik, pembanding sosial.[58]

[58] Smet, B. Psikologi kesehatan...., h. 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digerakkan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket untuk mengungkap variabel dukungan sosial, kepuasan kerja dan stres kerja. Angket adalah suatu metode untuk mendapatkan data dengan daftar yang berisi sejumlah pertanyaan secara tertulis yang dibagikan kepada subyek dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi subyek yang akan diketahui.[59] Yang berisikan serangkaian pernyataan yang berisi suatu hal yang akan diteliti.

Adapun alasan peneliti menggunakan angket dalam pengumpulan data adalah :

1. Subyek adalah orang yang paling tahu dan mengerti tentang dirinya sendiri.
2. jawaban yang diberikan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pernyataan-pernyataan yang ada dalam angket adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Tujuan pokok pembuatan angket ini adalah untuk memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas setinggi mungkin. Hasil-hasil kuesioner ini akan menjadi angka-angka tabel, analisis statistik, uraian-uraian, serta kesimpulan hasil penelitian.

---

[59] Sutrisno Hadi, *Statistik II,* (Yogyakarta : Andi Offset Cet XIII, 1992), h. 226.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teknik pengumpulan data untuk mengungkap ketiga variabel tersebut dengan menggunakan angket skala likert. Berdasarkan pada Skala Likert yang diyakini memiliki keunggulan-keunggulan, yaitu :

1. Dalam penyusunan skala, item-item yang tidak jelas menunjukkan hubungan dengan sikap yang diteliti.
2. Merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subyek dengan dasar penentuan nilai skalanya, tidak diperlukan adanya keterangan, dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.
3. Skalanya relatif mudah dibuat.
4. Reliabilitasnya tinggi.
5. Jangka respon yang besar membuat skala likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat dan sikap dimiliki subyek.

Penggunaan skala likert pada penelitian ini dengan menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu : sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Penghilang jawaban di tengah (ragu-ragu) berdasarkan tiga alasan, yaitu :

1. Kategori ragu-ragu, memiliki arti ganda dapat diartikan belum bisa memutuskan.
2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawaban.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Terjadinya jawaban di tengah tidak dapat menunjukkan kecenderungan pendapat subyek ke arah setuju atau tidak setuju, sehingga banyak data penelitian dan informasi yang tidak dapat ditangkap oleh peneliti.

Pernyataan-pernyataan dalam angket dukungan sosial, kepuasan kerja, dan stres kerja terdiri dari pernyataan-pernyataan favorabel dan unfavorabel. Pernyataan favorabel menunjukkan indikasi mendukung teori, sedangkan unfavorabel menunjukkan tidak mendukung teori. Adapun tiap alternatif jawaban menunjukkan nilai tertentu yang telah ditetapkan. Untuk pernyataan favorabel bergerak dari 5 sampai 1, dan sebaliknya untuk pernyataan unfavorabel bergerak dari 1 sampai 5, adapun pembagian nilai alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.1

Penilaian Item Positif (Favorabel) dan Item Negatif (Unfavorabel)

	Favorabel	**Unfavorabel**
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

Sedangkan untuk mengungkapkan fakta-fakta mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan pertama : skala dukungan sosial, kedua : skala kepuasan kerja dan ketiga : skala stres kerja. Ketiga alat ukur tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun berdasarkan indikator terjadinya stres kerja yang dikemukakan oleh Quick, J. D. yang terdiri dari : gejala fisiologis, gejala

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

psikologis, gejala perilaku dan gejala organisasional. Berdasarkan indikator tersebut maka disusun kerangka skala stres kerja dalam *blue print* sebagai berikut :

Tabel 3.2

Blue Print Skala Stres Kerja

No	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Gejala fisiologis	1,5,17,26	7,16,19,28	8
2	Gejala psikologis	3,9,22,30	2,10,21	7
3	Gejala perilaku	11,14,24	6,12,23,29	7
4	Gejala organisasional	4,15,18,27	8,13,20,25	8
Jumlah		**15**	**15**	**30**

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Riggio yang terdiri dari : pengawasan, gaji, kesempatan promosi, kerjasama dan karakteristik pekerjaan. Berdasarkan dimensi tersebut maka disusun kerangka skala kepuasan kerja dalam *blue print* sebagai berikut :

Tabel 3.3

Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Pengawasan	1,17,21	7,19,24	6
2	Gaji	5,18,25	16,20,23	6
3	Kesempatan mendapatkan promosi	3,10,27	2,9,28	6
4	Kerjasama	11,12,29	6,14,30	6
5	Pekerjaan itu sendiri	4,8,26	13,15,22	6
Jumlah		**15**	**15**	**30**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh House yang terdiri dari : dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan instrumental dan dukungan positif. Berdasarkan aspek-aspek tersebut maka disusun kerangka skala dukungan sosial dalam *blue print* sebagai berikut:

Tabel 3.4

Blue Print Skala Dukungan Sosial

No	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Dukungan emosional	7,16, 21	1,5,30,24	7
2.	Dukungan informasi	2,10,27,19	3,9,25,23	8
3.	Dukungan instrumental	6,12,28,18	11,14,29,17	8
4.	Dukungan Penilaian positif	8,13,26,20	4,15, 22	7
Jumlah		**15**	**15**	**30**

4. Uji Validitas

Menurut Saifuddin Azwar, validitas adalah sejauh mana kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu instrumen atau alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Validitas yang digunakan adalah validitas isi, validitas mengenal isi ada kadar bersangkutan dengan apakah tes memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

isi atau kadar yang relevan dengan keadaan diri individu yang diukur. [60]

Rumus uji validitas adalah sebagai berikut :

Korelasi Product Moment Pearson :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma.\ xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{N\Sigma x\ (\Sigma x).N\Sigma y\text{-}(\Sigma y\ )}}$$

Keterangan:

N = Banyak Subyek

X = Angka pada variabel pertama

Y = Angka pada variabel kedua

r_{xy} = Nilai korelasi product moment

Uji Validitas skala dukungan sosial, kepuasan kerja dan stres kerja dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan komputer yang menggunakan program *SPSS versi 11.00 For Windows.*

5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran, tinggi rendahnya ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas.[61]

Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau handal (reliabel).

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap

[60] Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas,* (Yogyakarta : Pustaka Offset, 1997), h. 5.
[61] Saifuddin Azwar, *Reliabilitas....,* h. 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Croncbach Alpha.* Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Untuk pengujian reliabilita alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha.* Teknik ini merupakan salah satu formula untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya satu sekali saja pada sekelompok responden *(single-trial administration).* Dengan menyajikan satu skala hanya satu kali, maka problem yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas ulang dapat dihindari. Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dibelah menjadi dua atau tiga belahan. Sehingga, setiap belahan berisi item-item bagian. Maka, rumus koefisien alpha adalah :[62]

$$\alpha = 2\left[\frac{1 - S_1^{\,2} + S_2^{\,2}}{S_x^{\,2}}\right]$$

Keterangan :

$S_1^{\,2}$ dan $S_2^{\,2}$: Varian skor belahan 1 dan varian skor belahan 2

$S_x^{\,2}$: Varian skor skala

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) jika angkanya dalam rentang 0 sampai dengan 1,000. semakin tinggi koefisien reliabilitasnya mendekati angka 1,000 berarti semakin tinggi

[62] Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi,* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1999), h. .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 maka semakin rendah pula reliabilitasnya.

F. Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting, karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis tentang korelasi antar tiga variabel, maka teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda (multiple regression) adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat hubungan dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat. Adapun rumus persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel bebas adalah :

$Y = ao + a1X1 + a2X2$

Dimana Y : Stres kerja

X1 : Kepuasan kerja

X2 : Dukungan sosial

Dan untuk menentukan uji regresi linear berganda dengan menggunakan rumus :

$Jkreg = a1\ \Sigma X1Y1 + a2\ \Sigma X2Y2 + ...ak\ \Sigma\ XkYk$

Untuk menghitung kuadrat residu adalah :

$Jkres = a1\ \Sigma\ (Y1 - Y1)\ 2$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Maka diperoleh rumus statistiknya adalah :

$$F = \frac{Jkreg / k}{Jkres / (n-k-1)}$$

a. Uji Asumsi

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, ada asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar model regresi memberikan hasil yang tidak bias. Model yang dibentuk harus memenuhi asumsi klasik dimana dalam model tersebut jangan sampai terjadi Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi, dan memenuhi asumsi Normalitas. Lebih jelasnya adalah model tersebut harus melalui pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

1) Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji yang dapat dilakukan, salah satunya adalah uji Durbin Watson. Uji ini biasanya dilakukan untuk melihat ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi. Jika nilai DW signifikan atau berada pada daerah autokorelasi positif, maka spesifikasi model persamaan utama terdapat autokorelasi positif dan salah spesifikasi.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

a) **Analisis Grafik**

Normal tidaknya suatu data dapat dideteksi lewat plot grafik histogram, hanya gambar grafik kadang-kadang dapat menyesatkan karena kelihatan distribusinya normal tetapi secara statistik sebenarnya tidak normal.

b) **Analisis Statistik**

Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Caranya adalah menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

Hipotesis Nol (H0): data terdistribusi secara normal (sig>0.05)

Hipotesis Alternatif (HA): data tidak terdistribusi secara normal (sig<0.05)

3) **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

4) **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi Heteroskesdatisitas.

b. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Melihat nilai F sig ; Jika F sig < 5 % maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5 %, dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka Ho ditolak dan menerima HA.

2. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Melihat nilai t sig : Jika t sig < 5 % dengan derajat kepercayaan sebesar 5 %, maka Ho dapat ditolak. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai statistik t dengan nilai kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari

Rumah Sakit Islam Surabaya (RSI) didirikan oleh Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya dengan pendirinya antara lain : KH. Zaki Ghufron, KH. Abdul Majid R idwan, KH. Thohir Syamsuddin, H, Husaini Tiway dan tokoh-tokoh Islam yang lainnya. Rumah Sakit Islam ini dibuka pada tanggal 25 Maret 1975 bertepatan dengan peringatan Maulid Nabi Besar Muhammad SAW.

Rumah Sakit Islam yang pertama berada di lokasi yang strategis yang tepatnya di jalan Ahmad Yani 2 – 4 Surabaya dekat dengan pintu gerbang Surabaya sebelah selatan sehingga mudah dijangkau dengan alat transportasi apapun di kota Surabaya. Seiring dengan berjalannya waktu, Rumah Sakit Islam sudah kurang mampu menampung animo masyarakat sehingga diputuskan untuk membangun Rumah Sakit Islam 2 yang berlokasi di Jl. Jemursari 51 – 57 Surabaya dengan luas tanah sebesar 4.6 Ha dan luas bangunan sebesar 22.203 meter persegi, serta memiliki kapasitas tempat tidur yang lebih besar serta fasilitas kedokteran yang lebih canggih sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat khususnya umat Islam. Pada bulan Agustus mulai dilakukan soft opening dengan 90 tempat tidur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Visi dan misi Rumah Sakit Islam Jemursari adalah:

   a. Visi

      Rumash sakit Islam yang berstandar internasional

   b. Misi

      1) Membangun rumah sakit yang profesional sesuai dengan standar internasional dan islami seiring dengan integritas yang tinggi dalam pelayanan.

      2) Melaksanakan manajemen Rumah Sakit berdasarkan manajemen syariah yang berstandard internasional.

      3) Memberikan pelayanan jasa Rumah Sakit secara prima dan islami menuju standard mutu pelayanan internasional dengan dilandasi prinsip kemitraan.

      4) Menyediakan sarana dan prasarana Rumah Sakit untuk mewujudkan implementasi pelayanan islami dan berstandard internasional.

3. Moto

   Kami melayani denagan ramah, senyum, ikhlas, dan salam.

4. Letak Geografis Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari

   Lokasi Penelitian ini adalah di Jl. Jemursari 51 – 57 Surabaya dengan luas tanah sebesar 4.6 Ha dan luas bangunan sebesar 22.203 meter persegi, serta memiliki kapasitas tempat tidur yang lebih besar serta fasilitas kedokteran yang lebih canggih sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat khususnya umat Islam. Pada bulan Agustus tahun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2002 mulai dilakukan soft opening dengan 90 tempat tidur, yang terdiri dari ruang anak, ruang bersalin, ruang bedah, dan ruang penyakit dalam serta 1 kamar operasi (dari 6 kamar operasi yang ada).

5. Tenaga Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari

Tabel 4.1
Tenaga Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari

No	NAMA		PENDIDIKAN
1.	Tutik Suaibah, A.Md.	8903268	D3 Perawat
2.	Feti Islakhah, A. Md.	03011075	D3 Perawat
3.	Wahyu Incahya N, A. Md.	03031091	D3 Perawat
4.	Nurul Hidayaturrahmah, A. Md.	03031093	D3 Perawat
5.	Wiwik Indrahati, A. Md.	03031096	D3 Perawat
6.	Wiwin Juniarti, A. Md.	03031097	D3 Perawat
7.	Nailiyatul Fitriyah, A. Md.	03031098	D3 Perawat
8.	Kiki Maria, A. Md.	03031099	D3 Perawat
9.	Imam Shofiyan, A. Md.	03091110	D3 Perawat
10.	Anik Mukholifah, A. Md.	04051138	D3 Perawat
11.	Basuki Rahmat, A. Md.	06071162	D3 Perawat
12.	Dwi Wahyu K, A. Md.	07061192	D3 Perawat
13.	Nur Aini Faridah, A. Md.	07061195	D3 Perawat
14.	Luqi Wahyuning D, A. Md.	02051033	D3 Perawat
15.	Siti Sutiarsih, A. Md.	03011070	D3 Perawat
16.	Tri Kurnia Indah, A. Md.	03011071	D3 Perawat
17.	Nanik Suhiyastuti, A. Md.	03011072	D3 Perawat
18.	Agnies Triana, A. Md.	03021080	D3 Perawat
19.	Widiya Lukitaningsih, A. Md.	04021124	D3 Perawat
20.	Lilik Musbichah, A. Md.	04021125	D3 Perawat
21.	Wahyu Widayati, A. Md.	05051152	D3 Perawat
22.	Ika Pratiwiningsih, A. Md.	06081167	D3 Perawat
23.	Nurfa Rosyadah, A. Md.	07111220	D3 Perawat
24.	Emi Natalia, A. Md.	08081247	D3 Perawat
25.	Wiwik Wijayanti, A. Md.	08091249	D3 Perawat
26.	Ibnu Hidayat, A. Md.	9309427	D3 Perawat
27.	Anis Muthoharoh, A. Md.	9704537	D3 Perawat
28.	Yani Sumartin, A. Md.	03031094	D3 Perawat
29.	Susmiati, A. Md.	04051137	D3 Perawat
30.	Didik Bahrur Rohim, A. Md.	04071145	D3 Perawat
31.	Ja'far Isrodi, A. Md.	07061193	D3 Perawat
32.	Mareta Indasari, A. Md.	07061194	D3 Perawat
33.	M. Sukron, A. Md.	07061197	D3 Perawat
34.	Himyatul Khoiroh, A. Md.	07061198	D3 Perawat
35.	Elok Maisaroh, A. Md.	07111218	D3 Perawat
36.	Khotimah Prabandari, A. Md.	08081248	D3 Perawat
37.	Ersi Fatmawati, A. Md.	08121257	D3 Perawat
38.	Haswiyah, A. Md.	8812258	D3 Perawat
39.	Yuliartiningsih, A. Md.	03021077	D3 Perawat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

40.	Roudhotun Ni'mah, A. Md.	01091012	D3 Perawat
41.	Denny Anantha, A. Md.	02051098	D3 Perawat
42.	Siswanto, A. Md.	03011073	D3 Perawat
43.	Alfiana Rahma Dianti, A. Md.	08031228	D3 Perawat
44.	Dian Fauzi Fatirul H, A. Md.	08031229	D3 Perawat
45.	Yusna Dali Munthe, A. Md.	08061243	D3 Perawat
46.	Cyndhy Dwi Cengger, A. Md.	08081246	D3 Perawat
47.	Rony Setiawan, A. Md.	08121255	D3 Perawat
48.	Ghoniyah, A. Md.	8410183	D3 Perawat
49.	Eris Rahayuningtyas, A. Md.	0103675	D3 Perawat
50.	Nurul Qoyimah, A. Md.	02051039	D3 Perawat
51.	Laukil Mahfudiyah, A. Md.	02051040	D3 Perawat
52.	Nur Latifah, A. Md.	03021083	D3 Perawat
53.	Heny Saptyaningrum, A. Md.	04081147	D3 Perawat
54.	Istiqomah, A. Md.	06081168	D3 Perawat
55.	Nuning Irawati, A. Md.	07051187	D3 Perawat
56.	Lia Indriyani, A. Md.	07101213	D3 Perawat
57.	Nanik Susanti, A. Md.	08031230	D3 Perawat
58.	Nati, A. Md.	08031231	D3 Perawat
59.	Murtiningsih, A. Md.	9201336	D3 Perawat
60.	Laili Mursidah, A. Md.	9206358	D3 Perawat
61.	Bamabang Subektiharjo, A. Md.	02071047	D3 Perawat
62.	Mufarokhaha Kasih, A. Md.	03021078	D3 Perawat
63.	Aflahiyatul Lailil Khofsoh, A. Md	03031101	D3 Perawat
64.	Luqman Hardian, A. Md.	05091155	D3 Perawat
65.	Iswtun Nisa', A. Md,	06051158	D3 Perawat
66.	Ach. Syaikhu, A. Md.	07061196	D3 Perawat
67.	Bambang Adi, A. Md.	07071202	D3 Perawat
68.	Aminatuz Zariyah, A. Md.	08051240	D3 Perawat
69.	Tutus Yulinda, A. Md.	08071244	D3 Perawat
70.	Siti Munarifa, A. Md.	01091013	D3 Perawat
71.	Lailatul Achasania, A. Md.	01091014	D3 Perawat
72.	Abdul Mufid, A. Md.	02051035	D3 Perawat
73.	Agustina Ekawati, A. Md.	02051036	D3 Perawat
74.	Rifchatul Musta'in, A. Md.	02051037	D3 Perawat
75.	Farid Mashuda, A. Md.	03011074	D3 Perawat
76.	Moch. Sholeh. A. Md.	03021084	D3 Perawat
77.	Siti Romlah, A. Md.	03031095	D3 Perawat
78.	Simarul Yadi, A. Md.	07101211	D3 Perawat
79.	Ely Kusumawati, A. Md.	07111214	D3 Perawat
80.	Andi Purwo Apriliyanto, A, Md.	07111217	D3 Perawat
81.	Anik Handayani, A. Md.	8410181	D3 Perawat
82.	Rosiadh, A. Md.	02071048	D3 Perawat
83.	Mamik Parlina, A. Md.	02051034	D3 Perawat
84.	Hentik Yulianingsih, A. Md.	02071050	D3 Perawat
85.	Nanik Sri Lestari, A. Md.	06101175	D3 Perawat
86.	Lilik Maslakha, A. Md.	07111219	D3 Perawat
87.	Indari Ningtyas, A. Md.	08061242	D3 Perawat
88.	Evi Sri Wahyuni, A. Md.	08121258	D3 Perawat
89.	Yulis Zuroidah, A. Md.	08121259	D3 Perawat
90.	Ninis Nuriana	08121260	D3 Perawat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penyajian Data

1. Persiapan Penelitian Dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang harus dilakukan adalah persiapan agar dalam pelaksanaan penelitian tidak terdapat kendala sehingga dapat berjalan maksimal. Adapun persiapan yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan masalah dan menetapkan judul penelitian.
b. Melakukan studi literatur atau studi pustaka dengan tujuan mencari dan menelaah teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab.
c. Menyusun proposal penelitian.
d. Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan serta menyempurnakan data atas konsep yang mendasari penelitian.
e. Menentukan lokasi penelitian.
f. Menentukan populasi dan sampel penelitian.
g. Mengurus surat ijin penelitian.
h. Mempersiapkan alat ukur dalam pengumpulan data termasuk menentukan indikator untuk menyusun alat ukur.
i. Menyebarkan angket atau kuesioner.
j. Skoring dan pengolaan data.
k. Analisa data dan pembahasan tentang hasil dari analisa data.
l. Membuat laporan hasil penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

m. Pengambilan kesimpulan.

Setelah langkah-langkah di atas, maka peneliti melakukan persiapan untuk menyusun instrumen penelitian, antara lain :

a. Persiapan alat ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja, kepuasan kerja dan dukungan sosial. Adapun langkah-langkah dalam persiapan alat ukur ini adalah sebagai berikut :

1) Menentukan indikator ketiga variabel dengan pendasaran teori bab.
2) Membuat *blueprint* dari masing-masing skala, membuat prosentase dan jumlah pernyataan atau item yang digunakan sebagai pedoman penyusunan skala.
3) Membuat serta menyusun pernyataan yang mencakup item *favorable* dan *unfavorable* berdasarkan *blueprint* yang telah ada.

Skala dalam penelitian ini terdiri dari 30 itm varibel stres kerja, 30 item variabel kepuasan kerja dan 30 item variabel dukungan sosial.

b. Penentuan skor

Pemberian skor dilakukan dengan model skala likert yang menggunakan sistem bertingkat pemberian skor untuk item *favorable* bergerak dari angka lima sampai satu, sedangkan untuk item *unfavorable* berlaku sebaliknya, yakni bergerak dari angka satu sampai lima. Selengkapnya akan dijelaskan dalam tabel :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2

Penentuan Skor Stres Kerja

Alternatif Jawaban	Kode	Favorabel	Unfavorabel
Sangat setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Ragu-ragu	R	3	3
Tidak setuju	TS	2	4
Sangat tidak setuju	STS	1	5

Tabel 4.3

Penentuan Skor Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban	Kode	Favorabel	Unfavorabel
Sangat setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Ragu-ragu	R	3	3
Tidak setuju	TS	2	4
Sangat tidak setuju	STS	1	5

Tabel 4.4

Penentuan Skor Dukungan Sosial

Alternatif Jawaban	Kode	Favorabel	Unfavorabel
Sangat setuju	SS	5	1
Setuju	S	4	2
Ragu-ragu	R	3	3
Tidak setuju	TS	2	4
Sangat tidak setuju	STS	1	5

c. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi meliputi pengurusan surat izin bagi pelaksanaan penelitian lapangan, yaitu syarat izin penelitian dari dekan Fakultas Dakwah sebagai surat pengantar (rekomendasi) beserta satu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkas proposal untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari yang terlebih dahulu minta izin ke direktur Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari. Pada tanggal 6 Juni 2009 surat izin dari direktur Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari sudah keluar dan kemudian melakukan konsultasi dengan staf fungsional untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti.

d. Pelaksanaan Penelitian

1) Pelaksana Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini adalah peneliti sendiri dibantu oleh Mbak Fitri selaku staf bagian personalia di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari pada tanggal 10 Juni 2009.

2) Cara Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

3) Jadwal Pelaksanaan

Jadwal pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 1 bulan mulai tanggal 20 Mei sampai 20 Juni 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.5

Jadwal Penelitian

No	Waktu	Keterangan
1.	27 April 2009	Membuat proposal
2.	27 Mei 2009	Ujian proposal
3.	01 Juni 2009	Observasi lapangan
4.	10 Juni 2009	Penyebaran kuesioner
5.	25 Juni 2009	Penyekoran dan pengolahaan data
6.	29 Juni 2009	Analisis data dan interpretasi

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji kesahihan butir dipengaruhi oleh sikap, persepsi, dan motivasi responden dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu mutu jawaban yang diberikan tergantung pada apakah dia dapat menangkap isi pernyataan dengan tepat serta bersedia menjawab dengan baik.

Jika harga *Corrected Item Total Correlation* < r tabel, maka item tidak valid, jika harga *Corrected Item Total Correlation* > r tabel, maka item valid. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 11.00 For Windows.*

1) Stres Kerja (Y)

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan df = N-2, atau pada kasus penelitian ini karena N = 90 berarti 90-2 = 88, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 % dan diperoleh r tabel sebesar 0,207 adapun kaidah yang dipergunakan adalah jika harga *Corrected Item Total*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Correlation < r tabel, maka item tidak valid, jika harga *Corrected Item Total Correlation* > r tabel, maka item valid.

Uji Kesahihan butir terhadap angket Stres Kerja, dari 30 item ada 2 yang gugur, yaitu nomor 1 dan 7. Sedangkan item yang valid berjumlah 27 item yaitu nomor 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.

Item skala stres kerja yang valid tersebut dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6

Item-item Stres Kerja Yang Valid setelah diuji cobakan

Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Item no. 2	0.7347	0.207	Valid
Item no. 3	0.8317	0.207	Valid
Item no. 4	0.8635	0.207	Valid
Item no. 5	0.8565	0.207	Valid
Item no. 6	0.8339	0.207	Valid
Item no. 8	0.8480	0.207	Valid
Item no. 9	0.8515	0.207	Valid
Item no. 10	0.8230	0.207	Valid
Item no. 11	0.7683	0.207	Valid
Item no. 12	0.8702	0.207	Valid
Item no. 13	0.8418	0.207	Valid
Item no. 14	0.8709	0.207	Valid
Item no. 15	0.8210	0.207	Valid
Item no. 16	0.8252	0.207	Valid
Item no. 17	0.8347	0.207	Valid
Item no. 18	0.8402	0.207	Valid
Item no. 19	0.8340	0.207	Valid
Item no. 20	0.8263	0.207	Valid
Item no. 21	0.8046	0.207	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item no. 22	0.9184	0.207	Valid
Item no. 23	0.8761	0.207	Valid
Item no. 24	0.8489	0.207	Valid
Item no. 25	0.8602	0.207	Valid
Item no. 26	0.8530	0.207	Valid
Item no. 27	0.8563	0.207	Valid
Item no. 28	0.8714	0.207	Valid
Item no. 29	0.8335	0.207	Valid
Item no. 30	0.8582	0.207	Valid

Berdasarkan tabel di atas bisa diketahui bahwa semua item yang digunakan untuk angket ini sudah valid karena lebih besar dari 0.207. Hanya item no 1 dan 7 yang gugur untuk angket stres kerja.

2) Kepuasan Kerja (X1)

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan df = N-2, atau pada kasus penelitian ini karena N = 90 berarti 90-2 = 88, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 % dan diperoleh r tabel sebesar 0,207 adapun kaidah yang dipergunakan adalah jika harga *Corrected Item Total Correlation* < r tabel, maka item tidak valid, jika harga *Corrected Item Total Correlation* > r tabel, maka item valid.

Uji Kesahihan butir terhadap angket Kepuasan Kerja, dari 30 item semuanya valid. Yakni aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item skala kepuasan kerja yang valid tersebut dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7

Item-item Kepuasan Kerja Yang Valid setelah diuji cobakan

Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Item no. 1	0.6724	0.207	Valid
Item no. 2	0.7875	0.207	Valid
Item no. 3	0.8498	0.207	Valid
Item no. 4	0.7035	0.207	Valid
Item no. 5	0.5962	0.207	Valid
Item no. 6	07982	0.207	Valid
Item no. 7	0.6743	0.207	Valid
Item no. 8	0.7203	0.207	Valid
Item no. 9	0.7441	0.207	Valid
Item no. 10	0.8123	0.207	Valid
Item no. 11	0.8156	0.207	Valid
Item no. 12	0.7936	0.207	Valid
Item no. 13	0.7720	0.207	Valid
Item no. 14	0.8233	0.207	Valid
Item no. 15	0.7361	0.207	Valid
Item no. 16	0.8813	0.207	Valid
Item no. 17	0.8438	0.207	Valid
Item no. 18	0.8576	0.207	Valid
Item no. 19	0.8145	0.207	Valid
Item no. 20	0.8222	0.207	Valid
Item no. 21	0.8288	0.207	Valid
Item no. 22	0.7189	0.207	Valid
Item no. 23	0.8219	0.207	Valid
Item no. 24	0.7782	0.207	Valid
Item no. 25	0.8138	0.207	Valid
Item no. 26	0.7171	0.207	Valid
Item no. 27	0.6677	0.207	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Item no. 28	0.6089	0.207	Valid
Item no. 29	0.6825	0.207	Valid
Item no. 30	0,7074	0,207	Valid

Berdasarkan tabel di atas bisa diketahui bahwa semua item yang digunakan untuk angket ini sudah valid karena lebih besar dari 0.207.

3) Dukungan Sosial (X2)

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan df = N-2, atau pada kasus penelitian ini karena N = 90 berarti 90-2 = 88, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 % dan diperoleh r tabel sebesar 0,207 adapun kaidah yang dipergunakan adalah jika harga *Corrected Item Total Correlation* < r tabel, maka item tidak valid, jika harga *Corrected Item Total Correlation* > r tabel, maka item valid.

Uji Kesahihan butir terhadap angket Dukungan Sosial, dari 30 item semuanya valid. Yakni aitem nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.

Item skala dukungan sosial yang valid tersebut dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.8

Item-item Dukungan Sosial Yang Valid setelah diuji cobakan

Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Item no. 1	0.8902	0.207	Valid
Item no. 2	0.8630	0.207	Valid
Item no. 3	0.9097	0.207	Valid
Item no. 4	0.8777	0.207	Valid
Item no. 5	0.8572	0.207	Valid
Item no. 6	0.8349	0.207	Valid
Item no. 7	0.8693	0.207	Valid
Item no. 8	0.8460	0.207	Valid
Item no. 9	0.9012	0.207	Valid
Item no. 10	0.8986	0.207	Valid
Item no. 11	0.8928	0.207	Valid
Item no. 12	0.8880	0.207	Valid
Item no. 13	0.8931	0.207	Valid
Item no. 14	0.8771	0.207	Valid
Item no. 15	0.8980	0.207	Valid
Item no. 16	0.8560	0.207	Valid
Item no. 17	0.8326	0.207	Valid
Item no. 18	0.8912	0.207	Valid
Item no. 19	0.9099	0.207	Valid
Item no. 20	0.8958	0.207	Valid
Item no. 21	0.8399	0.207	Valid
Item no. 22	0.9188	0.207	Valid
Item no. 23	0.8876	0.207	Valid
Item no. 24	0.8684	0.207	Valid
Item no. 25	0.9178	0.207	Valid
Item no. 26	0.8885	0.207	Valid
Item no. 27	0.8625	0.207	Valid
Item no. 28	0.8699	0.207	Valid
Item no. 29	0.8751	0.207	Valid
Item no. 30	0.5174	0.207	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel di atas bisa diketahui bahwa semua item yang digunakan untuk angket ini sudah valid karena lebih besar dari 0.207.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsisten masing-masing jawaban dari item-item pernyataan kuesioner. Reliability suatu data dinyatakan dalam suatu skala yang disebut Cronbach's Alpha yang bernilai 0 sampai dengan 1 semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 maka semakin rendah pula reliabilitasnya.

1) Stres Kerja

Dari hasil uji reliabilitas alat ukur terhadap tiap-tiap item, skala stres kerja yang valid diperoleh dengan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,9895 > 0,7, maka instrumen tersebut sangat reliabel, artinya ke dua puluh delapan item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengungkap stres kerja.

2) Kepuasan Kerja

Dari hasil uji reliabilitas alat ukur terhadap tiap-tiap item, skala stres kerja yang valid diperoleh dengan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,9784 > 0,7, maka instrumen tersebut sangat reliabel, artinya ke tiga puluh item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengungkap Kepuasan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Dukungan Sosial

Dari hasil uji reliabilitas alat ukur terhadap tiap-tiap item, skala stres kerja yang valid diperoleh dengan nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,9898 > 0,7, maka instrumen tersebut sangat reliabel, artinya ke tiga puluh item tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengungkap dukungan sosial.

Tabel 4.9

Hasil Uji Raliabilitas

No	Variabel	*Cronbah's Alpha*	Banyaknya Item	Keterangan
1	Stres Kerja (Y)	0,9895	28	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X1)	0,9784	30	Reliabel
3	Dukungan Sosial (X2)	0,9898	30	Reliabel

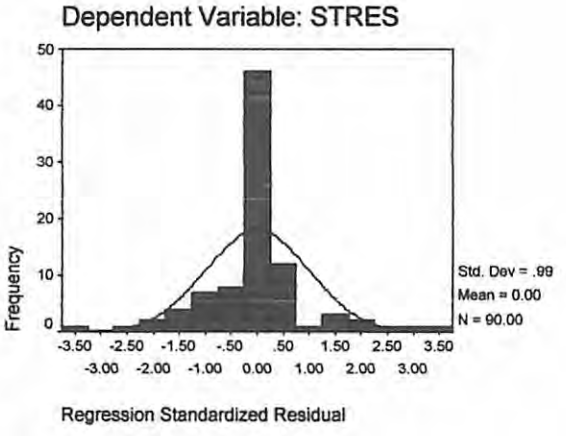
c. Hasil Analisis Data

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, perlu dilakukan uji asumsi terhadap data yang akan diujikan.

1) Uji Asumsi

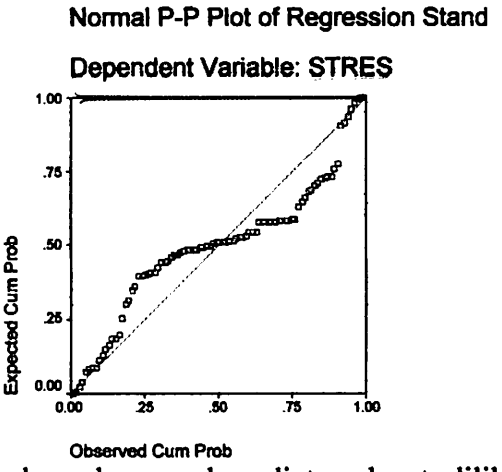
a) Uji Normalitas

Gambar 4.1



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.2



Berdasarkan dua gambar diatas dapat dilihat bahwa pada histogram memiliki bentuk data yang menyerupai genta, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Sedangkan pada pola gambar p-p plot dapat dilihat bahwa data menyebar diatas dan dibawah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua data memiliki data yang terdistribusi normal.

b) Uji multikolinearitas

Untuk pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF-nya. Ketentuannya bila nilai VIF leih kecil dari 10 maka model bebas dari multikolinearitas. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.10

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
1.000	1.000
1.000	1.000

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF untuk semua variabel dalam model lebih kecil dari 10. ini berarti bahwa semua variabel dalam model ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

c) Uji Otokorelasi

Ketentuan pengujian otokorelasi adalah apabila nilai Durbin Watson mendekati dua. Berikut tabel hasil pengujian otokorelasi:

Tabel 4.11

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816[a]	.666	.658	18.1432	1.805

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN, KEPUASAN

b. Dependent Variable: STRES

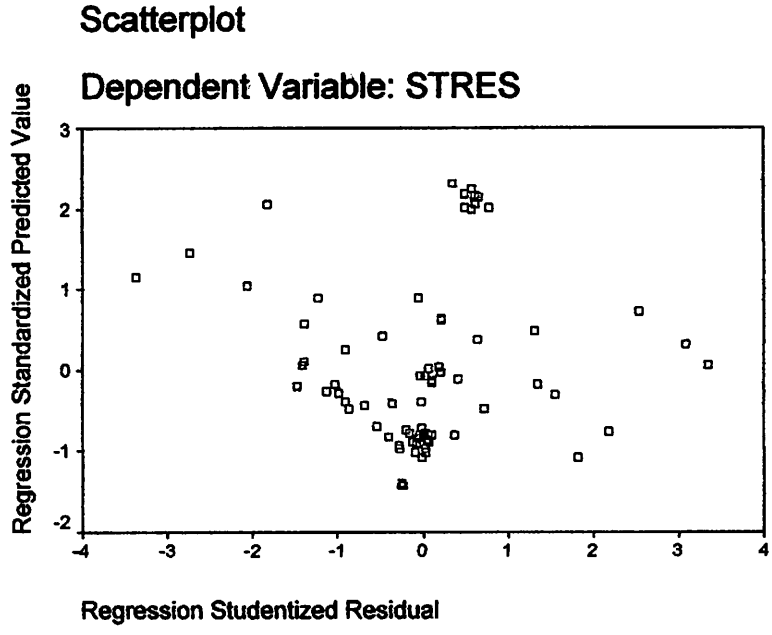
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson senilai 1.805. Nilai ini dapat dikatakan mendekati 2 sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat otokorelasi pada model.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Uji heterokesdasdisitas

Untuk pengujian heteroskedastisitas ketentuannya adalah (1) Penyebaran titik-titik data tidak berpola; (2) titik-titik data menyebar diatas-dan dibawah atau disekitar angka nol dan (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Berikut gambar scatterplot:

Gambar 4.3



Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa pola gambar *Scatterplot* model tersebut memiliki penyebaran data yang tidak berpola. Titik-titik data juga menyebar diatas dan dibawah angka nol, dan titik-titik data tidak mengumpul diatas atau dibawah nol saja. Berarti dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Uji Hipotesis

a) Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yang digunakan layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Berikut hasil uji F:

Tabel 4.12

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57142.797	2	28571.399	86.797	.000[a]
	Residual	28638.325	87	329.176		
	Total	85781.122	89			

a. Predictors: (Constant), DUKUNGAN, KEPUASAN

b. Dependent Variable: STRES

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0.000. Nilai ini berarti bahwa nilai signifikansi > α 0.05 sehingga variabel kepuasan kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.

b) Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dan dukungan sosial secara parsial digunakan uji t. Berikut tabel hasil uji t:

Tabel 4.13

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	164.697	9.656		17.056	.000		
	KEPUASAN	-.861	.065	-.816	-13.175	.000	1.000	1.000
	DUKUNGAN	-9.19E-03	.057	-.010	-.162	.872	1.000	1.000

a. Dependent Variable: STRES

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hanya variabel perubahan kepuasan kerja saja yang secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

C. Pengujian Hipotesis dan Analisis

1. Hipotesis Mayor

Ho : Tidak ada hubungan kepuasan kerja dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

Ha : Ada hubungan kepuasan kerja dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

Maka diperoleh harga korelasi sebagai berikut:

t : 0.816

p : 0.000

F : 86.797

R square : 0.666

Hasil uji analisis regresi menunjukkan nilai F sebesar 86.797 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai probabilitas jauh kurang dari 0.05 sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi bisa digunakan untuk memprediksi stres kerja atau bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.

Hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.816, dan nilai R square sebesar 0.666 yang berarti bahwa sebesar 66.7% stres kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dukungan sosial, sedangkan sisanya sebanyak 34.3% disebabkan oleh variabel-variabel lainnya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut bisa disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari diterima.

2. Hipotesis Minor

a. Hipotesis minor 1

Ho : Tidak ada hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

Ha : Ada hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

Maka diperoleh harga korelasi sebagai berikut:

t : -13.175

p : 0.000

Hasil uji analisis regresi menunjukkan nilai t sebesar –13.175 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai probabilitas jauh kurang dari 0.05 sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi bisa digunakan untuk memprediksi stres kerja atau bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Nilai t yang negatif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi merupakan hubungan negatif, yaitu tingginya kepuasan kerja berhubungan dengan rendahnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

stres kerja atau sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja berhubungan dengan tingginya stres kerja.

Berdasarkan hasil analisis tersebut bisa disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari diterima.

b. Hipotesis minor 2

Ho : Tidak ada hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

Ha : Ada hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.

Maka diperoleh harga korelasi sebagai berikut:

t : -0.162

p : 0.872

Hasil uji analisis regresi menunjukkan nilai t sebesar –162 dengan nilai signifikansi sebesar 0.872. Nilai probabilitas jauh lebih dari 0.05 sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi tidak bisa digunakan untuk memprediksi stres kerja atau bisa dikatakan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil analisis tersebut bisa disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari.ditolak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang didapatkan, diketahui bahwa dukungan sosial dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap stres kerja dengan nilai p sebesar 0.000. Sedangkan secara parsial, hanya kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Hal yang tidak diinginkan (aspek kepuasan kerja yang tidak terpenuhi) akan membuat pekerja merasakan tekanan tertentu dalam bekerja. tekanan atau stres ini disebut sebagai stres kerja. Menurut Riggio[63], stres kerja adalah stres yang terjadi di tempat kerja dan mempengaruhi perilaku kerja. Definisi ini menunjukkan bahwa stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan kerja dan lingkungannya, berbeda dengan stres secara umum yang menyangkut seluruh aspek kehidupan individu. Dengan pemikiran akan peran penting persepsi dalam terjadinya stres, Lazarus[64] menyebutkan bahwa stres kerja dimunculkan oleh persepsi pekerja bahwa kejadian tertentu pada lingkungan kerja mereka dianggap sebagai suatu ancaman atau tantangan.

Bila individu mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka individu tidak akan merasa tertekan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Fungsi aspek rekan kerja di sini juga sangat membantu. Rekan kerja (baik atasan seperti dokter atau kepala perawat, rekan sesama perawat, maupun bawahan seperti *cleaning service*) bisa memberikan dukungan berupa informasi maupun emosional sehingga saat mengalami kesulitan perawat bisa

---

[63] Riggio, R. E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology, 3rd edition.* New Jersey: Prentice Hall, Inc. (hal. 267)
[64] Riggio, R. E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology, 3rd edition.* New Jersey: Prentice Hall, Inc. (hal. 165)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendapatkan informasi penyelesaian sehingga masalah yang dihadapi cepat terselesaikan dan tidak menjadi suatu tekanan berkepanjangan.

Akibat buruk yang timbul karena ketidakpuasan kerja merupakan salah satu indikasi terjadinya stres kerja, yaitu gejala organisasional. Gejala organisasional ini juga bisa dikelompokkan menjadi beberapa segi, yaitu partisipasi dan keanggotaan (absen, terlambat, mogok kerja dan *turnover*), segi kinerja (turunnya kualitas dan kuantitas kerja, komplain, kecelakaan, penyusutan inventaris, dan penggunaan material secara berlebihan), berkurangnya vitalitas (menurunnya moral, motivasi, dan ada ketidakpuasan kerja), kualitas hubungan kerja (hubungan yang tidak hangat, saling tidak percaya dan keterasingan kerja), kesalahan dalam pengambilan keputusan sehari-hari, dan adanya agresi serta kekerasan di tempat kerja.

Selain hasil tersebut, didapatkan juga hasil bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap stres kerja, namun akan berpengaruh bila bersama-sama dengan kepuasan kerja. Hobfoll & Stokes (dalam Sarason, 1990), menyatakan bahwa dukungan keluarga berasal dari interaksi sosial atau hubungan sosial yang memberikan bantuan nyata atau perasaan kasih sayang kepada individu atau kelompok, yang dapat dirasakan sebagai perhatian atau cinta, dan penghargaan terhadap individu. Shumaker dan Brownell (1994), mendefinisikan dukungan sosial sebagai suatu pertukaran sumber daya (*resources*) antara dua individu atau lebih, yaitu sebagai pemberi dan penerima dukungan, yang bertujuan untuk smeningkatkan kesejahteraan individu penerima dukungan sosial. Menurut Myers (2001), dukungan sosial

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini biasanya didapat dari orang-orang yang memiliki hubungan dekat dengan individu seperti sanak keluarga, teman, atau anggota suatu organisasi.

Hasil menunjukkan tidak adanya hubungan yang diasumsikan bahwa tinggi rendahnya dukungan yang diberikan tidak akan memberikan pengaruh terhadap stres kerja. Hal ini bisa karena meskipun dukungan sosial diberikan, namun bila masih belum memberikan efek yang diinginkan (menghasilkan jalan keluar atau memberikan ketenangan), maka dukungan sosial tersebut tidak akan berpengaruh. Misalkan, seorang perawat yang mengalami masalah dengan sesuatu penyakit, dan kepala perawat memberikan dukungan dengan meminjamkan buku tentang penyakit tersebut tapi perawat bersangkutan masih tidak bisa memecahkan masalah yang dihadapinya maka dukungan sosial yang diberikan tidak akan maksimal dalam mempengaruhi stres kerja. Hal ini juga bisa digunakan untuk menjelaskan kenapa dukungan sosial bersamaan dengan kepuasan kerja akan bisa mempengaruhi stres kerja. Dukungan sosial berupa memberikan pinjaman buku atau bantuan lainnya bila berhasil akan memberikan pengaruh maksimal sehingga perawat akan bisa menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Pada saat perawat tersebut berhasil menyelesaikan permasalahan tersebut maka perawat akan merasakan kepuasan tersendiri. Hal ini yang membuat dukungan sosial bersama dengan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh terhadap stres kerja.

Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari cenderung tinggi. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jati dan Hani (2003) yang menemukan bahwa sebagian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

besar perawat di IRNA RSUD Kota Semarang memiliki motivasi dan kinerja yang rendah yaitu sejumlah 29 (50.9 %). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa yang menyebabkan motivasi perawat rendah meliputi; ketidak lengkapan peralatan kerja untuk melaksanakan asuhan keperawatan menjadikan perawat merasa enggan bekerja, lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan penghargaan atas prestasi yang dihasilkan kurang diperhatikan, serta tidak adanya perhatian atasan tentang karier bawahan, misalnya melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan atas inisiatif dan biaya sendiri, kadang-kadang sulit untuk mendapatkan ijin melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan. Hal ini juga menunjukkan bahwa pekerja atau perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya Jemursari mendapatkan fasilitas yang bisa membuat para perawat tersebut puas dengan pekerjaan mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa diambil berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap stres kerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja
3. Dukungan sosial dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara terhadap stres kerja.

B. SARAN

Saran yang bisa diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah : hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja, dengan kata lain bila kepuasan kerja perawat terjaga, maka para perawat juga tidak akan mengalami stres kerja. Hal ini perlu ditindaklanjuti oleh pihak rumah sakit dengan memperhatikan kepuasan kerja perawat karena memiliki pengaruh terhadap stres kerja yang dialami. Keadaan kepuasan kerja perawat untuk saat ini sudah memuaskan sehingga bisa disarankan bagi pihak rumah sakit untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kebijakan-kebijakan rumah sakit yang membuat perawat memiliki kepuasan kerja yang bagus.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, M. G. 1999. *Applied Industrial/Organizational Psychology, 3rd edition.* USA: Wadsworth Publishing Company

Antoniou, A. S., Polychroni, F., dan Walters, B. 2000. *Sources of Stress and Professional Burnout of Teachers of Special Education Needs in Greece.* Retrieved April 2009 from http://www.isec2000.org.uk

Arnold, J., Cooper, C. L., dan Robertson, I. T. 1998. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace, 3rd edition.* Great Britain: Financial Times Professional, Ltd.

Azwar, Sifuddin, *Reliabilitas dan Validitas,* Yogyakarta: Pustaka Offset, 1997.

Gomes, F. C. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset

Hackman, J. R., dan Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology Vol. 60 No. 2, 159-170

Hadi Sutrisno, *Statistik II,* Yogyakarta: Andi Offset Cet XIII, 1992

Jones, F dan Bright, J. 2001. *Stress: Myth, Theory, and Research.* England: Pearson
Education, Ltd.

Kauffman, J. M. dan Hallahan, D. P. 2005. *Special Education: What It Is and Why We Need It.* Boston: Pearson Education Inc.

Martoyo dan Susilo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., dan Hurrel, J. J. 1998. *Preventive Stress Management in Organizations.* Washington DC: American Psychologist Association.

Reksohadiprojo, S., dan Handoko, T. H. (2000). Organisasi Perusahaan. Yogyakarta: BPFE

Riggio, R. E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology, 3rd edition.* New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Romas, J. A. dan Sharma, M. 2000. *Practical Stress Management.* Massachusetts: Pearson Education Company.

Smet, B. (1994). Psikologi kesehatan. Jakarta: PT Grasindo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id