

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
STRES KERJA PERAWAT RUANG ISOLASI KHUSUS (RIK) RSUD Dr.  
SOETOMO SURABAYA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2021

SKRIPSI

Ditujukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk  
Menyusun Skripsi dalam Program Studi S-1 Psikologi (S. Psi)



Oleh:  
INAZ ZUHRINUHA SYAJIDDAH  
J71217071

Dosen Pembimbing:  
Lucky Abrorry, M.Psi  
NIP. 197910012006041005

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
TAHUN 2022

## **PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Resiliensi dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Strata 1 di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini dalam sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 28 Juli 2022

Yang Menyatakan



**Inaz Zuhrihuha S**

# HALAMAN PERSETUJUAN

## SKRIPSI

Hubungan Antara Resiliensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021

Oleh:  
Inaz Zuhriuha Syajiddah  
J71217071

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 28 Juli 2022  
Dosen Pembimbing



Lucky Abrorry, M.Psi  
NIP. 197910012006041005

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
STRES KERJA PERAWAT RUANG ISOLASI KHUSUS (RIK) RSUD Dr.  
SOETOMO SURABAYA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2021

Yang disusun oleh :

Inaz Zuhrinuha Syajiddah

NIM. J71217071

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 9 Agustus 2022

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



Prof. Dr. Abdul Muhid, M.Si  
NIP. 197502052003121002

Susunan Tim Penguji,  
Penguji I

Lucky Abrorrry, M.Psi, Psikolog  
NIP. 197910012006041005

Penguji II

Prof. Dr. Moh. Sholeh, M. Pd  
NIP. 19591209199002100

Penguji III

Drs. H. Hamim Rosyidi, M.Si  
196208241987031002

Penguji IV

Nova Lusiana, M.Keb  
NIP. 198111022014032001

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

---

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : INAZ ZUHRINUHA SYAJIDDAH  
NIM : J71217071  
Fakultas/Jurusan : Fakultas Psikologi dan Kesehatan/Psikologi  
E-mail address : inaznuha25@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**HUBUNGAN RESILIENSI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT RUANG  
ISOLASI KHUSUS (RIK) RSUD Dr. SOETOMO SURABAYA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2021**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 Agustus 2022

Penulis

(INAZ ZUHRINUHA SYAJIDDAH)

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara resiliensi dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala likert dengan pembagian kuesioner yang disusun berdasarkan aspek stres kerja, resiliensi dan lingkungan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu dengan menggunakan semua populasi sebagai sampel penelitian. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 42 perawat yang bekerja di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial resiliensi berhubungan negatif terhadap stres kerja dan lingkungan kerja tidak berhubungan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan secara simultan, resiliensi dan lingkungan kerja memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Resiliensi, Lingkungan Kerja



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether there is a relationship between resilience and work environment with work stress on nurses in the special isolation room (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya. This research is a correlational quantitative research with data collection techniques using a Likert scale with the distribution of questionnaires arranged based on aspects of work stress, resilience and work environment. This research is a population research that is by using all the population as the research sample. Subjects in this study amounted to 42 nurses who work in the special isolation room (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially resilience is negatively related to work stress and the work environment is not significantly related to work stress. Meanwhile, simultaneously, resilience and work environment have a joint relationship to work stress with a significance value of  $<0.05$ .*

**Keywords:** *Work Stress, Resilience, Work Environment*



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
INTISARI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Keaslian Penelitian.....	14
D. Tujuan Penelitian .....	17
E. Manfaat Penelitian .....	17
F. Sistematika Pembahasan.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	20
A. Stres Kerja.....	20
1. Pengertian Stres Kerja .....	20
2. Dimensi Stres Kerja .....	22
3. Aspek-aspek Stres Kerja .....	23
4. Faktor-Faktor Stres Kerja .....	26
B. Resiliensi.....	29
1. Pengertian Resiliensi.....	29
2. Dimensi Resiliensi .....	31
3. Aspek-aspek Resiliensi.....	32
4. Faktor-Faktor Resiliensi.....	35
C. Lingkungan Kerja .....	36
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	36
2. Dimensi Lingkungan Kerja.....	38
3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja .....	39
4. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	40



D. Hubungan Antar Variabel .....	41
E. Kerangka Teoritik .....	45
F. Hipotesis .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
A. Rancangan Penelitian.....	51
B. Identifikasi Variabel.....	52
C. Definisi Operasional .....	52
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	53
E. Instrumen Penelitian .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>74</b>
A. Hasil Penelitian .....	74
B. Hasil Uji Hipotesis.....	100
C. Pembahasan.....	107
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>115</b>
A. Kesimpulan .....	115
B. Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>128</b>



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pemberian Skor Skala Likert .....	56
Tabel 2. Instrumen Skala Stres Kerja.....	57
Tabel 3. Blueprint Skala Stres Kerja.....	58
Tabel 4. Hasil Validitas Skala Stres Kerja.....	59
Tabel 5. Hasil Reliabilitas Skala Stres Kerja .....	60
Tabel 6. Instrumen Skala Resiliensi.....	62
Tabel 7. Blueprint Skala Resiliensi.....	62
Tabel 8. Hasil Validitas Skala Resiliensi .....	63
Tabel 9. Hasil Reliabilitas Skala Resiliensi .....	64
Tabel 10. Instrumen Skala Lingkungan Kerja .....	65
Tabel 11. Blueprint Skala Lingkungan Kerja .....	66
Tabel 12. Hasil Validitas Skala Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 13. Hasil Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 14. Hasil Deskripsi Usia Subjek .....	77
Tabel 15. Hasil Deskripsi Jenis Kelamin Subjek.....	77
Tabel 16. Hasil Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek .....	78
Tabel 17. Hasil Deskripsi Lama Bekerja Subjek .....	78
Tabel 18. Hasil Deskripsi Status Pernikahan Subjek .....	79
Tabel 19. Hasil Deskripsi Jumlah Anak Subjek .....	79
Tabel 20. Tabel Deskripsi Statistik.....	80
Tabel 21. Tabel Rumus Kategorisasi .....	81
Tabel 22. Tabel Kategorisasi Variabel Stres Kerja.....	82
Tabel 23. Tabel Kategorisasi Variabel Resiliensi.....	83
Tabel 24. Tabel Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	85
Tabel 25. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Usia .....	85
Tabel 26. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Jenis Kelamin .....	88
Tabel 27. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	90
Tabel 28. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Lama Bekerja sebagai Perawat.....	92
Tabel 29. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Status Pernikahan.....	95
Tabel 30. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Jumlah Anak .....	97
Tabel 31. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	100
Tabel 32. Hasil Uji Linearitas .....	100
Tabel 33. Hasil Uji Multikolinearitas .....	101
Tabel 34. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	101
Tabel 35. Output Hasil Analisis Regresi Linier Berganda “Model Summary” .....	102
Tabel 36. Output Analisis Regresi Linier Berganda “Variables Entered/Removed” .....	103
Tabel 37. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda “Coeffisien” .....	103
Tabel 38. Output Analisis Regresi Linier Berganda “Uji T” .....	105
Tabel 39. Output Analisis Regresi Linier Berganda “ANOVA” .....	107

## DAFTAR GAMBAR

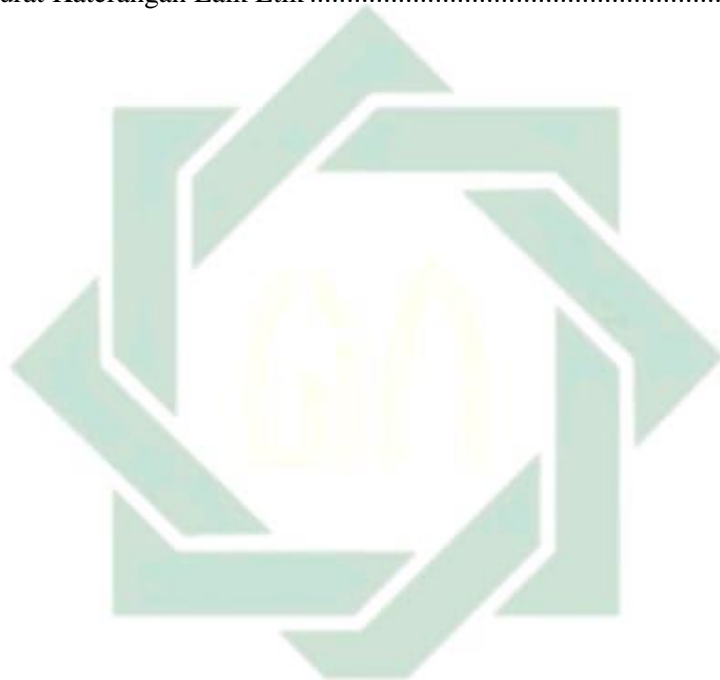
Gambar 1. Korelasi Antar Variabel .....	44
Gambar 2. Kerangka Teoritik .....	49



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Expert Judgement.....	129
Lampiran 2. Data Penunjang Skala Penelitian.....	130
Lampiran 3. Penyusunan Alat Ukur.....	132
Lampiran 4. Himpunan Hasil Data Penelitian .....	134
Lampiran 5. Output SPSS .....	135
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian dari Fakultas.....	140
Lampiran 7. Surat Izin Balasan dari Tempat Penelitian .....	141
Lampiran 8. Surat Keterangan Laik Etik .....	142



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bagi setiap orang bekerja adalah hal yang paling penting untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Koontz & O'Donnell (1955) bekerja adalah kegiatan secara mental atau fisik yang dilakukan menggunakan tenaga dalam menyelesaikan sesuatu baik secara sukarela maupun terpaksa dan diselesaikan secara tuntas maupun sebagian. Dalam bekerja setiap orang akan dihadapkan dengan tanggung jawab, tekanan-tekanan dan tuntutan untuk selalu bekerja lebih baik. Didalam Al-Qur'an ayat yang menjelaskan tentang perintah bekerja, yaitu surah At-taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Allah Swt memerintahkan kepada seluruh manusia untuk berusaha dan bekerja dalam memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Bekerja juga merupakan amal yang baik apabila dilakukan dengan ikhlas. Allah Swt mengetahui setiap amal yang dilakukan oleh manusia dan akan memberikan

balasan maupun imbalan pada setiap alam manusia karena Allah Swt, Maha Mengetahui hal-hal yang tampak dan hal yang tidak tampak atau gaib (R. Kurniawan, 2019). Namun, dalam bekerja seseorang juga akan dihadapkan dengan lingkungan pekerjaan yang berbeda-beda. Seseorang akan mengalami stres apabila ia berada pada kondisi yang tidak nyaman dari lingkungan kerja maupun keadaan trauma yang pernah dialami secara berkepanjangan (Luma, 2018).

Stres merupakan suatu respon penyesuaian diri seseorang yang merupakan konsekuensi keadaan lingkungan dan peristiwa lain tentang tekanan fisik dan psikologis terhadap perbedaan individu dan proses psikologis (Luthans; Noordiansah, 2012). Stres juga dapat diartikan sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan yang dipandang sebagai ancaman kesejahteraan individu sebagai kondisi yang mengganggu secara fisik maupun mental (Salam dkk., 2015; Atziza, 2015). Stres kerja adalah respon seseorang terhadap tekanan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan pengetahuan serta kemampuan mereka di tempat kerja (Ravari et al., 2020). Konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja akan menjadi tekanan psikologis dan fisik secara berlebihan akibat adanya pengaruh tanggapan masing-masing individu (Rizki et al., 2016). Stres kerja mayoritas terjadi pada para pekerja dibidang kesehatan yang mana mereka bekerja dengan tanggung jawab terhadap keselamatan manusia, sehingga kerentanan terhadap stres lebih besar pada petugas kesehatan (Taylor, 2010).

Populasi orang dewasa di Indonesia yang mengalami gangguan mental emosional dan gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja sebanyak 11,6-17,4% dari 150 juta orang (BPS, 2014; Setiawan, 2019) Selain itu, terdapat 595.000 kasus dari prevalensi 1.800 per 100.000 tentang stres kerja pada survei Health and Safety Executive (HSE) tahun 2017/2018 (HSE, 2018; Reppi et al., 2020). Berdasarkan pernyataan PBB, stres kerja merupakan penyakit abad 20 an yang telah menyebar keseluruh dunia. Sekitar lebih dari \$100 miliar per tahun, penyakit yang timbul dan berkaitan dengan stres merupakan penyebab kerugian ekonomi negara berdasarkan pernyataan dari The American Institute of Stres (Kalendesang et al., 2017). Dilansir dari Kompas.com (2020) stres kerja dapat meningkatkan faktor risiko terjadinya kematian karena stres kerja sering tidak disadari dapat menimbulkan permasalahan pada kesehatan. Risiko kematian dapat meningkat 1,6 kali lipat dari penyakit kardiovaskular akibat dari stres kerja, menurut penelitian dalam *European Journal of Preventive Cardiology* (Sartika, n.d.).

Pada pelayanan kesehatan di rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya, perawat merupakan salah satu bagian terpenting sumber daya manusia yang dibutuhkan. Perawat memiliki kewajiban untuk selalu mengobservasi keadaan stabilitas pasien. Selain itu, bagi pekerja sosial seperti perawat, sikap ramah dan sopan harus selalu ditampilkan oleh perawat terutama saat berinteraksi kepada pasien, keluarga pasien maupun rekan kerja karena perawat (Setiyana, 2013). Kualitas dan keamanan

perawatan pasien merupakan tanggung jawab yang dibebankan pada perawat dalam bekerja (Yana, 2015). Data PPNI tahun 2011, pada 4 provinsi di Indonesia, 50,9% perawat mengalami stres saat bekerja (Amelia et al., 2019).

Data himpunan PPNI tahun 2009 di Makassar, 51% perawat yang mengalami stres kerja dilihat dari tingkat gejala yang dialami seperti sering merasa pusing, merasa lelah karena minimnya waktu istirahat akibat tingginya beban kerja (Mallapiang et al., 2017). Virus corona atau Covid-19 ditetapkan sebagai pandemi oleh World Health Organization (WHO). Dikutip dari Republika (2020) pemerintah Indonesia menetapkan adanya pandemi Covid-19 pada tanggal 2 Maret 2020 (Candra, 2020). Adanya pandemi ini memberikan dampak bagi banyak sektor di Indonesia terutama sektor kesehatan (Chairani, 2020). Semakin bertambahnya seseorang yang terkonfirmasi virus corona membuat jumlah pasien di rumah sakit meningkat. Banyaknya tanggung jawab yang harus dilakukan perawat dalam menangani pasien virus corona mengakibatkan perawat mengalami stres kerja.

Dilansir dari Ayosemarang.com (2020) disituasi pandemi Covid-19 sangat rawan terinfeksi covid-19 bagi para petugas kesehatan. Mereka mempertaruhkan nyawa dalam menjalankan pekerjaannya. Selain mengalami gelisah dalam merawat pasien, petugas medis juga harus menggunakan alat perlindungan diri (APD) dan mengikuti beberapa standar operasional prosedur (SOP) terbaru di rumah sakit (Arif, 2020). Petugas



medis dimasa pandemi ini berisiko mengalami stres jangka panjang yang signifikan. Dilansir dari Suara.com kondisi kesehatan mental petugas medis berada pada level serius dan berbahaya. Sebagaimana hasil penelitian *Journal of American Medical Association*, dari 1.257 petugas medis pasien covid-19 di 34 rumah sakit Tiongkok, 50% bergejala depresi, 34% mengalami insomnia dan sisanya mengalami tekanan psikologis lainnya (Nissa & Anggraeni, n.d.).

Adanya virus corona tersebut membuat rumah sakit kewalahan dengan jumlah pasien yang terkonfirmasi Covid-19 diantaranya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soetomo. Dilansir dari suarasurabaya.net, Rumah Sakit Umum (RSU) Dr Soetomo Surabaya paling banyak menerima rujukan pasien karena rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit kategori *top referral* (Taufik, 2015). Oleh karena itu direktur RSUD Dr. Soetomo, Dr Joni menyatakan bahwa pada masa pandemi rumah sakit tersebut tetap menerima pasien meskipun jumlah pasien telah melebihi kapasitas. Selain karena rumah sakit rujukan terbesar, hal itu juga dikarenakan rasa kemanusiaan (D. Kurniawan, 2021).

Dilansir dari beritajatim.com (2021) bahwa sejak adanya pandemi Covid-19 rumah sakit ini mengalami peningkatan signifikan yaitu datangnya pasien rujukan Covid-19 dari berbagai rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya hingga terjadi penumpukan pasien. Oleh karena itu RSUD Dr. Soetomo menyiapkan ruangan khusus bagi pasien dengan virus corona yaitu Ruang Isolasi Khusus (RIK) berstandar internasional

beserta mesin-mesin yang lengkap dan tertutup yang dikhususkan untuk pasien yang terkonfirmasi positif virus corona. Di ruangan ini memiliki SOP yang ketat dalam penanganan pasien untuk meminimalisir penularan, sehingga para petugas termasuk perawat harus menjalankan tugas dan kewajiban baru dalam bekerja (Setyorini, 2021).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soetomo memiliki 356 bed untuk pasien Covid-19. Di ruang isolasi sendiri tersedia 170 bed dan sisanya pada ruangan-ruanganlainnya. Saat itu di ruang isolasi, seluruh bed sudah terisi penuh oleh pasien dengan virus corona. Namun pasien terus berdatangan dan karena adanya proses diagnostik dan perputaran tindak lanjut sehingga harus menunggu ruangan hingga terjadi penumpukan (Ari, 2021). Hasil wawancara pada salah satu perawat yang bertugas di RSUD Dr. Soetomo menyatakan bahwa jumlah bed yang tersedia tidak cukup untuk menampung pasien Covid, karena pasien yang masuk saat ini kurang lebih mencapai hingga 500 pasien Covid-19.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa perawat yang bertugas di ruang isolasi khusus RSUD Dr. Soetomo Surabaya menyatakan bahwa sejak adanya pandemi Covid-19 ini beliau ditugaskan untuk bekerja di ruang isolasi khusus bagi pasien terkonfirmasi Covid-19. Perawat mempunyai tambahan tugas baru dalam menjalankan prosedur bekerja di ruang isolasi tersebut. Kualitas dan kuantitas tugas yang didapatkan juga lebih banyak dan tindakan keperawatan harus dilakukan lebih maksimal terutama apabila pasien kehilangan kesadarannya. Risiko

penanganan yang didapatkan perawat juga lebih besar yaitu adanya kemungkinan perawat tertular virus corona dari pasien yang terkonfirmasi. Selain itu perawat harus bekerja dibawah tuntutan atau arahan dari atasan yang harus segera dilakukan, menggunakan alat pelindung diri (APD), bekerja dalam ruangan sempit dan serba tertutup dikelilingi dengan alat-alat untuk membantu perawatan pasien Covid-19. Ruang isolasi bagi pasien corona sangat tertutup dikarenakan ruangan harus kedap udara dan sirkulasi udara sangat terbatas.

Besarnya tanggung jawab perawat dalam bekerja mengharuskan perawat untuk berkonsentrasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebagai perawat kebutuhan dasar seperti tidur yang cukup, olahraga, makan yang cukup dan bergizi serta hubungan yang sehat dengan rekan kerja dan keluarga harus terpenuhi (Sudjiati et al., 2021). Dan dalam bekerja, perawat harus selalu siap untuk ditempatkan dibagian perawatan manapun termasuk di ruang isolasi. Didalam ruang isolasi, dibutuhkan perawat yang sehat fisik maupun psikisnya agar dapat cepat dan tepat dalam menangani pasien Covid-19. Namun, berdasarkan wawancara yang ada beberapa perawat mengutarakan bahwa semenjak bekerja di ruang isolasi, perawat sering mengalami sakit kepala, nafsu makan menurun, kecemasan, kekhawatiran tertular, gelisah, mudah lelah dan lain sebagainya dikarenakan banyaknya beban dan tuntutan yang didapatkan saat bekerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa beberapa perawat di rumah sakit tersebut merasakan dampak dari adanya pandemi virus corona dengan mengalami stres kerja.

Dengan adanya gejala-gejala yang dialami perawat secara fisik maupun psikis tersebut dapat menurunkan produktifitas perawat dalam merawat pasien. Disamping itu, sebagian perawat lainnya juga menyatakan bahwa mereka mengalami banyak tuntutan dan beban, namun mereka tidak menganggap beban tersebut sebagai sesuatu yang buruk. Mereka menganggap bahwa apa yang mereka dapatkan justru agar kemampuan mereka dalam merawat pasien darurat bisa lebih baik lagi. Mereka menganggap hal tersebut sebagai pelajaran dan pengalaman dari adanya pandemi Covid-19 inibagi tenaga kesehatan. Memperbanyak ibadah dan dzikir kepada Allah mereka lakukan agar tetap ikhlas dan kuat dalam menjalani tugas yang didapatkan. Sebagaimana dalam Al-Qur'an, Allah Swt berfirman dalam surah Al-Isra' ayat 82:

وَنُزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ۗ وَلَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ  
إِلَّا خَسَارًا

Artinya: “Dan Kami turunkan dari Al Quran suatu yang menjadi penawar dan rahmat bagi orang-orang yang beriman dan Al Quran itu tidaklah menambah kepada orang-orang yang zalim selain kerugian” (Q.S Al-Isra':82).

Membaca alquran dan mentadaburinya sebagai salah satu bentuk mengingat Allah dan beribadah sehingga setiap bacaan yang meresap kedalam hati dan pikiran. Bacaan tersebut mampu membersihkan kotoran dalam hati dan memberikan ketenangan dalam jiwa yang cemas, gelisah sehingga memberikan kedamaian dan kesejukan sebagai pelipur lara serta

penyembuh luka yang diderita seorang hamba (Samsidar, 2020). Maka dari itu, dengan membaca al-qur'an dapat menjadikan individu memiliki pribadi yang tenang dalam menghadapi masalah dan meminimalisir resiko terjadinya gejala stres kerja.

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Dwiyanti (dalam Lantara & Nusran, 2019) stres kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor individual. Faktor lingkungan kerja, merupakan suatu kondisi dan situasi di tempat kerja. Faktor lingkungan kerja memiliki dampak dalam terjadinya stres kerja. Keadaan lingkungan kerja berpengaruh bagi para pekerja yaitu hal-hal yang berada di sekeliling pekerja (Rizki et al., 2016). Sedangkan faktor Individual merupakan kondisi-kondisi yang mempengaruhi kehidupan secara individual, diantaranya yaitu sikap atau kepribadian seseorang dalam menghadapi sesuatu.

Faktor lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh pada pekerja secara psikologis (Robbins, 2001 ; Febriana, 2013). Menurut Nitisemito (Rizki et al., 2016) lingkungan kerja merupakan segala hal yang mempengaruhi dalam bekerja yang berada di sekeliling pekerja. Berdasarkan penelitian (Rizki et al., 2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel stres kerja. Adanya lingkungan kerja yang buruk seperti sirkulasi udara yang kurang memadai, ruangan sempit dan kebersihan di tempat kerja menjadi sebuah gangguan bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja

juga berkaitan dengan manajemen kantor atau pelayanan bagi karyawan serta hubungan karyawan di tempat kerja (Dwiyanti, 2001; (Lantara & Nusran, 2019). Lingkungan yang buruk juga menyebabkan karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja, bersikap acuh tak acuh dalam pekerjaannya, mengalami ketidakpuasan hingga menimbulkan suatu keadaan tertekan yaitu stres kerja (Noordiansah, 2012).

Berkaitan dengan stres yang dialami pekerja ini tergantung bagaimana pekerja mampu mengelola stres agar tidak menjadi penghambat bagi dirinya dalam bekerja (Noviati, 2015). Dalam menghadapi stres, setiap orang memiliki respon yang berbeda-beda (Willda et al., 2016). Hal tersebut dipengaruhi oleh karakteristik kepribadiannya, sebagaimana pendapat Nuzulawati & Rohmatun (2018) dalam menghadapi tantangan, karakteristik kepribadian memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan. Faktor kepribadian atau faktor individual merupakan faktor kedua yang mempengaruhi stres kerja. Dengan demikian, saat menghadapi situasi menekan atau stres, individu diharapkan memiliki kepribadian tenang dan matang agar menghasilkan respon yang baik dalam menghadapi masalah (Nuzulawati & Rohmatun, 2018).

Menurut Robbins (Hanifah, 2015) kesulitan dalam bekerja merupakan sebuah hambatan yang merupakan tekanan dan stres yang berat bagi individu dengan kepribadian lemah. Akan tetapi, kesulitan dalam bekerja merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi dan bukan sebagai stres yang berat bagi individu dengan kepribadian kuat dan tenang.

Individu dengan kepribadian kuat mampu bertahan dari situasi negatif sehingga mampu bangkit dari situasi menekan yang sedang dialami. Kemampuan individu untuk mengatasi dan beradaptasi disaat terjadi masalah atau beban padadirinya disebut dengan resiliensi (Reivich & Shatte, 2002 ; Dewanti & Suprpti, 2014). Menurut Herman dkk (dalam Fonseca et al., 2021) resiliensi merupakan sebuah pertahanan yang menuntut seseorang untuk beradaptasi dan merupakan kemampuan individu untuk mempertahankan serta bangkit dari situasi sulit. Dengan kata lain dalam menghadapi masalah, individu mampu bertahan dan bangkit untuk menyelesaikannya. Didalam ayat Al-Qur'an surah Al-Insyirah ayat 5-6 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah: 5-6).

Didalam islam, bekerja bukan hanya sebatas untuk memenuhi kebutuhan hidup didunia saja. Akan tetapi, bagi orang beriman bekerja juga merupakan ibadah dengan niat mencari nafkah untuk keluarga dan mengaharap pahala dari Allah Swt (Kirom, 2018). Apabila terdapat kesulitan maupun tekanan dalam bekerja ia akan menyandarkan segalanya kepada Allah Swt, karena ia yakin kepada janji Allah sebagaimana pada surah Al-Insyirah ayat 5-9, bahwa setiap kesulitan pasti ada kemudahan. Maka, apabila individu mengalami kesulitan dalam bekerja, ia akan



berusaha menerima dan menjalani dengan ikhlas kemudian mencari solusi terbaiknya.

Menurut Revich & Shatte (dalam Purwanto & Sahrah, 2020) saat menghadapi tekanan, sistem keseimbangan hidup manusia akan terganggu dan resiliensi akan diaktifkan oleh individu. Disaat mengalami stres, individu yang tangguh dapat beradaptasi secara positif terhadap tantangan maupun perubahan. Selanjutnya menurut Kuiper dalam (AK & Pradna, 2012) dengan resiliensi, individu menjadi terarahkan dalam memaknai kualitas hidup dan hal-hal yang lebih positif. Oleh karena itu resiliensi merupakan bagian dari psikologi positif. Individu dengan resiliensi yang tinggi mampu membawa dirinya untuk menjadi lebih positif dan mampu mencari solusi untuk keluar dari stres yang sedang dialami. Jadi, untuk mengatasi berbagai tantangan, permasalahan akibat stres, dan lain sebagainya bagi setiap pekerja harus mampu menjadi individu yang resilien yang bisa bangkit, dan bertahan untuk menghadapi situasi-situasi yang menekan pada saat bekerja. Karena sejatinya resiliensi dimiliki oleh setiap individu yang harus terus dijaga dan diasah (Corner, 1995 ; Fransisca & Vonny, 2004). Individu mampu menciptakan hubungan lebih baik dengan keluarga dan lingkungan, memiliki kemampuan untuk bangkit dari tekanan, stres dan depresi merupakan ciri-ciri dari individu yang resilien (Safarino, 1994 ; Fransisca & Vonny, 2004).

Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan (Ardiyanto, 2018) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara resiliensi dengan stres



kerja yang artinya apabila resiliensi meningkat maka, stres kerja turun. Dan sebaliknya, apabila resiliensi menurun maka stres kerja naik. Dalam penelitian (Febrianty et al., 2020) menjelaskan bahwa individu yang resilien mengambil sudut pandang yang positif dalam memandang tekanan yang dialami, menganggap situasi krisis sebagai tantangan, bukan ancaman dan memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatasi situasi tersebut. Dari pemaparan di atas maka, pada penelitian ini variabel X yang diambil peneliti berdasarkan faktor di atas yaitu faktor lingkungan dari stres kerja yaitu lingkungan kerja dan faktor individual dari stres kerja yang berkaitan dengan ciri kepribadian seseorang dalam menghadapi tekanan yaitu resiliensi.

Sampai saat ini stres kerja masih menjadi pembahasan yang menarik terutama dalam dunia kerja. Penelitian ini menjadi penting karena stres merupakan suatu keadaan yang tidak bisa dihindari (Fonseca et al., 2021). Disamping itu, stres kerja memberikan banyak dampak bagi individu dan instansi. Menurut Rini (dalam Santayana & Triastuti, 2013) stres kerja pada individu memberi dampak pada kesehatan fisik maupun psikologis, seperti gangguan tidur, gangguan makan, kecemasan dan lain sebagainya. Bagi instansi berhubungan dengan berkurangnya produktifitas pekerja dan akan membawa efek negatif bagi jalannya suatu instansi.

Pada penelitian ini peneliti mengambil pandemi Covid-19 sebagai konteks penelitian. Selain itu, subyek yang diambil adalah perawat yang bertugas di ruang isolasi khusus (RIK) di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Karena pada pandemi ini perawat merupakan tenaga kesehatan yang banyak

mengalami dampak akibat adanya pandemi tersebut. Adapun tema dalam penelitian ini yaitu ingin melihat adanya “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya Pada Masa Pandemi Covid-19 tahun 2021”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah diajukan berdasarkan latar belakang diatas, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara Resiliensi dengan Stres kerja pada perawat di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya ?
2. Apakah terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Stres kerja pada perawat di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya?
3. Apakah terdapat hubungan antara resiliensi dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya ?

## **C. Keaslian Penelitian**

Penelitian Syah & Indrawati (2017) menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berhubungan negatif dengan stres kerja, yang mana apabila kepuasan kerja rendah maka stres kerja akan meningkat. Dan apabila kepuasan kerja tinggi maka stres kerja menurun. Sebesar 51,3% sumbangan efektif didapat dari variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja.

Kalendesang et al (2017) meneliti terkait stres kerja yang dipengaruhi konflik perawat wanita yang memiliki peran ganda sebagai care giver,

menunjukkan bahwa adanya hubungan antara konflik peran ganda perawat wanita sebagai care giver dengan stres kerja dengan nilai signifikansi 0,001.

Menurut (Mulyani & Ulfah, 2017) dalam penelitiannya tentang mekanisme koping dengan stres kerja menghasilkan angka probabilitas sebesar 0,026 lebih kecil dari angka signifikansi 5% ( $0,026 < 0,05$ ). Oleh karena itu, disimpulkan adanya korelasi antara mekanisme koping dengan stres kerja, apabila responden memiliki koping maladaptif yang tinggi akan meningkatkan stres kerja yang dialami.

Mallapiang et al (2017) menyatakan bahwa hasil uji analisis statistik memperoleh korelasi tuntutan tugas dengan stres kerja, terdapat korelasi tuntutan peran dengan stres kerja, namun tidak terdapat korelasi antara tuntutan pribadi dengan stres kerja.

Kokoroko & Sanda (2019) meneliti terkait beban kerja terhadap stres kerja menyatakan adanya korelasi signifikan beban kerja dengan stres kerja yang apabila beban kerja meningkat maka stres kerja juga meningkat.

Pada penelitian Padmanabhan (2021) terkait locus of control terhadap stres kerja dan kepuasan kerja. Dihasilkan bahwa adanya korelasi positif signifikan antara locus of control dengan stres kerja.

Afini (2017) meneliti tentang lingkungan kerja dengan stres kerja menghasilkan bahwa terdapat korelasi signifikan dengan nilai korelasi  $r = 0,400$  antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Artinya stres kerja karyawan akan meningkat apabila kondisi lingkungan kerja memburuk. Dan pada penelitian Akbar & Pratasiwi (2017) meneliti terkait resiliensi diri dengan stres

kerja dengan hasil angka  $r = -0,41$  dan probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan adanya korelasi negatif signifikan antara resiliensi diri dengan stres kerja.

Penelitian dengan tema sejenis yang dilakukan oleh Achmadani P (2019) dengan subjek POLANTAS terkait resiliensi dan lingkungan kerja memiliki hasil nilai koefisien korelasi  $R=0,290$  dengan probabilitas  $0,039 < 0,05$ , maka disimpulkan resiliensi berkorelasi negatif dengan stres kerja. Hasil koefisien korelasi selanjutnya  $R = -0,346$  dengan probabilitas  $0,013 < 0,05$ , disimpulkan bahwa adanya korelasi negatif pula antara lingkungan kerja dengan stres kerja.

Terdapat perbedaan pada skala dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Analisis correlational product moment dari Pearson adalah metode yang digunakan oleh penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis data yang akan digunakan.

Untuk skala penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan skala adaptasi yaitu skala stres kerja dari Dharma (2017), skala resiliensi menggunakan Resilience Scale (dalam Wagnild dan Young, 1993) dan skala lingkungan kerja dari Dwi Utami. Namun, skala penelitian dalam penelitian ini akan disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori-teori terkait seperti pada aspek stres kerja peneliti menggunakan teori berdasarkan Beehr dan Newman, 1978 (dalam Wahyudi, 2017), aspek resiliensi berdasarkan teori Reivich dan Shatte, 2002 (dalam Nisa, 2012) dan aspek lingkungan kerja menurut teori Simanjutak, 2003 (dalam Tambunan, 2018).

Berbeda pula pada subjek penelitian yang mana penelitian sebelumnya menggunakan subjek anggota POLANTAS dan pada penelitian ini, peneliti melakukan subjek pada perawat yang bekerja di ruang isolasi khusus pasien dengan virus corona dalam konteks pandemi Covid 19.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah tersebut, yaitu:

1. Untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan stres kerja pada perawat di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya
2. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya
3. Untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya

#### **E. Manfaat Penelitian**

Diharapkan banyak pihak bisa mendapatkan manfaat dari penelitian ini, secara teoritis ataupun praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi bagi pembaca dan peneliti lainnya dari hasil penelitian ini, serta menambah pengetahuan

dibidang psikologi industri dan organisasi dan ilmu psikologi secara umum.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi instansi maupun fasilitas kesehatan lainnya, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan, serta dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil kewenangan yang lebih baik lagi dalam menerapkan peraturan bagi perawat maupun tenaga kesehatan lainnya.

## F. Sistematika Pembahasan

**BAB I** : Pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian teoritis maupun praktis serta sistematika penelitian.

**BAB II** : Kajian Pustaka memuat uraian tentang tinjauan pustaka yaitu terkait teori-teori dari berbagai referensi yang digunakan peneliti sebagai acuan kajian dalam penelitian, korelasi antar variabel, kerangka teoritik dan juga hipotesis penelitian.

**BAB III** : Metode penelitian berisi rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, sampel, teknik sampling, instrument penelitian serta analisis data dalam penelitian.

**BAB IV** : Berisi tentang pembahasan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian yang berupa deskripsi subjek berdasarkan demografi, pengujian hipotesis dan pembahasannya.

**BAB V** : Berisi kesimpulan hasil penelitian secara ringkas dari seluruh penemuan penelitian dan saran yang memuat rekomendasi bagi peneliti lainnya.

**Daftar Pustaka** : Berisi acuan referensi yang digunakan dalam penelitian

**Lampiran** : Data-data penunjang penelitian



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Stres Kerja**

##### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan hasil interaksi seseorang dengan lingkungan yang dipersepsikan sebagai ancaman kesejahteraan diri dan dianggap mengganggu fisik maupun psikisnya (Atziza, 2015). Banyaknya tuntutan, hambatan maupun tekanan dalam bekerja akan menimbulkan reaksi negatif bagi pekerja sehingga mengakibatkan stres (Robbins & Coulter, 2010 ; Asih et al., 2018). Stres pada dasarnya terjadi karena individu mengalami sebuah kondisi yang tidak diharapkan dari lingkungannya yang memunculkan reaksi-reaksi tertentu (Syahronica et al., 2015).

Menurut Beehr dan Newman (dalam Larasati, 2015) stres kerja terjadi akibat adanya ketidaksesuaian dan perubahan dalam suatu instansi yang dialami pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Seseorang yang mengalami stres kerja merasakan gejala seperti ketidakstabilan emosi marah dan cenderung lebih sensitive, merasa cemas dan tegang, sering menunda maupun menghindari pekerjaan, kualitas hubungan interpersonal yang menurun, agresifitas meningkat serta turunnya prestasi dan produktifitas dalam bekerja (Beehr & Newman, 1978 ; Setyono et al., 2007). Pendapat Arizona (dalam Mulyani & Ulfah, 2017) gejala stres kerja dapat terjadi ketika



seseorang belum atau tidak bisa menghadapi pekerjaan diluar kemampuannya.

Menurut Anoraga (dalam Natassia & Indria, 2016) mengatakan pada intinya stres kerja terlihat dari respon seseorang ketika berada pada kondisi yang tertekan dan terancam pada suatu pekerjaan. Dalam kondisi tersebut stres akan muncul sebagai tanda ketidakseimbangan antara individu dengan keadaan lingkungan kerja dan kondisi ini bersifat dinamis akibat adanya perubahan yang tidak dapat diatasi secara positif (Noviati, 2015).

Peneliti menyimpulkan makna dari stres kerja berdasarkan beberapa teori dan pendapat diatas bahwa stres kerja merupakan suatu respon individu terhadap situasi menekan dari kegiatan-kegiatan yang dialami di lingkungan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, psikis dan perilakunya. Dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 153 yang berbunyi:

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

Artinya: (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: "*Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun*".

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki ujian dan cobaan dalam hidupnya, termasuk didalam pekerjaannya. Namun, setiap manusia berbeda-beda tingkat ujian yang dialami. Di dalam al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 153 dikatakan bahwa jika ada musibah datang kepadamu maka ucapkan *Innalillahi wa inna ilahi rajiun*.

Ucapan tersebut sebagai salah satu perantara untuk mengurangi beban yang dihadapi dan mendapatkan kesabaran dalam hati ketika menghadapi ujian (Gunawan & Alim, 2017).

## **2. Dimensi Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Coulter, 2011 (dalam Hamzah, 2021) dimensi stres kerja terdiri dari:

### **a. Gejala Fisiologis**

Gejala awal stres kerja yang dapat diamati secara langsung yaitu respon fisiologis. Respon ini ditandai dengan adanya sinyal perubahan dari metabolisme tubuh secara fisik seperti perubahan denyut jantung dan pernafasan lebih cepat, tekanan darah naik, sakit kepala serta perubahan lain yang lebih berat pada tubuh.

### **b. Gejala Psikologis**

Efek yang paling jelas dan sederhana dari gejala psikologis yang kerap kali muncul akibat stres yaitu ketidakpuasan. Selain ketidakpuasan, gejala psikologis lainnya yaitu kecemasan, mudah marah, kebosanan, ketegangan, dan lain sebagainya. Ketika individu dalam lingkungan kerjanya mendapat banyak tuntutan, banyak ketidakjelasan dan saling bertentangan, kondisi tersebut dapat mengakibatkan meningkatnya stres maupun ketidakpuasan seseorang dan memberikan pengaruh negatif dalam pekerjaan mereka.

### **c. Gejala Perilaku**

Berkaitan dengan gejala tingkah laku dari stres kerja dilihat dari sikap seorang pekerja ketika mengalami tekanan pada saat bekerja, hal tersebut meliputi perubahan dalam produktifitas kerja, absensi, perubahan kebiasaan makan, cara berbicara maupun gangguan tidur.

## **3. Aspek-aspek Stres Kerja**

Menurut Beehr dan Newman, 1978 (dalam Wahyudi, 2017). Terdapat 3 aspek dari stres kerja yang terdiri dari:

### **a. Aspek Fisiologis**

Stres kerja yang mengacu pada perubahan sistem metabolisme tubuh manusia disebut aspek fisiologis, ditandai dengan denyut jantung meningkat, naiknya tekanan darah, gangguan perut, susah tidur, sakit kepala bahkan kondisi yang parah seperti serangan jantung dan penyakit kronis lainnya. Selain itu ditandai pula dengan adanya gangguan tidur dan kelelahan fisik berlebihan dikarenakan stres kerja memberi banyak dampak pada system pembuluh jantung dan perut.

Sebagaimana pendapat Robbins (dalam Wulansari, 2020) perubahan metabolisme tubuh akan dirasakan oleh seseorang yang mengalami stres kerja. Gejala fisik yang dirasakan seperti terasa sakit pada punggung, merasa cepat lelah, sakit kepala, tekanan darah yang naik, perut merasa sakit dan denyut jantung meningkat.

Menurut Beehr (2014) Stres kerja dapat memberi dampak

pada aspek fisiologis pekerja yaitu kondisi fisik yang dapat menimbulkan perubahan metabolisme tubuh. Luthans (dalam Setiyana, 2013) aspek fisiologis utamanya ditandai dengan adanya gangguan kesehatan fisik dan kekebalan sistem imun pada tubuh, seperti lebih sensitive terhadap rasa sakit saat infeksi, masalah system kardiovaskular, masalah system otot dan rangka serta masalah gastrointestinal atau perut.

#### **b. Aspek Psikologis**

Aspek psikologis merupakan aspek yang timbul diantaranya karena adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan turunnya motivasi dan semangat pada pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Aspek psikologis ini mencakup kecemasan, ketegangan, kebingungan, emosi yang sensitif, menurunnya fungsi intelektual. Selain itu stres kerja juga mengakibatkan pekerja berkurangnya konsentrasi serta hilangnya spontanitas dan kreativitas dalam melakukan pekerjaan. Menurut Beehr (2014) respon psikis individu akibat terjadinya tekanan dalam bekerja disebut dengan aspek psikologis.

Aspek psikologis memunculkan kondisi psikologis seperti perasaan cemas berlebih, menghindari interaksi atau menarik diri dari pergaulan, merasa bosan dan perasaan cenderung lebih sensitif. Sedangkan menurut Robbins (dalam Wulansari, 2020) aspek psikologis yang dirasakan ketika mengalami stres kerja yaitu

individu cenderung merasakan depresi dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Gejala yang dialami seperti merasa cemas dan gelisah, merasa bosan, gampang marah hingga menimbulkan perilaku agresif, hubungan interpersonal tidak sehat hingga mengalami permusuhan (Luthans, 2006 ; Setiyana, 2013).

### **c. Aspek Perilaku**

Aspek perilaku adalah perubahan sikap atau perilaku individu ketika akibat penurunan produktifitas dalam bekerja. Gejala yang terjadi akibat aspek ini berupa malas-malasan, menghindari pekerjaan, perilaku agresif seperti sabotase pekerjaan, pelarian diri dengan mengkonsumsi alkohol, kehilangan nafsu makan yang merupakan bentuk pelarian diri. Menurut Beehr (2014) aspek perilaku ini dilihat dari adanya perubahan sikap maupun tingkah laku individu dalam menjalankan pekerjaannya. Aspek ini diantaranya meliputi sering menunda pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan yang memburuk serta nafsu makan yang menurun.

Pendapat Luthans (dalam Setiyana, 2013) aspek perilaku yang ditandai dengan adanya perubahan kualitas kerja yang tidak produktif, tidak hadir saat bekerja, selera makan menurun, mengkonsumsi rokok dan alkohol serta obat-obatan lainnya secara berlebihan dan merugikan dirinya. Dalam aspek perilaku Robbins (dalam Wulansari, 2020) menyatakan bahwa ketika mengalami

stres kerja individu mengalami perubahan perilaku seperti cenderung sulit konsisten dalam bekerja, sering beradu argument dengan orang lain, tidak menepati janji, sering tidak hadir dalam bekerja, ketergantungan alkohol dan rokok serta cara bicara yang cepat.

#### **4. Faktor-Faktor Stres Kerja**

Mengacu pada Dwiyanti (dalam Lantara & Nusran, 2019) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan faktor personal/individual adalah dua faktor yang mempengaruhi stres kerja.

##### **a. Faktor lingkungan kerja**

Faktor lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi secara fisik keadaan di tempat kerja seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, kurangnya cahaya penerangan dan lain sebagainya yang menyebabkan pekerja merasa tidak nyaman. Ketidaknyamanan pekerja karena ruangan yang terlalu panas membuat pekerja menjadi tidak produktif. Panas yang dimaksud yaitu keadaan suhu udara serta keluar masuknya udara di tempat kerja. Selain suhu udara, suara yang bising dapat membuat beberapa orang lebih sensitif sehingga mengakibatkan stres kerja.

Selanjutnya lingkungan kerja non fisik, yaitu keadaan non fisik yang ada di tempat kerja seperti interaksi sosial antar pekerja maupun atasan serta manajemen peraturan yang berjalan di tempat

kerja. Manajemen kantor seperti aturan baru yang ada di tempat kerja membutuhkan adaptasi bagi karyawan untuk menerima dan melakukannya dengan baik. Bagi karyawan yang belum bisa beradaptasi akan menjadi suatu beban baru dalam menjalankan pekerjaan dan akan terganggu kinerjanya sehingga menyebabkan karyawan tersebut mengalami stres kerja (Darmayanti, 2018).

Hubungan sosial berkaitan juga dengan dukungan sosial karyawan di tempat kerja. Individu dengan dukungan sosial yang baik dikarenakan adanya hubungan sosial yang baik antar sumber daya manusia di tempat kerja. Baiknya dukungan sosial yang didapat dapat mendorong individu menjadi pribadi lebih optimis dalam menghadapi berbagai situasi, meminimalisir kecemasan, dan meningkatkan produktivitas seseorang sehingga dapat membimbing individu untuk beradaptasi terhadap stres (Setyaningrum et al., 2014).

#### **b. Faktor personal/individual**

Menurut Hurrell (dalam Lantara & Nusran, 2019) timbulnya stres ditentukan oleh respon masing-masing individu dalam mengartikan suatu keadaan tertekan. Respon tersebut terdiri dari kondisi secara fisik, psikis dan perilaku yang timbul akibat adanya interaksi individu dengan situasi yang dialami. Respon tersebut bergantung pada karakteristik kepribadian masing-masing individu dan latar belakang pola perilaku yang dimiliki sesuai dengan



kebutuhan, nilai, pengalaman masa lalu dan kondisi kehidupannya.

Dengan begitu faktor-faktor individu merupakan hal yang mendukung munculnya respon seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan menjadi salah satu faktor munculnya stres pada individu. Faktor individual ini juga berupa seperti ciri kepribadian, pengalaman pribadi yang pernah dialami serta kondisi ekonomi/sosial keluarga. Ciri kepribadian tertentu pada seseorang memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Reaksi-reaksi masing-masing individu berbeda-beda ketika menghadapi suatu tekanan. Individu dengan kepribadian tertentu lebih mudah mengatasi stres daripada individu dengan kepribadian berbeda (Setiawati, 2021).

Salah satu faktor individual yang berperan mempengaruhi stres yaitu faktor karakteristik kepribadian. Menurut Robbins (dalam Hanifah, 2015) watak dasar alami yang merupakan kepribadian seseorang adalah faktor individu yang dapat mempengaruhi respon seseorang dalam menghadapi stres. Individu dengan karakteristik kepribadian lemah cenderung memandang kesulitan dalam bekerja sebagai hambatan yang dianggap sebagai tekanan ataupun stres yang berat.

Namun, individu dengan kepribadian yang kuat menganggap kesulitan yang dihadapi dalam bekerja merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi. Ia mampu bertahan dari situasi negatif tersebut sehingga mampu bangkit dari situasi menekan yang sedang



dialami. Kemampuan individu yang bertahan dan bangkit dari situasi menekan maupun stres disebut dengan Resiliensi (Smithet al. 2008 ; Setiawati, 2021).

## **B. Resiliensi**

### **1. Pengertian Resiliensi**

Menurut (Hendriani, 2018) resiliensi adalah respon individu yang dalam menghadapi tekanan maupun gangguan psikologis lainnya dengan fokus melihat inti permasalahan yang ada tanpa terkecoh dengan perasaan atau pikiran negatif yang dirasakan. Selain itu, resiliensi diartikan sebagai bentuk pertahanan diri seseorang dalam menghadapi stres (Akbar & Pratasiwi, 2017). Pendapat lain menurut Reivich dan Shatte (dalam Dewanti & Suprapti, 2014) resiliensi adalah kemampuan individu untuk beradaptasi ketika menghadapi tekanan yang berat didalam kehidupannya.

Sebagaimana pendapat Reivich dan Shatte (dalam Tuwah, 2016) resiliensi kemampuan individu dalam memberikan respon yang baik dan sehat ditengah tekanan yang sedang dialami dalam kehidupan termasuk pada pekerjaannya. Seseorang bisa mendapatkan pengalaman baru dan melihat sisi positif dari sebuah masalah dengan adanya resiliensi. Sehingga dengan adanya tekanan, ia dapat melihat adanya kemajuan dan perkembangan dalam hidupnya dengan menghadapi suatu masalah secara positif.

Kemudian menurut Mcewen (dalam Steven & Prihatsanti, 2018)

resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk bertahan terhadap suatu perubahan, peristiwa tidak menyenangkan dan ketidakpastian dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Kuiper (dalam AK & Pradna, 2012) resiliensi dianggap sebagai bagian dari psikologi positif, karena dapat memberi dampak positif pada individu untuk menghargai kualitas hidup yang dimiliki dan mengarahkan pada hal positif. Dengan begitu individu diharapkan dapat memandang sisi positif dari stres yang sedang dialami.

Pendapat Richardson (dalam Hendriani, 2018) menyatakan resiliensi merupakan bagian dari coping stres yang merupakan proses dinamis dengan cara adaptasi positif dalam menghadapi tekanan maupun hambatan dalam kehidupan. Herman dkk (dalam Fonseca et al., 2021) menyatakan resiliensi merupakan ketahanan yang menuntut untuk adaptasi dan kemampuan untuk mempertahankan dan bangkit dari situasi sulit. Menurut Diclemente, dkk (dalam Missasi & Izzati, 2019) resiliensi berkaitan sangat erat dengan stres, keduanya merupakan konstruk yang tidak bisa dipisahkan. Hanya pada kondisi seseorang tertekanlah resiliensi dapat dijelaskan, karena pada kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres. Namun apabila stres dapat termanajemen dan terarah pada adaptasi yang baik dan positif maka, hal tersebut disebut dengan resiliensi.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa resiliensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk tetap bertahan dan beradaptasi secara positif ketika menghadapi situasi yang menekan.

## 2. Dimensi Resiliensi

Terdapat lima dimensi resiliensi menurut Connor dan Davidson (dalam Andriani & Listiyandini, 2017) yaitu:

### a. Kompetensi personal, standar yang tinggi dan kegigihan

Ketika menghadapi tekanan, individu cenderung merasa ragu terhadap kemampuannya dalam meraih keberhasilan tujuan hidupnya. Maka dari itu dibutuhkan kegigihan yang kuat dalam menghadapi keadaan tertekan. Seseorang yang resilien akan memberikan usaha terbaiknya untuk mencapai tujuan, tidak mudah putus asa dan tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan serta tetap berkembang ditengah masalah yang sedang dihadapi. Oleh karena itu, meskipun dalam keadaan tertekan, individu yang resilien percaya bahwa dirinya tetap mampu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### b. Keyakinan terhadap insting, toleransi terhadap efek negatif dan efek menguatkan diri dari stres

Dalam menghadapi stres, individu yang resilien bersikap tenang dan cenderung berhati-hati dalam mengambil keputusan atas masalah yang dihadapi. Ia juga dapat melakukan coping terhadap stres dengan cepat dan tetap fokus terhadap tujuan walaupun sedang menghadapi tekanan. Individu yang resilien membentuk pola pikir yang positif terhadap stres bahkan dapat ia menganggap bahwa tekanan menjadi sumber kekuatan untuk berkembang menjadi lebih

baik.

**c. Penerimaan positif terhadap perubahan dan hubungan lekat dengan orang lain**

Individu yang resilien mampu menerima perubahan maupun tekanan secara positif dengan menyesuaikan dirinya. Selain itu, ia juga memiliki hubungan yang erat dan aman dengan orang lain yang selalu dijaga agar tetap berfungsi dengan baik meskipun sedang menghadapi tekanan.

**d. Control**

Individu yang resilien dapat mengontrol dirinya dalam mencapai tujuan. Ketika menghadapi masalah ia mengerti apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan dukungan sosial dalam menyelesaikan masalahnya secara positif.

**e. Pengaruh spiritual**

Dalam menghadapi masalah, individu mampu berjuang berdasarkan keyakinan pada takdir Tuhan. Ia merasa harus tetap berjuang dan menghadapi masalah dengan perasaan positif serta berprasangka baik dengan Tuhan Yang Maha Esa. Individu percaya dengan keyakinan yang dimiliki ia dapat melalui masalah dengan baik.

**3. Aspek-aspek Resiliensi**

Aspek-aspek resiliensi mengacu pada pendapat Reivich dan Shatte (dalam Nisa, 2012) diantaranya yaitu:

**a. Regulasi Emosi**

adalah kemampuan individu untuk bersikap tenang dan focus dalam menghadapi stres. Menurut Gross (dalam Astuti et al., 2019) regulasi emosi merupakan kemampuan individu untuk tetap seimbang emosionalnya ketika menghadapi masalah dengan cara mengelola dan mengontrol emosi yang dirasakan. Tingginya regulasi emosi akan membantu individu untuk lebih positif dalam menghadapi tekanan yang dialami.

**b. Kontrol Impuls**

yaitu kemampuan individu untuk mengontrol respon yang dirasakan saat menghadapi tekanan guna mencegah terjadinya kesalahan pemikiran, sehingga dapat memberikan respon yang tepat terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Kontrol impuls berkaitan erat dengan kemampuan regulasi emosi. Individu dengan kontrol impuls yang kuat cenderung memiliki regulasi emosi yang tinggi, sedangkan individu dengan kontrol emosi yang rendah cenderung menerima keyakinan dan keinginannya secara impulsif. Hal tersebut menimbulkan konsekuensi negatif yang dapat menghambat resiliensi (Prihastuti, 2011).

**c. Optimisme**

Optimisme merupakan sikap ketika individu mampu dan percaya pada diri dapat mengatasi permasalahan yang ada. Menurut Prihastuti, (2011) Individu yang resilien adalah individu yang optimis, mereka

yakin bahwa banyak hal dapat berubah menjadi lebih baik. Mereka memiliki harapan terhadap situasi menekan yang dihadapi dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol dirinya kearah yang lebih baik. Dibanding individu yang pesimis, individu yang optimis lebih sehat secara fisik, cenderung tidak mengalami depresi, berprestasi lebih baik, lebih produktif dalam bekerja.

**d. Analisis Kausal**

Analisis kausal adalah kemampuan individu dalam mengidentifikasi secara akurat apa saja penyebab atau faktor dari permasalahan yang sedang dihadapi. Prihastuti (2011) menyatakan analisis kausal merupakan kemampuan individu untuk mencari penyebab masalah yang sedang dihadapi secara akurat sebagai pelajaran bagi individu agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama.

**e. *Self – efficacy***

Kemampuan individu untuk percaya terhadap dirinya dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dengan adanya rasa percaya tersebut ia akan berusaha bangkit dan beradaptasi untuk memecahkan setiap masalah yang muncul.

**f. *Reaching out***

Kemampuan individu untuk melihat sudut pandang positif dari masalah yang sedang dihadapi. Ia dapat mengambil pelajaran dan menjadikan masalah tersebut sebagai motivasi untuk menjadi lebih baik.

#### 4. Faktor-Faktor Resiliensi

Menurut pendapat Resnick dkk (dalam Mandasari & Handayani, 2019) terdapat empat faktor dari resiliensi, yaitu:

##### a. *Self esteem*

Individu dengan *self esteem* yang baik dapat membantu dirinya untuk bangkit dari masalah yang sedang dihadapi. *self esteem* berperan penting dalam resiliensi. *Self esteem* merupakan penghayatan individu terhadap kompetensi yang dimiliki dan perasaan berharga dalam memaknai kompetensi tersebut. Seseorang yang memiliki *self esteem* rendah memiliki dampak negatif dalam dirinya yaitu konsep diri yang rendah, cenderung pesimis, larut pada emosi negatif disaat mengalami kesulitan dan sulit untuk bangkit menemukan motivasi dan penyelesaian masalah yang efektif. Menurut Brown dan Marshal (dalam Koba et al., 2019) individu dengan *self esteem* rendah memiliki reaksi emosi dan perilaku yang lebih buruk dalam situasi yang negatif, ia kurang memunculkan keadaan positif dalam dirinya dan lebih mudah terkena depresi saat menghadapi stres atau kelelahan.

##### b. Dukungan sosial

dukungan sosial merupakan suatu kenyamanan, perhatian dan penghargaan yang dirasakan seseorang dari orang lain atau kelompok lain (Maslihah, 2011). Dengan adanya dukungan dari orang-orang disekitarnya akan membantu individu untuk bangkit



kembali dan segera menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

**c. Spiritualitas**

Individu percaya bahwa Tuhan selalu ada sebagai penolong dari kesulitan yang dialami. Individu dengan spiritualitas yang tinggi mampu memahami dan memaknai sesuatu yang terjadi berdasarkan kepercayaan kepada Tuhan. Meskipun masalah hadir, individu percaya bahwa ia tidak akan terpuruk karena Allah akan membantunya (Aditama, 2017).

**d. Emosi positif**

Emosi positif merupakan sudut pandang positif dalam menghadapi tekanan. Emosi positif dibutuhkan untuk mengimbangi timbulnya emosi negatif ketika seseorang menghadapi situasi menekan. Emosi positif efektif untuk membantu individu dalam mengurangi stres yang dihadapi.

**C. Lingkungan Kerja**

**1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam Rizki et al., 2016)) lingkungan kerja diartikan sebagai segala hal dan kondisi di tempat kerja yang dapat memberi pengaruh bagi para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Basuki dan Susilowati (dalam Rasyid, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan hal-hal di sekeliling tempat kerja yang memberikan pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung kepada



individu maupun kelompok dalam menjalankan aktivitasnya. Selain itu pendapat Sedarmayanti (dalam Rasyid, 2017) lingkungan kerja merupakan segala peralatan kerja, materi atau bahan yang dihadapi, tata cara maupun peraturan yang harus dijalankan tiap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pekerja dapat bekerja secara optimal dan produktif apabila lingkungan kerja kondusif dan menciptakan rasa aman bagi para pekerjanya (Budianto & Katini, 2017). Kemudian menurut Simanjuntak (dalam Amin & Sunaryo, 2018) lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan yang memiliki pengaruh pada individu atau kelompok dalam pekerjaannya seperti alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar serta metode dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan aktifitas pekerjaannya. Adanya rasa nyaman dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pekerja dapat lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak kondusif menyebabkan pekerja tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga mengurangi produktifitas dalam bekerja (Tambunan, 2018).

Berdasarkan penelitian Amas & Jaka (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif memberi dampak positif bagi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dan selain itu juga bisa menurunkan tingkat stres pada pekerja tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak kondusif memberikan dampak pada

meningkatnya stres kerja yang dialami pekerja. Interaksi pekerja dengan lingkungan kerja yang baik akan mengurangi rasa lelah dan kebosanan pekerja serta meningkatkan rasa semangat dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang ada disekeliling individu berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan.

## **2. Dimensi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi menurut pendapat Sedarmayanti, 2007 (dalam Untara, 2016) yaitu:

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Segala sesuatu yang bersifat fisik dan nyata yang berada disekitar tempat kerja seperti kondisi tempat kerja, ruangan di tempat kerja serta kebutuhan material ataupun perkakas yang diperlukan dalam bekerja, meliputi penerangan atau pencahayaan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan maupun keamanan di tempat kerja.

### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan keadaan sosial, interaksi antar individu di lingkungan unit kerja maupun secara luas dalam keseluruhan organisasi kerja, meliputi peraturan dan prosedur kerja, komunikasi, maupun hubungan antar personel di tempat kerja.

### 3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Pendapat Simanjutak, 2003 (dalam Tambunan, 2018) menyebutkan 3 aspek pembentuk lingkungan kerja yaitu:

#### a. Pelayanan kerja

Pelayanan dalam bekerja merupakan salah satu aspek pokok yang harus dipenuhi tiap instansi pada karyawannya. Secara umum pelayanan kerja terdiri dari pelayanan makan dan minum, pelayanan kamar mandi, pelayanan kesehatan dan lain sebagainya. Pelayanan dalam bekerja ini dapat meningkatkan tanggung jawab, meningkatkan semangat, dan membuat pekerja lebih produktif apabila pelayanan tersebut dapat dipenuhi dengan baik.

#### b. Kondisi kerja

Rasa nyaman dalam bekerja salah satunya muncul akibat adanya kondisi kerja yang baik. Kondisi kerja dapat berupa cukupnya penerangan di tempat kerja, suhu udara dan sirkulasi yang baik, kebisingan masih yang bisa dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja karyawan.

#### c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja. Dengan adanya hubungan yang sehat antar karyawan memberikan motivasi dan semangat bagi individu dalam bekerja. Adanya perselisihan atau ketidakcocokan terkait hubungan antar sesama karyawan akan menurunkan semangat dan motivasi bekerja serta

produktivitas kerja.

#### **4. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Lubis (2015) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

##### **a. Penerangan**

Penerangan untuk mendukung jalannya pekerjaan tidak hanya penerangan listrik namun juga penerangan matahari. Penerangan yang baik akan memberikan kemudahan bagi pekerja dalam melakukan aktivitasnya.

##### **b. Suhu Udara**

Suhu udara termasuk kelembaban dan sirkulasi udara dalam suatu ruangan kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena akan mempengaruhi keoptimalan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

##### **c. Kebisingan**

Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Turunnya konsentrasi dapat berdampak pada peningkatan stres bagi pekerja.

##### **d. Penggunaan Warna**

Warna berkaitan dengan kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis. Warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang yang terkadang dapat menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain sebagainya.

**e. Ruang Gerak**

Ruang gerak berkaitan dengan tata ruang di tempat kerja. Tata ruang kerja yang baik dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan pekerja.

**f. Keamanan Bekerja**

Lingkungan yang aman dapat meningkatkan perasaan aman dan nyaman bagi karyawan yang bekerja. Sehingga mereka bisa bekerja dengan maksimal.

**D. Hubungan Antar Variabel**

Stres kerja adalah respon seseorang terhadap tekanan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan pengetahuan serta kemampuan mereka di tempat kerja (Ravari et al., 2020). Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Dwiyanti (dalam Lantara & Nusran, 2019) stres kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor individual. Faktor lingkungan kerja, merupakan suatu kondisi dan situasi di tempat kerja. Faktor lingkungan kerja memiliki dampak dalam terjadinya stres kerja. Keadaan lingkungan kerja berpengaruh bagi para pekerja yaitu hal-hal yang berada di sekeliling pekerja (Rizki et al., 2016). Lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan pekerja tidak nyaman dan mengurangi produktifitasnya dalam bekerja (Tambunan, 2018).

Hal tersebut dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan menyebabkan karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja, bersikap acuh tak acuh, mengalami ketidakpuasan hingga menimbulkan suatu keadaan

tertekan yaitu stres kerja (Noordiansah, 2012). Oleh karena itu, apabila lingkungan kerja semakin baik maka stres kerja pada pekerja akan menurun. Namun, apabila lingkungan kerja semakin memburuk, stres kerja para pekerja akan meningkat. Didukung oleh penelitian Rizki et al (2016) terkait pengaruh lingkungan kerja dengan stres kerja karyawan menghasilkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan yang apabila lingkungan kerja meningkat dan baik maka stres kerja karyawan akan menurun.

Faktor individual yang mempengaruhi stres kerja diantaranya yaitu kepribadian. Menurut Robbins (dalam Hanifah, 2015) watak dasar alami yang merupakan kepribadian seseorang adalah faktor individu yang dapat mempengaruhi respon seseorang dalam menghadapi stres. Reaksi-reaksi masing-masing individu berbeda-beda ketika menghadapi suatu tekanan. Individu dengan kepribadian tertentu lebih mudah mengatasi stres daripada individu dengan kepribadian berbeda (Setiawati, 2021).

Kemampuan individu mampu bertahan dan bangkit dari situasi negatif atau tekanan disebut dengan resiliensi (Smith et al. 2008; Setiawati, 2021). Oleh karena itu, apabila resiliensi semakin tinggi maka stres kerja seseorang akan menurun, namun bila semakin rendah resiliensi maka semakin tinggi stres kerja seseorang. Berdasarkan penelitian Ardiyanto (2018) terkait resiliensi dengan stres kerja menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif tak searah antara resiliensi dengan stres kerja yang artinya apabila resiliensi semakin baik maka akan menurunkan stres kerja. Sebaliknya apabila resiliensi semakin buruk maka akan meningkatkan stres kerja.

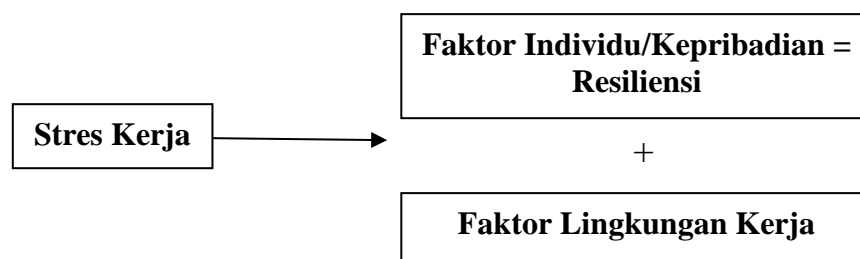
Faktor lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh pada pekerja secara psikologis (Robbins, 2001; Febriana, 2013). Adanya lingkungan kerja yang buruk menjadi sebuah gangguan bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja yang menyebabkan karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja dan bersikap acuh tak acuh dalam pekerjaannya, mengalami ketidakpuasan hingga menimbulkan suatu keadaan tertekan yaitu stres kerja (Noordiansah, 2012). Berkaitan dengan stres yang dialami pekerja ini tergantung bagaimana pekerja mampu mengelola stres yang dialami (Noviati, 2015). Dalam menghadapi stres, setiap orang memiliki respon yang berbeda-beda (Willda et al., 2016). Hal tersebut dipengaruhi oleh karakteristik kepribadiannya (Nuzulawati & Rohmatun, 2018).

Faktor karakter kepribadian berkaitan dengan faktor individual yaitu faktor kedua yang mempengaruhi stres kerja. Oleh karena itu, individu harus memiliki kepribadian yang tenang dan matang agar dapat memberikan respon yang baik untuk dapat mengendalikan situasi stres (Nuzulawati & Rohmatun, 2018). Menurut Robbins dalam (Hanifah, 2015) individu dengan kepribadian lemah memandang kesulitan yang dialami saat bekerja merupakan sebuah yang dianggap menjadi suatu tekanan atau stres yang berat. Namun, individu dengan kepribadian yang kuat menganggap kesulitan yang dihadapi dalam bekerja merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi. Ia mampu bertahan dari situasi negatif tersebut sehingga mampu bangkit dari situasi menekan yang sedang dialami. Kemampuan individu untuk mengatasi dan beradaptasi disaat terjadi masalah atau beban



pada dirinya disebut dengan resiliensi (Reivich & Shatte, 2002 ; Dewanti & Suprapti, 2014).

Menurut Revich & Shatte dalam (Purwanto & Sahrah, 2020) saat menghadapi tekanan, sistem keseimbangan hidup manusia akan terganggu dan resiliensi akan diaktifkan oleh individu. Disaat mengalami stres, individu yang tangguh dapat beradaptasi secara positif terhadap tantangan maupun perubahan. Individu dengan resiliensi yang tinggi mampu membawa dirinya untuk menjadi lebih positif dan mampu mencari solusi untuk keluar dari stres yang dialami. Oleh karena itu apabila lingkungan kerja semakin baik dan semakin resiliensi semakin baik pula maka stres kerja yang dialami seseorang semakin menurun. Dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja dan semakin menurun resiliensi maka stres kerja yang dialami seseorang semakin naik. Berdasarkan penelitian Achmadani P (2019) terkait resiliensi dan lingkungan kerja dengan stres kerja menunjukkan hasil bahwa idapatkan nilai  $R = -0,418$  dengan signifikansi  $p = 0,010$  ( $p < 0,05$ ) dan  $R^2 = 0,175$  menunjukkan bahwa resiliensi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh efektif sebanyak 17,5% pada stres kerja.



Gambar 1. Korelasi Antar Variabel



## **E. Kerangka Teoritik**

Stres kerja adalah keadaan seseorang yang harus melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan namun belum atau tidak bisa dijangkau oleh kemampuan dirinya (Arizona, 2008 ; Mulyani & Ulfah, 2017). Pendapat Setiyana (2013) stres kerja adalah suatu reaksi individu ketika berada pada suatu peristiwa menekan yang mengakibatkan perubahan pada fisik, psikis maupun tingkah laku dan menyebabkan individu menjadi tidak produktif dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Beehr dan Newman dalam (Larasati, 2015) menyatakan stres kerja terjadi akibat adanya ketidaksesuaian dan perubahan dalam suatu instansi yang dialami pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Stres kerja ini dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan faktor individual (Dwiyanti, 2001 ; Lantara & Nusran, 2019).

Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik lingkungan kerja, maupun kondisi nonfisik di lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam (Rizki et al., 2016) lingkungan kerja merupakan segala hal yang mempengaruhi dalam bekerja yang berada di sekeliling pekerja. Berdasarkan penelitian Rizki et al (2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel stres kerja. Adanya lingkungan kerja yang buruk seperti sirkulasi udara yang kurang memadai, ruangan sempit dan kebersihan di tempat kerja menjadi sebuah gangguan bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga berkaitan dengan manajemen kantor atau pelayanan bagi karyawan serta hubungan karyawan di tempat kerja (Dwiyanti, 2001 ; Lantara & Nusran,

2019). Lingkungan yang buruk juga menyebabkan karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja, bersikap acuh tak acuh dalam pekerjaannya, mengalami ketidakpuasan hingga menimbulkan suatu keadaan tertekan yaitu stres kerja (Noordiansah, 2012).

Ketidakpuasan dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh dalam pekerjaan merupakan aspek dari stres kerja. Oleh karena itu, individu harus memiliki kepribadian yang tenang dan matang agar dapat memberikan respon yang baik untuk menangani dan menguasai situasi stres yang menekan akibat dari masalah yang sedang dihadapinya (Nuzulawati & Rohmatun, 2018).

Berkaitan dengan stres yang dialami pekerja ini tergantung bagaimana pekerja mampu mengelola stres agar tidak menjadi penghambat bagi dirinya dalam bekerja (Noviati, 2015). Dalam menghadapi stres, setiap orang memiliki respon yang berbeda-beda (Willda et al., 2016). Hal tersebut dipengaruhi oleh karakteristik kepribadiannya, sebagaimana pendapat Nuzulawati & Rohmatun (2018) dalam menghadapi tantangan, karakteristik kepribadian memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan. Faktor kepribadian atau faktor individual merupakan faktor kedua yang mempengaruhi stres kerja. Dengan demikian, saat menghadapi situasi menekan atau stres, individu diharapkan memiliki kepribadian tenang dan matang agar menghasilkan respon yang baik dalam menghadapi masalah (Nuzulawati & Rohmatun, 2018).

Menurut Robbins (Hanifah, 2015) kesulitan dalam bekerja merupakan sebuah hambatan yang merupakan tekanan dan stres yang berat bagi individu dengan kepribadian lemah. Akan tetapi, kesulitan dalam bekerja merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi dan bukan sebagai stres yang berat bagi individu dengan kepribadian kuat dan tenang. Individu dengan kepribadian kuat mampu bertahan dari situasi negatif sehingga mampu bangkit dari situasi menekan yang sedang dialami. Kemampuan individu untuk mengatasi dan beradaptasi disaat terjadi masalah atau beban padadirinya disebut dengan resiliensi (Reivich & Shatte, 2002 ; Dewanti & Suprpti, 2014). Menurut Herman dkk (dalam Fonseca et al., 2021) resiliensi merupakan sebuah pertahanan yang menuntut seseorang untuk beradaptasi dan merupakan kemampuan individu untuk mempertahankan serta bangkit dari situasi sulit. Dengan kata lain dalam menghadapi masalah, individu mampu bertahan dan bangkit untuk menyelesaikannya.

Menurut Revich & Shatte (dalam Purwanto & Sahrah, 2020) saat menghadapi tekanan, sistem keseimbangan hidup manusia akan terganggu dan resiliensi akan diaktifkan oleh individu. Disaat mengalami stres, individu yang tangguh dapat beradaptasi secara positif terhadap tantangan maupun perubahan. Selanjutnya menurut Kuiper dalam (AK & Pradna, 2012) dengan resiliensi, individu menjadi terarahkan dalam memaknai kualitas hidup dan hal-hal yang lebih positif. Oleh karena itu resiliensi merupakan bagian dari psikologi positif. Individu dengan resiliensi yang tinggi mampu membawa dirinya untuk menjadi lebih positif dan mampu

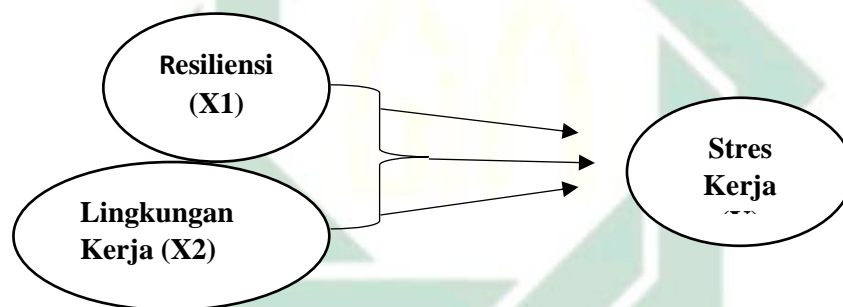
mencari solusi untuk keluar dari stres yang sedang dialami. Jadi, untuk mengatasi berbagai tantangan, permasalahan akibat stres, dan lain sebagainya bagi setiap pekerja harus mampu menjadi individu yang resilien yang bisa bangkit, dan bertahan untuk menghadapi situasi-situasi yang menekan pada saat bekerja. Karena sejatinya resiliensi dimiliki oleh setiap individu yang harus terus dijaga dan diasah (Corner, 1995; Fransisca & Vonny, 2004). Individu mampu menciptakan hubungan lebih baik dengan keluarga dan lingkungan, memiliki kemampuan untuk bangkit dari tekanan, stres dan depresi merupakan ciri-ciri dari individu yang resilien (Safarino, resiko1994 ; Fransisca & Vonny, 2004).

Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan Ardiyanto, (2018) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara resiliensi dengan stres kerja yang artinya apabila resiliensi meningkat maka stres kerja semakin rendah dan ketika resiliensi menurun maka stres kerja akan meningkat. Hasil penelitian (Febrianty et al., 2020) menjelaskan bahwa individu yang resilien mengambil sudut pandang yang positif dalam memandang tekanan yang dialami, menganggap situasi krisis sebagai tantangan, bukan ancaman dan memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatasi situasi tersebut.

Ketika mengalami suatu kesulitan atau kesalahan, individu yang resilien mengambil makna atau hikmah dan digunakan sebagai pelajaran agar bisa menjadi lebih baik. Selain itu, ia berusaha memacu dirinya untuk memecahkan persoalan yang dialami dengan semangat dan bijaksana (Reivich dan Shatte, 2002 ; Tuwah, 2016). Ciri-ciri pribadi yang resilien yaitu

ketika berada disituasi stres ia mampu bangkit dari tekanan yang dialami, memiliki sikap yang lebih tenang, dapat menciptakan hubungan yang lebih baik dengan keluarga dan lingkungan sekitarnya (Safarino, 1994 ; dalam Fransisca & Vonny, 2004).

Sebagaimana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja perawat yang bekerja di ruang isolasi khusus (RIK) yaitu pasien dengan covid-19. Adapun kerangka teoritik pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Teoritik

## F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita pelajari (Setyawan, 2021). Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka teori yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disampaikan bahwa hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat hubungan antara resiliensi dengan stres kerja pada perawat
2. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat
3. Terdapat hubungan antara resiliensi dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional dalam penelitian ini. Penelitian korelasional bertujuan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel (Margono, 2005). Sebagaimana tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan antara resiliensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap stres Kerja (Y) perawat yang bekerja di ruang isolasi khusus (RIK) pada masa pandemi Covid-19.

Peneliti melalui beberapa tahapan sebelum mengambil data dilapangan, peneliti melakukan beberapa tahapan sebelumnya, diantaranya yaitu tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap pengolahan data. Ditahap persiapan penelitian, peneliti melakukan penyusunan alat ukur skala resiliensi, lingkungan kerja dan stres kerja. Apabila telah selesai menyusun alat ukur maka dilakukan pemeriksaan aitem dan dievaluasi melalui bantuan *professional* atau *expert judgement* untuk menilai kesesuaian aitem tersebut. Setelah dilakukan perbaikan alat ukur, beralih pada tahap kedua yaitu tahap pelaksanaan penelitian.

Peneliti melakukan pengambilan data pada perawat diruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr Soetomo Surabaya berdasarkan perizinan dan kerja sama dengan kepala keperawatan ruangan tersebut yang telah disetujui. Peneliti menyiapkan kuesioner yang dibagikan melalui google formulir sebagai alat ukur penelitian. Pada tahap terakhir setelah data terkumpul



maka dilakukan pengolahan data menggunakan program komputer *IBM SPSS Statistics 26 for Windows*.

## **B. Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian merupakan suatu obyek, kegiatan, kelompok maupun individu yang memiliki sifat dan nilai untuk ditetapkan peneliti dan dipelajari hingga diambil kesimpulan (Indra & Cahyaningrum, 2019). Setiap variabel penelitian memberi perbedaan atau variasi dengan nilai tertentu. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel *Independent* /Bebas (X1): Resiliensi

Variabel *Independent* /Bebas (X2): Lingkungan Kerja

Variabel *Dependent* / Terikat (Y): Stres Kerja

## **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan pedoman yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian berupa batasan pengertian yang bersifat subjektif dan disusun berdasarkan konsep maupun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian (Widjono, 2007). Adapun definisi operasional penelitian ini pada masing-masing variabel yaitu:

### **1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan respon individu akibat suatu kondisi atau situasi menekan dari kegiatan-kegiatan yang dialami di lingkungan pekerjaan yang memberikan dampak secara fisik, psikis maupun tingkah laku.



Stres kerja dapat diukur melalui tiga aspek, yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

## 2. Resiliensi

Resiliensi adalah pola pikir individu untuk memandang sisi positif suatu keadaan menekan di lingkungan kerja dengan cara optimis, tenang dan berupaya untuk mencari solusi dari masalah yang dialami. Resiliensi dapat diukur melalui aspek regulasi emosi, kontrol impuls, optimisme, analisis kausal, empati, *self efficacy* dan *reaching out*.

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu diluar individu yang berada disekeliling tempat kerja secara non fisik maupun fisik yang dapat mempengaruhi produktifitas pekerja dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat diukur melalui tiga aspek, yaitu pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

### D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 1. Populasi

Menurut Siyoto & Sodik (2015) populasi merupakan wilayah generalisasi berupa kumpulan objek maupun subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dikaji dan disimpulkan. Populasi pada penelitian ini yaitu perawat di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya yang mana jumlahnya menyesuaikan jumlah pasien covid-19 di ruangan tersebut sehingga, terkadang mengalami kenaikan maupun penurunan. Jumlah

perawat di ruang isolasi khusus pada saat peneliti melakukan penelitian yaitu sebanyak 42 perawat.

## **2. Sampel**

Menurut Siyoto & Sodik (2015) sampel merupakan Sebagian dari jumlah dan karakteristik tertentu dari populasi. Berdasarkan pendapat Arikunto (dalam Agustin & Permatasari, 2020) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan. Dalam penelitian ini dikarenakan populasi tidak lebih besar dari 100 orang, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di ruang isolasi khusus (RIK) yaitu sebanyak 42 orang. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sensus atau sampling jenuh.

## **3. Teknik Sampling**

Teknik sampling jenuh digunakan peneliti sebagai teknik sampling penelitian. Menurut Sugiyono (2013) teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan peneliti dalam menentukan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel penelitian dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil.

## **E. Instrumen Penelitian**

Menurut Arikunto dalam (Hawin, 2019) Instrumen penelitian adalah alat pengumpul data sistematis yang digunakan peneliti untuk mengukur data untuk memudahkan pengolahan data. Instrumen penelitian berfungsi sebagai alat yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan, mengolah, menganalisa serta menyajikan data secara

sistematis dan objektif (Nasution, 2016). Terdapat tiga instrument untuk mengukur tiap variabel yang disusun secara mandiri berdasarkan landasan aspek-aspek terkait yaitu landasan aspek stres kerja dari teori Beehr dan Newman, 1978 (dalam (Wahyudi, 2017), aspek resiliensi dari teori Reivich dan Shatte, 2002 (dalam Nisa, 2012) dan aspek lingkungan kerja dari teori Simanjutak, 2003 (dalam Tambunan, 2018).

Instrument penelitian ini menggunakan metode skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk menyusun aitem instrument berupa pernyataan atau pertanyaan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena tertentu dan diukur menjadi suatu indicator tertentu (Suwandi, 2018). Metode skala likert terdiri dari 2 pernyataan yaitu pernyataan positif yang mendukung variabel (*favourable*) dan pernyataan negatif yang tidak mendukung variabel (*unfavourable*). Pada skala ini terdapat 4 alternatif jawaban, bergerak pada 1-4. Pemberian skor untuk pernyataan (*favourable*) adalah 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), 3 untuk jawaban sesuai (S), 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Pemberian skor untuk pernyataan (*unfavourable*) yaitu 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), 2 untuk jawaban sesuai (S), 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Adapun pemberian skor lebih jelasnya meliputi:

**Tabel 1. Pemberian Skor Skala Likert**

Pilihan Jawaban	SS	S	TS	STS	
Skor	F	4	3	2	1
	UF	1	2	3	4

## 1. Instrumen Penelitian Variabel Skala Stres Kerja

### a. Alat Ukur Skala Stres Kerja

Stres kerja pada dasarnya mengacu pada keadaan dimana individu merasa terancam akibat ketidakharmonisan antara individu dengan lingkungan kerjanya yang merupakan kondisi dinamis dari perubahan dalam dunia kerja yang tidak mampu diatasi secara positif. Aspek- aspek dari stres kerja berdasarkan teori Beehr dan Newman, 1978 (dalam Wahyudi, 2017) yang disusun dalam rangkuman meliputi: (1) aspek fisiologis yaitu respon metabolisme organ tubuh saat mengalami tekanan, yang terdiri dari denyut jantung dan tekanan darah meningkat, fisik mudah lelah, sakit kepala dan pusing, ketegangan otot & gangguan tidur, gangguan pernafasan, gangguan gastrointestinal, sering berkeringat & gangguan pada kulit; (2) aspek psikologis yaitu respon psikis tubuh dalam menghadapi tekanan, yang terdiri dari merasa cemas & tegang, bingung, mudah marah dan sesnitif, komunikasi tidak efektif, ketidakpuasan dalam bekerja, mengalami kebosanan, kehilangan konsentrasi, spontanitas & kreativitas serta kehilangan semangat dan percaya diri; (3) aspek perilaku yaitu respon fisik yang

diwujudkan dalam bentuk sikap atau perilaku, yang terdiri dari penundaan atau menghindari tugas, menurunnya performansi dan produktivitas, penurunan nafsumakan dan berat badan, menurunnya hubungan dengan rekan kerja, meningkatnya perilaku negatif, kualitas hubungan interpersonal yang menurun, munculnya perilaku sabotase, sering tidak hadir saat bekerja, perilaku makan tidak normal. Adapun susunan skala tersebut antara lain:

**Tabel 2. Instrumen Skala Stres Kerja**

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Fisiologis ; respon metabolisme organ tubuh saat mengalami tekanan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, Fisik mudah lelah, Sakit kepala dan pusing, Ketegangan Otot & problem tidur, Gangguan Pernafasan, Gangguan Gastrointestinal, Sering berkeringat & gangguan pada kulit	1,2,4	3	4
2	Psikologis ; respon psikis tubuh dalam menghadapi tekanan	Kecemasan & Ketegangan, Bingung, marah sensitif, Komunikasi tidak efektif, Ketidakpuasan dalam bekerja, Kebosanan, Kehilangan konsentrasi, Kehilangan spontanitas & kreativitas, Kehilangan semangat, optimis dan percaya diri	5,6,7,8	0	4
3	Perilaku ; respon fisik yang diwujudkan dalam bentuk sikap atau perilaku	Penundaan atau menghindari tugas, Menurunnya performansi dan produktivitas, Penurunan nafsu makan dan berat badan, Menurunnya hubungan dengan	9,10,11,12,13	0	5

	rekan kerja, Meningkatnya perilaku negatif, Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga atau teman, Munculnya perilaku sabotase, Peningkatan frekuensi absensi, Perilaku makan tidak normal			
<b>Total</b>		12	1	13

Skala stres kerja terdiri dari 13 aitem yang mana terdapat 12 pernyataan *favourable* dan 1 pernyataan *unfavourable*. Aitem *favourable* merupakan aitem-aitem yang isinya mendukung sifat suatu variabel tertentu, sedangkan *unfavourable* adalah aitem yang bersifat tidak mendukung sifat suatu variabel tertentu (Saifuddin, 2020). Adapun lebih rincinya digambarkan pada *blueprint* skala stres kerja yaitu:

**Tabel 3. Blueprint Skala Stres Kerja**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Fisiologis	1,2,4	3	4
2	Psikologis	5,6,7,8	0	4
3	Perilaku	9,10,11,12,13	0	5
	Total	12	1	13

#### b. Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja

Validitas berfungsi mengukur seberapa tepat dan cermatnya instrument dalam mengukur suatu data. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjalankan fungsi ukur yang tepat dan menghasilkan hasil yang tepat berdasarkan fakta dari apa yang diukur (Azwar, 2015).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan validitas isi (*content validity*) merupakan validitas yang dilakukan melalui analisis rasional dan bimbingan seseorang yang berkompeten dibidangnya atau *expert judgement* untuk menguji kelayakan dan relevansi ini suatu alat ukur (Hendryadi, 2017). Pengujian pada *expert judgement* tersebut untuk melihat kekuatan aitem yang ada. Validitas dalam penelitian ini diuji menggunakan perangkat *IBM SPSS* versi 26. Pedoman standar validitas yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu aitem ini yaitu apabila hasil *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,03 ( $\geq 0,30$ ) (Muhid, 2019). Hasil pengujian validitas skala stres kerja yaitu:

**Tabel 4. Hasil Validitas Skala Stres Kerja**

Item	Corrected Item Total Correlation	$\geq 0,30$	Keterangan
Item 01	.652	0,30	Valid
Item 02	.630	0,30	Valid
Item 03	.114	0,30	Tidak Valid
Item 04	.552	0,30	Valid
Item 05	.581	0,30	Valid
Item 06	.595	0,30	Valid
Item 07	.800	0,30	Valid
Item 08	.363	0,30	Valid
Item 09	.496	0,30	Valid
Item 10	.392	0,30	Valid
Item 11	.342	0,30	Valid
Item 12	.550	0,30	Valid
Item 13	.500	0,30	Valid

Apabila terdapat aitem yang nilainya tidak sesuai dengan standar pedoman yang ditetapkan maka aitem tersebut dinyatakan



tidak valid atau gugur (Azwar, 2017). Dan berdasarkan hasil pengujian diatas, terdapat aitem yang nilai koefisiennya dibawah 0,30 yaitu pada aitem nomer 03 yaitu  $0,114 < 0,30$  sehingga aitem 03 dinyatakan gugur.

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya yaitu perlu dilakukan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi dari suatu instrumen. Reliabilitas dilihat dari nilai angka koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0 sampai dengan 1 dimana semakin tinggi angka reliabilitas maka semakin konsisten hasil pengukuran (Khumaedi, 2012). Menurut Ghozali (dalam Fanani & Djati, 2017) jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Namun, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka instrumen dikatakan tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas skala stres kerja yaitu:

**Tabel 5. Hasil Reliabilitas Skala Stres Kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
0.860	12

Pada table diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas skala stres kerja menghasilkan nilai sebesar 0,860 yang menunjukkan arti bahwa skala stres kerja ini dapat dikatakan reliabel.

## 2. Instrumen Penelitian Variabel Skala Resiliensi

### a. Alat Ukur Skala Resiliensi



Resiliensi menggambarkan suatu kemampuan dalam diri individu untuk tetap bertahan dan beradaptasi secara positif ketika menghadapi situasi yang menekan. Resiliensi menjadikan individu untuk tetap fokus melihat inti permasalahan yang ada tanpa terkecoh dengan perasaan atau pikiran negatif yang dirasakan sehingga mampu mengatasi tekanan yang dialami.

Aspek-aspek resiliensi disusun berdasarkan pada teori Reivich dan Shatte (2002) (dalam Nisa, 2012) yang disusun dalam rangkuman, meliputi: (1) Regulasi Emosi, yang terdiri dari Kemampuan mengelola emosi, mampu tenang disaat kondisi menekan; (2) Kontrol Impuls, meliputi kemampuan mengendalikan dorongan, keinginan maupuntekanan dalam diri, mampu mencegah terjadinya kesalahan pemikiran, mampu memberikan respon yang tepat terhadap permasalahan yang sedang dihadapi; (3) Optimisme, yang terdiri dari memandang masalah sebagai hal yang memiliki sisi positif dan percaya pada dirinya mampu mengatasi masalah yang terjadi; (4) Analisis Kausal, terdiri dari mampu mengidentifikasi apa saja penyebab atau faktor dari permasalahan yang sedang dihadapi secara akurat dan benar, mampu mencari alternatif solusi yang tepat; (5) *Self Efficacy*, yaitu Individu berkeyakinan bahwadirinya mampu memecahkan masalah yang sedang dialamimelalui kemampuan dan pengalaman yang dimiliki; (6) *Reaching Out*, yaitu kemampuan individu untuk mengambil pelajaran/ aspek positif dari kondisi

menekanyang sedang dialami. Adapun susunan skala tersebut antara lain:

**Tabel 6. Instrumen Skala Resiliensi**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Regulasi Emosi	Kemampuan mengelola emosi, mampu tenang disaat kondisi menekan	1,2	3	3
2	Kontrol Impuls	kemampuan individu untuk mengontrol respon yang dirasakan saat menghadapi tekanan guna mencegah terjadinya kesalahan pemikiran, sehingga dapat memberikan respon yang tepat terhadap permasalahan yang sedang dihadapi.	4,5	0	2
3	Optimisme	Memandang masalah sebagai hal yang memiliki sisi positif dan percaya pada dirinya mampu mengatasi masalah yang terjadi	6,8	7	3
4	Analisis Kausal	Mampu mengidentifikasi apa saja penyebab atau faktor dari permasalahan yang sedang dihadapi secara akurat dan benar, mampu mencari alternatif solusi yang tepat	9,10	11	3
5	<i>Self Efficacy</i>	Individu berkeyakinan bahwa dirinya mampu memecahkan masalah yang sedang dialami melalui kemampuan dan pengalaman yang dimiliki	12	13	2
6	<i>Reaching Out</i>	Kemampuan individu untuk mengambil pelajaran/ aspek positif dari kondisi menekan yang sedang dialami	14,15	0	2
<b>Total</b>			11	4	15

Skala resiliensi terdiri dari 15 aitem yang mana terdapat 11 aitem pernyataan *favourable* dan 4 aitem pernyataan *unfavourable*. Adapun lebih rincinya digambarkan pada *blueprint* skala resiliensi yaitu:

**Tabel 7. Blueprint Skala Resiliensi**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Regulasi Emosi	1,2	3	3
2	Kontrol Impuls	4,5	0	2
3	Optimisme	6,8	7	3
4	Analisis Kausal	9,10	11	3
5	<i>Self Efficacy</i>	12	13	2
6	<i>Reaching Out</i>	14,15	0	2
	<b>Total</b>	11	4	15

**b. Validitas dan Reliabilitas Skala Resiliensi**

Validitas dalam penelitian ini diuji menggunakan perangkat *IBM SPSS* versi 26. Pedoman standar validitas yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu aitem ini yaitu apabila hasil *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,03 ( $\geq 0,30$ ) (Muhid, 2019). Hasil pengujian validitas skala resiliensi yaitu:

**Tabel 8. Hasil Validitas Skala Resiliensi**

Item	Corrected Item Total Correlation	$\geq 0,30$	Keterangan
Item 01	.629	0,30	<i>Valid</i>
Item 02	.632	0,30	<i>Valid</i>
Item 03	.585	0,30	<i>Valid</i>
Item 04	-.041	0,30	Tidak <i>Valid</i>
Item 05	.714	0,30	<i>Valid</i>
Item 06	.750	0,30	<i>Valid</i>
Item 07	.333	0,30	<i>Valid</i>
Item 08	.297	0,30	Tidak <i>Valid</i>
Item 09	.785	0,30	<i>Valid</i>
Item 10	.673	0,30	<i>Valid</i>
Item 11	.509	0,30	<i>Valid</i>
Item 12	.719	0,30	<i>Valid</i>
Item 13	.538	0,30	<i>Valid</i>
Item 14	.527	0,30	<i>Valid</i>
Item 15	.384	0,30	<i>Valid</i>

Apabila terdapat aitem yang nilainya tidak sesuai dengan standar pedoman yang ditetapkan maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur (Azwar, 2017). Dan berdasarkan hasil pengujian diatas, terdapat aitem yang nilai koefisiennya dibawah 0,30 yaitu pada aitem nomer 04 dan nomer 08.

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya yaitu perlu dilakukan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi dari suatu instrumen. Menurut Ghazali (dalam Fanani & Djati, 2017) jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Namun, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen dikatakan tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas skala resiliensi yaitu:

**Tabel 9. Hasil Reliabilitas Skala Resiliensi**

<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
0.894	13

Pada table diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas skala resiliensi menghasilkan nilai sebesar 0,894 yang menunjukkan arti bahwa skala stres kerja ini dapat dikatakan reliabel.

### 3. Instrumen Penelitian Variabel Skala Lingkungan Kerja

#### a. Alat Ukur Skala Lingkungan Kerja

Adanya rasa nyaman dalam bekerja dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pekerja dapat lebih produktif dalam

bekerja. Namun, apabila lingkungan kerja tidak kondusif menyebabkan pekerja tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga mengurangi produktifitas dalam bekerja (Tambunan, 2018).

Aspek-aspek lingkungan kerja disusun berdasarkan pada teori Simanjutak, 2003 (dalam Tambunan, 2018) yang disusun dalam skala meliputi: (1) Pelayanan Kerja, terdiri dari pelayanan makan & minum, pelayanan kesehatan dan pelayanan kecil seperti kamar mandi dan ruang makan; (2) Kondisi Kerja yaitu kondisi yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, terdiri dari penerangan ditempat kerja, suhu udara & sirkulasi udara yang baik, kebisingan yang dapat dikendalikan, ruang gerak, keamanan kerja; (3) Hubungan Karyawan, yaitu hubungan yang kondusif antar karyawan, memberi motivasi dan semangat dalam bekerja. Adapun susunan skala tersebut antara lain:

**Tabel 10. Instrumen Skala Lingkungan Kerja**

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Pelayanan Kerja	Pelayanan makan & minum, pelayanan kesehatan dan pelayanan kecil seperti kamar mandi dan ruang makan	1,2,3	0	3
2	Kondisi Kerja	Penerangan ditempat kerja	4	0	1
		Suhu udara & sirkulasi udara yang baik	5	0	1
		Kebisingan yang dapat dikendalikan	6	0	1
		Ruang Gerak	0	7	1
		Keamanan kerja	8	0	1

3	Hubungan Karyawan	Hubungan yang kondusif antar karyawan, memberi motivasi dan semangat dalam bekerja	9,10,11	0	3
<b>Total</b>			10	1	11

Skala lingkungan kerja terdiri dari 11 aitem yang mana terdapat 10 aitem pernyataan *favourable* dan 1 aitem pernyataan *unfavourable*. Adapun lebih rincinya digambarkan pada *blueprint* skala lingkungan kerja yaitu:

**Tabel 11. Blueprint Skala Lingkungan Kerja**

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Pelayanan kerja	1,2,3	0	3
2	Kondisi kerja	4,5,6,8	7	5
3	Hubungan karyawan	9,10,11	0	3
Total		10	1	11

#### b. Validitas dan Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja

Validitas dalam penelitian ini diuji menggunakan perangkat *IBM SPSS* versi 26. Pedoman standar validitas yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu aitem ini yaitu apabila hasil *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,03 ( $\geq 0,30$ ) (Muhid, 2019). Hasil pengujian validitas skala lingkungan kerja yaitu:

**Tabel 12. Hasil Validitas Skala Lingkungan Kerja**

Item	Corrected Item Total Correlation	$\geq 0,30$	Keterangan
Item 01	0.525	0,30	<i>Valid</i>
Item 02	0.274	0,30	Tidak <i>Valid</i>
Item 03	0.565	0,30	<i>Valid</i>
Item 04	0.339	0,30	<i>Valid</i>
Item 05	0.576	0,30	<i>Valid</i>
Item 06	0.417	0,30	<i>Valid</i>
Item 07	0.295	0,30	Tidak <i>Valid</i>
Item 08	0.456	0,30	<i>Valid</i>
Item 09	0.364	0,30	<i>Valid</i>
Item 10	0.672	0,30	<i>Valid</i>
Item 11	0.514	0,30	<i>Valid</i>

Hasil pengukuran yang tidak sesuai dengan standar pedoman yang telah ditetapkan maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur (Azwar, 2017). Dan berdasarkan hasil pengujian diatas, terdapat aitem yang nilai koefisiennya dibawah 0,30 yaitu pada aitem nomer 02 dan nomer 07.

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya yaitu perlu dilakukan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi dari suatu instrumen. Menurut Ghozali (dalam Fanani & Djati, 2017) jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Namun, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka instrumen dikatakan tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas skala lingkungan kerja yaitu:



**Tabel 13. Hasil Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
0.790	9

Pada table diatas menunjukkan bahwa uji reliabilitas skala resiliensi menghasilkan nilai sebesar 0,790 yang menunjukkan arti bahwa skala stres kerja ini dapat dikatakan reliabel.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan setelah data penelitian dari responden terkumpul. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier ganda. Analisis regresi linier ganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan pada persamaan yang bersifat linier melibatkan dua variabel bebas atau lebih untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat (Muhid, 2019). Sebelum dilakukan analisis tersebut, harus dilakukan uji prasyarat atau uji asumsi terlebih dahulu, sebagai berikut:

### **1. Uji Prasyarat**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya perolehan distribusi sebaran data variabel penelitian (Wahidi & Nurcahya, 2019). Setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal apabila akan menggunakan analisis data statistik parametrik. Maka dari itu, dibutuhkan pengujian normalitas sebelum melakukan analisis data (Muhid, 2019). Penentuan normalitas yaitu apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dikatakan data

tidak berdistribusi normal dan apabila signifikansi  $> 0,05$  maka dikatakan data berdistribusi normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen dengan setiap variabel independen yang akan diuji. Maka, pada uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel resiliensi dan lingkungan kerja atau tidak dengan membandingkan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas menggunakan bantuan SPSS dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi *deviation from linearity*  $>0,05$  maka dinilai terdapat hubungan yang linear antara variabel dependen dan variabel independen. Namun bila nilai signifikansi *deviation from linearity*  $<0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel tersebut (Djazari et al., 2013).

#### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui gejala multikolinearitas tersebut dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $>$

0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian tersebut (Ghozali, 2011; Ayuwardani & Isroah, 2018).

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (dalam Ayuwardani & Isroah, 2018)) Uji heteroskedastisitas melihat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik adalah persamaan yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Namun, bila varian dari residual berbeda disebut dengan heteroskedastisitas.

Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uji *glesjer* dengan mengkorelasikan masing-masing variabel pada nilai absolut residualnya (Ghozali, 2011; Ayuwardani & Isroah, 2018). Gejala heteroskedastisitas berpacu pada asumsi apabila nilai probabilitas (*sig*) > dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016; Purnawijaya, 2019).

## 2. Uji Hasil (Hipotesis Penelitian)

Setelah pengujian prasyarat dapat dilanjutkan ke tahap uji hipotesis yang mana dalam penelitian ini ,uji hipotesis berfungsi untuk melihat korelasi antara resiliensi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat yang bekerja di ruang isolasi khusus dimasa pandemi Covid-19, dengan menggunakan analisis data analisis regresi linear berganda melalui *IBM*

*Statistics 26 for windows.*

**a. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda merupakan pengujian yang dilakukan untuk menghitung antara dua atau lebih variabel bebas (independent variable) besaran pengaruhnya terhadap satu variabel terikat (dependent variable) (Muhid, 2019). Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda difungsikan untuk melihat korelasi antara variabel resiliensi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada perawat yang bekerja di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya berdasarkan rumus analisis regresi linier berganda, dibawah ini:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2$$

Keterangan:

Y = Stres Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$b1b2$  = Koefisien regresi

X1 = Resiliensi

X2 = Lingkungan Kerja

**b. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)**

Uji T merupakan pengujian yang digunakan untuk melihat hubungan pada tiap variabel bebas dengan variabel terikat secara individual atau parsial (Theressa & Lianto, 2014). Uji t memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau signifikansi  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara individu atau parsial.
2. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau signifikansi  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

**c. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F berfungsi untuk menguji hubungan antara dua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Rahmawati & Illiyin, 2021). Uji ini disebut dengan uji F atau ANOVA dalam uji statistik. Kriteria yang digunakan yaitu:

1. Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau signifikansi  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.
2. Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel atau signifikansi  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

**d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi bertujuan untuk menguji seberapa jauh kemampuan variabel bebas menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* melalui SPSS pada hasil olah data statistik. Semakin nilai *R square* mendekati nilai 1 maka menunjukkan

adanya korelasi yang kuat antara variabel yang diuji. Apabila nilai *R square* semakin mendekati 0 menunjukkan korelasi yang lemah antar variabel (Ghozali, 2018).



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Perencanaan dan Pelaksanaan Penelitian**

Tahapan persiapan dalam merencanakan konsep penelitian dilakukan sebagai upaya untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal dengan mempersiapkan berbagai konsep yang matang. Disamping itu, peneliti juga menyusun beberapa rencana alternatif untuk mengatasi kendala dalam melaksanakan penelitian.

- a. Peneliti menyusun dan mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti berdasarkan fenomena yang ada dengan membuat rumusan masalah beserta tujuan dan manfaatnya.
- b. Setelah memastikan tema dan topik yang akan diteliti, peneliti mencari beberapa referensi data-data sebagai acuan dari landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian dari berbagai buku, artikel, jurnal penelitian, laman web maupun survei penelitian terdahulu.
- c. Selanjutnya peneliti membuat kerangka penelitian sebagai gambaran umum dalam penyusunan penelitian dan menentukan subjek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan berdasarkan fokus penelitian yang ditetapkan.
- d. Peneliti menyusun instrument alat ukur secara mandiri yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti, terdiri dari



tiga instrument yaitu stres kerja, resiliensi dan lingkungan kerja. Dalam penyusunan alat ukur penelitian, peneliti menetapkan terlebih dahulu indikator setiap variabel penelitian serta *blue print* atau panduan item dari instrument penelitian.

Setelah menjadi rangkaian alat ukur, peneliti melakukan konsultasi kepada dosen pembimbing pada tanggal 9 Juni 2021 dan dilakukan beberapa revisi untuk menghasilkan alat ukur yang sesuai. Setelah beberapa revisi dilakukan yang mana hasil revisi tersebut selanjutnya akan dilakukan proses *expert judgement* pada tanggal 14 Juli 2021 dengan fokus pengkoreksian pada konteks, penulisan dan kesesuaian dengan tema serta keadaan subjek penelitian yang dilakukan oleh saudari Qurrota Ayuni Fitriana, M.Psi, Psikolog. Proses *expert judgement* tersebut dilakukan via *daring* dengan pengkajian dokumen melalui aplikasi *whatsapp* dan berakhir pada tanggal 3 Agustus 2021. Setelah proses *expert judgement* selesai hasil revisi terakhir dikonsultasikan kembali kepada dosen pembimbing hingga diberikan izin sebar di tanggal 11 Oktober 2021.

- e. Setelah alat ukur sudah siap, peneliti memulai jalannya penelitian pada tanggal 13 Oktober 2021 dengan membuat perizinan terlebih dahulu di tempat penelitian yaitu di Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Sebelum melakukan penelitian

ditempat tersebut, peneliti harus melengkapi beberapa berkas-berkas sebagai persyaratan untuk mendapatkan surat izin etik penelitian.

Setelah mendapatkan surat izin etik penelitian, peneliti mulai melakukan penyebaran kuesioner melalui *link google form* yang disebar pada perawat ruang isolasi khusus (RIK) via *whatsapp* pada kepala ruangan di ruang isolasi khusus (RIK) dikarenakan kendala penyebaran virus covid-19 yang membuat peneliti dibatasi untuk bertemu dengan subjek penelitian yaitu perawat ruang isolasi khusus (RIK).

- f. Ditahap terakhir, setelah mendapatkan data dari subjek penelitian, peneliti menutup link akses jawaban kuesioner dan melakukan pengecekan apabila ada data yang tidak sesuai dengan kriteria. Setelah data didapatkan, peneliti melakukan perhitungan melalui aplikasi *IBM SPSS Statitics 26 for Windows*. Hasil perhitungan tersebut akan dilakukan interpretasi sebagai bukti statistik penelitian untuk menjawab hipotesis dan rumusan masalah penelitian. Setelah itu dilakukan analisis data penelitian serta menyusun bab selanjutnya dan diakhiri dengan menarik kesimpulan dan menyusun saran untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yaitu perawat yang bekerja di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Ruang isolasi khusus atau yang biasa disebut dengan RIK merupakan ruangan yang dikhususkan

untuk pasien dengan penyakit menular yaitu covid-19. RSUD Dr. Soetomo berada di Jl. Meyjen Prof. Dr. Moestopo No. 6-8 Airlangga, Kec. Gubeng, Kota Surabaya, Jawa Timur. Sebanyak 42 responden yang didapatkan peneliti yang sesuai dengan kriteria penelitian serta berdasarkan jumlah perawat yang ada di ruang isolasi khusus disaat peneliti melakukan penelitian.

#### a. Deskripsi Data Berdasarkan Usia

**Tabel 14. Hasil Deskripsi Usia Subjek**

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20-30	6	14.3%
31-40	28	66.7%
41-50	8	19%
Total	42	100%

Berdasarkan perolehan jumlah subjek yang menjadi responden pada penelitian ini terdapat 6 orang dengan persentase 14,3% pada rentang usia 20-30 tahun, 28 orang dengan persentase 66,7% pada rentang usia 31-40 tahun dan sebanyak 8 orang dengan persentase 19% pada rentang usia 41-50 tahun. Persentase didominasi responden yaitu sebanyak 28 orang pada responden dengan rentang usia 31-40 tahun.

#### b. Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 15. Hasil Deskripsi Jenis Kelamin Subjek**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	17	40.5%
Perempuan	25	59.5%
Total	42	100%

Berdasarkan jenis kelamin, responden pada penelitian ini persentasenya hampir seimbang antara jenis laki-laki dan perempuan. Responden laki-laki berjumlah 17 orang dengan persentase 40,5% dan responden perempuan berjumlah 25 orang dengan persentase 59,5%.

**c. Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 16. Hasil Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
D III Keperawatan	14	33.3%
S1 Keperawatan	28	66.7%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdapat 14 orang dengan persentase 33,3% yang pendidikan terakhirnya D III keperawatan dan 28 orang dengan persentase 66,7% yang pendidikan terakhirnya S1 keperawatan.

**d. Deskripsi Data Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 17. Hasil Deskripsi Lama Bekerja Subjek**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 tahun	3	7.1%
5-10 tahun	13	31%
10-20 tahun	21	50%
20-30 tahun	4	9.5%
>30 tahun	1	2.4%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan lama bekerjanya, hasil didominasi oleh subjek yang pengalaman bekerjanya selama 10-20 tahun yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 50%. Kemudian subjek yang lama bekerjanya

selama 1-5 tahun terdapat 3 orang dengan persentase 7,1%, subjek yang lama bekerjanya selama 5-10 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 31%, subjek yang lama bekerjanya selama 20-30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 9,5% dan subjek yang lama bekerjanya >30 tahun hanya terdapat 1 orang dengan persentase 2,4%.

**e. Deskripsi Data Berdasarkan Status Pernikahan**

**Tabel 18. Hasil Deskripsi Status Pernikahan Subjek**

Status Menikah	Jumlah	Persentase (%)
Lajang	6	14.3%
Menikah	35	83.3%
Cerai	1	2.4%
Total	42	100%

Berdasarkan status pernikahannya, kebanyakan subjek berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 83,3%, subjek dengan status lajang sebanyak 6 orang dengan persentase 14,3% dan subjek dengan status cerai hanya terdapat 1 orang dengan persentase 2,4%.

**f. Deskripsi Data Berdasarkan Jumlah Anak**

**Tabel 19. Hasil Deskripsi Jumlah Anak Subjek**

Jumlah Anak	Jumlah	Persentase (%)
Jumlah anak 0	7	16.7%
Jumlah anak 1	6	14.3%
Jumlah anak 2	21	50%
Jumlah anak 3	7	16.7%
Jumlah anak 4	1	2.4%
Total	42	100%

Berdasarkan jumlah anak, didominasi oleh subjek dengan 2 anak yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 50%, subjek yang belum memiliki anak sejumlah 7 orang dengan persentase 16,7%, subjek yang memiliki 1 anak sebanyak 6 orang dengan persentase 14,3%, subjek yang memiliki 3 anak sebanyak 7 orang dengan persentase 16,7% dan subjek yang memiliki 1 anak hanya terdapat 1 orang dengan persentase 2,4%.

### 3. Deskripsi Data Penelitian Berdasarkan Tingkat

Deskripsi data variabel dalam penelitian ini meliputi stres kerja, resiliensi dan lingkungan kerja dari segi data maksimum, minimum, mean dan standar deviasi dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 26 for Windows* dengan teknik *descriptive statistics* dengan hasil berikut:

**Tabel 20. Tabel Deskripsi Statistik**

No.	Variabel	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Dev
1	Stres Kerja (Y)	42	22	14	36	25.90	5.15
2	Resiliensi (X1)	42	15	37	52	42.50	4.39
3	Lingkungan Kerja (X2)	42	12	24	36	28.59	2.99

Subjek dalam penelitian ini sebanyak 42 perawat yang bekerja di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Pada skala stres kerja memiliki *range* berjumlah 22 dengan nilai minimal 14 dan nilai maksimal 36. Kemudian untuk nilai rata-rata atau *mean* skala stres kerja memiliki nilai 25,90 dan nilai standar deviasi sebesar 5,15. Pada skala resiliensi memiliki *range* berjumlah 15 dengan nilai minimal 37 dan nilai maksimal 52. Kemudian untuk nilai rata-rata atau *mean* skala

resiliensi memiliki nilai 42,50 dan nilai standar deviasi sebesar 4,39. Skala lingkungan kerja memiliki *range* 12 dengan nilai minimal 24 dan nilai maksimal sebesar 36. Kemudian untuk nilai rata-rata atau *mean* skala lingkungan kerja memiliki nilai 28,59 dan nilai standar deviasi sebesar 2,99.

Dari hasil deskripsi diatas, dilakukan kategorisasi untuk mengelompokkan data berdasarkan 3 tingkat skor yaitu tingkat rendah, sedang dan tinggi dengan klasifikasi berdasarkan rumus (Azwar, 2003 ; Yusrizal, 2016) sebagai berikut:

**Tabel 21. Tabel Rumus Kategorisasi**

Rumus	Kategori
$X < (M - 1SD)$	Kategori Rendah
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	Kategori Sedang
$(M + 1SD) \leq X$	Kategori Tinggi
Ket: X = Skor Responden, M = Mean, SD = Standar Deviasi	

Dari rumus diatas menghasilkan beberapa kategorisasi dari variabel dalam penelitian ini dengan hasil berikut:

**a. Klasifikasi Kategori Variabel Stres Kerja**

Kategori variabel stres kerja diklasifikasikan berdasarkan rumus berikut:

Kategori Rendah :  $X < (M - 1SD)$   
 $X < (25,90 - 1 (5,15))$   
 $X < (20,75)$

Kategori Sedang :  $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$



$$(25,90 - 1(5,15)) \leq X < (20,75 + 1(5,15))$$

$$20,75 \leq X < 25,9$$

Kategori Tinggi :  $(M + 1SD) \leq X$

$$(20,75 + 1(5,15)) \leq X$$

$$25,9 \leq X$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas bahwa nilai interval data yang dihasilkan digunakan untuk mengklasifikasikan variabel berdasarkan tingkat rendah, sedang dan tinggi untuk variabel stres kerja. Adapun rincian hasil data klasifikasi sebagai berikut:

**Tabel 22. Tabel Kategorisasi Variabel Stres Kerja**

Variabel	Kategori	Kriteria	Jumlah Subjek	Presentase
Stres Kerja	Rendah	$X < (20,75)$	6	14.3%
	Sedang	$20,75 \leq X < 25,9$	13	31.0%
	Tinggi	$25,9 \leq X$	23	54.8%
		Total	42	100%

Berdasarkan hasil yang tertera pada table diatas, untuk variabel dependen (Y) yaitu variabel stres kerja klasifikasi pada kategori rendah berjumlah 6 subjek dengan persentase 14,3%, pada kategori sedang terdapat 13 subjek dengan persentase 31% dan pada kategori tinggi berjumlah 23 subjek dengan persentase 54,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa perawat ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya mayoritas memiliki tingkat stres kerja yang tinggi sejumlah 23 subjek dengan persentase 54,8%.

### b. Klasifikasi Kategori Variabel Resiliensi

Kategori variabel resiliensi diklasifikasikan berdasarkan rumus berikut:

Kategori Rendah :  $X < (M - 1SD)$

$$X < (42,50 - 1(4,39))$$

$$X < (38,11)$$

Kategori Sedang :  $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$

$$(42,50 - 1(4,39)) \leq X < (42,50 + 1(4,39))$$

$$38,11 \leq X < 46,89$$

Kategori Tinggi :  $(M + 1SD) \leq X$

$$(42,50 + 1(4,39)) \leq X$$

$$46,89 \leq X$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas bahwa nilai interval data yang dihasilkan digunakan untuk mengklasifikasikan variabel berdasarkan tingkat rendah, sedang dan tinggi untuk variabel resiliensi. Adapun rincian hasil data klasifikasi sebagai berikut:

**Tabel 23. Tabel Kategorisasi Variabel Resiliensi**

Variabel	Kategori	Kriteria	Jumlah Subjek	Presentase
Resiliensi	Rendah	$X < (41,21)$	22	52.4%
	Sedang	$41,21 \leq X < 50,45$	16	38.1%
	Tinggi	$50,45 \leq X$	4	9.5%
Total			42	100%

Berdasarkan hasil yang tertera pada table diatas, untuk variabel independent (X1) yaitu variabel resiliensi, klasifikasi pada

kategori rendah berjumlah 22 subjek dengan persentase 52.4%, pada kategori sedang terdapat 16 subjek dengan persentase 38.1% dan pada kategori tinggi berjumlah 4 subjek dengan persentase 9.5%. Maka dapat disimpulkan bahwa perawat ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya mayoritas memiliki tingkat resiliensi yang rendah sejumlah 22 subjek dengan persentase 52,4%.

### c. Klasifikasi Kategori Variabel Lingkungan Kerja

Kategori variabel lingkungan kerja diklasifikasikan berdasarkan rumus berikut:

Kategori Rendah :  $X < (M - 1SD)$

$$X < (28,59 - 1(2,99))$$

$$X < (25,6)$$

Kategori Sedang :  $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$

$$(28,59 - 1(2,99)) \leq X < (28,59 + 1(2,99))$$

$$25,6 \leq X < 31,58$$

Kategori Tinggi :  $(M + 1SD) \leq X$

$$(28,59 + 1(2,99)) \leq X$$

$$31,58 \leq X$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas bahwa nilai interval data yang dihasilkan digunakan untuk mengklasifikasikan variabel berdasarkan tingkat rendah, sedang dan tinggi untuk variabel

lingkungan kerja. Adapun rincian hasil data klasifikasi sebagai berikut:

**Tabel 24. Tabel Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Kategori	Kriteria	Jumlah Subjek	Persentase
Lingkungan Kerja	Rendah	$X < (30,8)$	33	78.6%
	Sedang	$30,8 \leq X < 36,28$	9	21.4%
	Tinggi	$36,28 \leq X$	0	0%
<b>Total</b>			42	100%

Berdasarkan hasil yang tertera pada table diatas, untuk variabel independent (X2) yaitu variabel lingkungan kerja, klasifikasi pada kategori rendah berjumlah 33 subjek dengan persentase 78,6%, pada kategori sedang terdapat 9 subjek dengan persentase 21,4% dan tidak terdapat subjek pada kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa perawat ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya mayoritas memiliki tingkat lingkungan kerja yang rendah sejumlah 33 subjek dengan persentase 78,6%.

#### 4. Deskripsi Data Penelitian Berdasarkan Persentase Kecenderungan Stres Kerja, Resiliensi dan Lingkungan Kerja pada Temuan Data Demografi

##### a. Berdasarkan Usia Subjek

**Tabel 25. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Usia**

Variabel	Usia		Kategorisasi			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Stres Kerja	20-30 tahun	Count	0	1	5	6
		%	0.0%	2.4%	11.9%	14.3%
	31-40 tahun	Count	5	10	13	28

		%	11.9%	23.8%	31%	66.7%	
	41-50 tahun	Count	1	2	5	8	
		%	2.4%	4.8%	11.9%	19.0%	
	Total	Count	6	13	23	42	
		%	14.3%	31%	54.8%	100.0%	
<b>Resiliensi</b>	20-30 tahun	Count	3	2	1	6	
		%	7.1%	4.8%	2.4%	14.3%	
	31-40 tahun	Count	15	10	3	28	
		%	35.7%	23.8%	7.1%	66.7%	
	41-50 tahun	Count	4	4	0	8	
		%	9.5%	9.5%	0.0%	19.0%	
	Total	Count	22	16	4	42	
		%	52.4%	38.1%	9.5%	100.0%	
	<b>Lingkungan Kerja</b>	20-30 tahun	Count	4	2	0	6
			%	9.5%	4.8%	0.0%	14.3%
31-40 tahun		Count	24	4	0	28	
		%	57.1%	9.5%	0.0%	66.7%	
41-50 tahun		Count	5	3	0	8	
		%	11.9%	7.1%	0.0%	19.0%	
Total		Count	33	9	0	42	
		%	78.6%	21.4%	0.0%	100%	

Berdasarkan uji tabulasi silang diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, subjek didominasi oleh responden dengan usia 30-41 tahun dengan jumlah 28 orang (66,7%). Sedangkan responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 6 orang (14,3%) dan responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 8 orang (19%).

Pada variabel stres kerja, subjek dengan usia 20-30 tahun berjumlah 6 orang (14,3%) terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan stres kerja sedang dan 5 orang (11,9%) dengan stres kerja yang tinggi. Subjek pada usia 30-41 tahun berjumlah 28 orang (66,7%) terdiri dari 5 orang (11,9%) dengan stres kerja rendah, 10 orang (23,8%) dengan stres kerja sedang dan 13 orang (31%) dengan stres kerja yang tinggi. Dan pada subjek dengan usia 41-50 tahun yang terdiri

dari 8 orang (19%), 1 orang (2,4%) dengan stres kerja yang rendah, 2 orang (4,8%) dengan stres kerja sedang dan 5 orang (11,9%) dengan stres kerja tinggi.

Pada variabel resiliensi subjek dengan usia 20-30 tahun terdapat 6 orang (14,3%) yaitu terdiri dari 3 orang (7,1%) dengan resiliensi rendah, 2 orang (4,8%) dengan resiliensi sedang dan 1 orang (2,4%) dengan resiliensi yang tinggi. Subjek pada usia 31-40 tahun terdiri dari 15 orang (35,7%) dengan resiliensi rendah, 10 orang (23,8%) dengan resiliensi sedang dan 3 orang (7,1%) dengan resiliensi tinggi. Dan pada subjek dengan usia 41-50 tahun terdiri dari 4 orang (9,5%) dengan resiliensi rendah dan 4 orang (9,5%) dengan resiliensi sedang.

Pada variabel lingkungan kerja, subjek dengan usia 20-30 tahun terdiri dari 4 orang (9,5%) dengan skor lingkungan kerja rendah, 2 orang (4,8%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Subjek dengan usia 31-40 tahun terdiri dari 24 orang (57,1%) dengan skor lingkungan kerja rendah, 4 orang (9,5%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Dan subjek dengan usia 41-50 tahun terdiri dari 5 orang (11,9%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 3 orang (7,1%) dengan skor lingkungan kerja yang sedang.

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa skor tertinggi stres kerja dan resiliensi terdapat pada responden dengan

usia 31-40 tahun dan pada variabel lingkungan kerja didominasi skor terendah oleh subjek dengan usia 31-40 tahun.

#### b. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 26. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel	Jenis Kelamin		Kategorisasi			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Stres Kerja	Laki-Laki	Count	4	3	10	17
		%	9.50%	7.10%	23.80%	40.50%
	Perempuan	Count	2	10	13	25
		%	4.80%	23.80%	31.00%	59.50%
	Total	Count	6	13	23	42
		%	14.30%	31.00%	54.80%	100.00%
Resiliensi	Laki-Laki	Count	7	8	2	17
		%	16.7%	19.0%	4.80%	40.50%
	Perempuan	Count	15	8	2	25
		%	35.7%	19.0%	4.8%	59.50%
	Total	Count	22	16	4	42
		%	52.4%	38.1%	9.5%	100.00%
Lingkungan Kerja	Laki-Laki	Count	13	4	0	17
		%	31.0%	9.5%	0.0%	40.50%
	Perempuan	Count	20	5	0	25
		%	47.6%	11.9%	0.0%	59.50%
	Total	Count	33	9	0	42
		%	78.6%	21.4%	0.0%	100.00%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini subjek didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 25 orang (59,5%), sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (40,5%).

Pada variabel stres kerja, subjek berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 4 orang (9,5%) dengan stres kerja rendah, 3 orang (7,1%) dengan stres kerja sedang dan 10 orang (23,8%) dengan stres kerja tinggi. Subjek berjenis kelamin perempuan terdiri dari 2 orang



(4,8%) dengan stres kerja rendah, 10 orang (23,8%) dengan stres kerja sedang dan 13 orang (31%) dengan stres kerja tinggi.

Pada variabel resiliensi, subjek yang berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 7 orang (16,7%) dengan resiliensi rendah, 8 orang (19%) dengan resiliensi sedang dan 2 orang (4,8%) dengan resiliensi tinggi. Dan subjek dengan jenis kelamin perempuan terdiri dari 15 orang (35,7%) dengan resiliensi rendah, 8 orang (19%) dengan resiliensi sedang dan 2 orang (4,8%) dengan resiliensi tinggi.

Pada variabel lingkungan kerja, subjek yang berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 13 orang (31%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 4 orang (9,5%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Dan pada subjek yang berjenis kelamin perempuan terdiri dari 20 orang (47,6%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 5 orang (11,9%) dengan skor lingkungan kerja sedang.

Dari pernyataan diatas disimpulkan bahwa responden perempuan memiliki kecenderungan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki. Dan pada variabel lingkungan kerja didominasi skor rendah oleh subjek perempuan.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 27. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Variabel	Pendidikan Terakhir		Kategorisasi			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Stres Kerja	D III Keperawatan	Count	2	7	5	14
		%	4.8%	16.7%	11.9%	33.3%
	S1 Keperawatan	Count	4	6	18	28
		%	9.5%	14.3%	42.9%	66.7%
	Total	Count	6	13	23	42
		%	14.3%	31%	54.8%	100%
Resiliensi	D III Keperawatan	Count	7	5	2	14
		%	16.7%	11.9%	4.8%	33.3%
	S1 Keperawatan	Count	15	11	2	28
		%	35.7%	26.2%	4.8%	66.7%
	Total	Count	22	16	4	42
		%	52.4%	38.1%	9.5%	100%
Lingkungan Kerja	D III Keperawatan	Count	9	5	0	14
		%	21.4%	11.9%	0.0%	33.3%
	S1 Keperawatan	Count	24	4	0	28
		%	57.1%	9.5%	0.0%	66.7%
	Total	Count	33	9	0	42
		%	78.6%	21.4%	0.0%	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini pendidikan terakhirnya adalah S1 keperawatan yang berjumlah 28 orang dengan persentase 66,7%, sedangkan 14 orang (33,3%) lainnya pendidikan terakhirnya yaitu D III keperawatan.

Pada variabel stres kerja, subjek yang pendidikan terakhirnya D III keperawatan, terdiri dari 2 orang (4,8%) dengan stres kerja rendah, 7 orang (16,7%) dengan stres kerja sedang dan 5 orang (11,9%) dengan stres kerja tinggi. Sedangkan subjek yang pendidikan terakhirnya S1 keperawatan, terdiri dari 4 orang (9,5%)

dengan stres kerja rendah, 6 orang (14,3%) dengan stres kerja sedang dan 18 orang (42,9%) dengan stres kerja tinggi.

Pada variabel resiliensi, subjek yang pendidikan terakhirnya D III keperawatan, terdiri dari 7 orang (16,7%) dengan resiliensi rendah, 5 orang (11,9%) dengan resiliensi sedang dan 2 orang (4,8%) dengan resiliensi tinggi. Sedangkan subjek yang pendidikan terakhirnya S1 keperawatan, terdiri dari 15 orang (35,7%) dengan resiliensi rendah, 11 orang (26,2%) dengan resiliensi sedang dan 2 orang (4,8%) dengan resiliensi tinggi.

Pada variabel lingkungan kerja, subjek yang pendidikan terakhirnya D III keperawatan, terdiri dari 9 orang (21,4%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 5 orang (11,9%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Sedangkan subjek yang pendidikan terakhirnya S1 keperawatan, terdiri dari 24 orang (757,1%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 4 orang (9,5%) dengan skor lingkungan kerja sedang.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya S1 keperawatan memiliki kecenderungan tingkat stres kerja yang tinggi dan kecenderungan nilai skor lingkungan kerja yang rendah.

d. Berdasarkan Lama Bekerja Sebagai Perawat

**Tabel 28. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Lama Bekerja sebagai Perawat**

Variabel	Lama Bekerja Sebagai Perawat		Kategorisasi			Total	
			Rendah	Sedang	Tinggi		
Stres Kerja	1-5 tahun	Count	0	0	3	3	
		%	0.0%	0.0%	7.1%	7.1%	
	5-10 tahun	Count	2	4	7	13	
		%	4.8%	9.5%	16.7%	31%	
	10-20 tahun	Count	3	8	10	21	
		%	7.1%	19%	23.8%	50%	
	20-30 tahun	Count	0	1	3	4	
		%	0.0%	2.4%	7.1%	9.5%	
	> 30 tahun	Count	1	0	0	1	
		%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	
	Total	Count	6	13	23	42	
		%	14.3%	31%	54.8%	100%	
	Resiliensi	1-5 tahun	Count	1	1	1	3
			%	2.4%	2.4%	2.4%	7.1%
5-10 tahun		Count	8	4	1	13	
		%	19%	9.5%	2.4%	31%	
10-20 tahun		Count	12	8	1	21	
		%	28.6%	19%	2.4%	50%	
20-30 tahun		Count	1	3	0	4	
		%	2.4%	7.1%	0.0%	9.5%	
> 30 tahun		Count	0	0	1	1	
		%	0.0%	0.0%	2.4%	2.4%	
Total		Count	22	16	4	42	
		%	52.4%	38.1%	9.5%	100%	
Lingkungan Kerja		1-5 tahun	Count	2	1	0	3
			%	2.4%	0.0%	0.0%	7.1%
	5-10 tahun	Count	10	3	0	13	
		%	23.8%	7.1%	0.0%	31%	
	10-20 tahun	Count	18	3	0	21	
		%	42.9%	7.1%	0.0%	50%	
	20-30 tahun	Count	2	2	0	4	
		%	4.8%	4.8%	0.0%	9.5%	
	> 30 tahun	Count	1	0	0	1	
		%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	
	Total	Count	33	9	0	42	
		%	78.6%	21.4%	0.0%	100%	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas subjeknya didominasi oleh perawat yang lama bekerjanya selama 10-20 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 50%. Pada variabel stres kerja, subjek yang lama bekerjanya 1-5 tahun, terdiri dari tiga orang (7,1%) dengan stres kerja yang tinggi. Subjek yang lama bekerjanya 5-10 tahun, terdiri dari 2 orang (4,8%) dengan stres kerja rendah, 4 orang (9,5%) dengan stres kerja sedang dan 7 orang (16,7%) dengan stres kerja yang tinggi. Subjek yang lama bekerjanya 10-20 tahun, terdiri dari 3 orang (7,1%) dengan stres kerja rendah, 8 orang (19%) dengan stres kerja sedang dan 10 orang (23,8%) dengan stres kerja tinggi. Kemudian subjek yang lama bekerjanya 20-30 tahun, terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan stres kerja sedang dan 3 orang (7,1%) dengan stres kerja tinggi. Sedangkan subjek yang lama bekerjanya di atas 30 tahun, hanya terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan stres kerja yang rendah.

Pada variabel resiliensi, subjek yang lama bekerjanya 1-5 tahun, terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan resiliensi rendah, 1 orang (2,4%) dengan resiliensi sedang dan 1 orang (2,4%) dengan resiliensi tinggi. Subjek yang lama bekerjanya 5-10 tahun, terdiri dari 8 orang (19%) dengan resiliensi sedang, 4 orang (9,5%) dengan resiliensi sedang dan 1 orang (2,4%) dengan resiliensi tinggi. Kemudian pada subjek yang lama bekerjanya 10-20 tahun, terdiri dari 12 orang (28,6%) dengan resiliensi rendah, 8 orang (19%)

dengan resiliensi sedang dan 1 orang (2,4%) dengan resiliensi tinggi. Subjek yang lama bekerjanya selama 20-30 tahun, terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan resiliensi rendah dan 3 orang (7,1%) dengan resiliensi sedang. Sedangkan subjek yang lama bekerjanya di atas 30 tahun, hanya terdiri 1 orang (2,4%) dengan resiliensi tinggi.

Pada variabel lingkungan kerja, subjek yang lama bekerjanya 1-5 tahun, terdiri dari 2 orang (4,8%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 1 orang (2,4%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Subjek yang lama bekerjanya selama 5-10 tahun, terdiri dari 10 orang (23,8%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 1 orang (2,4%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Subjek yang lama bekerjanya selama 10-20 tahun, terdiri dari 18 orang (42,9%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 3 orang (7,1%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Kemudian pada subjek yang lama bekerjanya 20-30 tahun terdiri dari 2 orang (4,8%) dengan skor lingkungan kerja sedang dan 2 orang (4,8%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Sedangkan subjek yang lama bekerjanya di atas 30 tahun, hanya terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan skor lingkungan kerja rendah.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa subjek yang lama bekerja sebagai perawat 10-20 tahun memiliki kecenderungan

tingkat stres kerja yang tinggi serta skor resiliensi dan lingkungan kerja yang rendah.

**e. Berdasarkan Status Pernikahan**

**Tabel 29. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Status Pernikahan**

Variabel	Status Menikah		Kategorisasi			Total	
			Rendah	Sedang	Tinggi		
<b>Stres Kerja</b>	Lajang	Count	0	1	5	6	
		%	0.0%	2.4%	11.9%	14.3%	
	Menikah	Count	6	11	18	35	
		%	14.3%	26.2%	42.9%	83.3%	
	Cerai	Count	0	1	0	1	
		%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	
	Total	Count	6	13	23	42	
		%	14.3%	31%	54.8%	100%	
	<b>Resiliensi</b>	Lajang	Count	3	2	1	6
			%	7.1%	4.8%	2.4%	14.3%
		Menikah	Count	18	14	3	35
			%	42.9%	33.3%	7.1%	83.3%
Cerai		Count	1	0	0	1	
		%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	
Total		Count	22	16	4	42	
		%	52.4%	38.1%	9.5%	100%	
<b>Lingkungan Kerja</b>		Lajang	Count	4	2	0	6
			%	9.5%	2.4%	0.0%	14.3%
		Menikah	Count	28	7	0	35
			%	66.7%	16.7%	0.0%	83.3%
	Cerai	Count	1	0	0	1	
		%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%	
	Total	Count	33	9	0	42	
		%	78.6%	21.4%	0.0%	100%	

Berdasarkan tabel di atas mayoritas subjek dalam penelitian ini yaitu perawat yang sudah menikah sejumlah 35 orang (83,3%). Pada variabel stres kerja, subjek yang status pernikahannya “lajang” terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan stres kerja sedang dan 5 orang (11,9%) dengan stres kerja tinggi. Subjek yang status



pernikahnya “sudah menikah” terdiri dari 6 orang (14,3%) dengan stres kerja rendah, 11 orang (26,2%) dengan stres kerja sedang dan 18 orang (42,9%) dengan stres kerja tinggi. Kemudian subjek yang status pernikahnya “cerai” hanya terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan stres kerja sedang.

Pada variabel resiliensi, subjek yang status pernikahannya “lajang” terdiri dari 3 orang (7,1%) dengan resiliensi rendah, 2 orang (4,8%) dengan resiliensi sedang dan 1 orang (2,4%) dengan resiliensi tinggi. Kemudian pada subjek yang status pernikahnya “sudah menikah” terdiri dari 18 orang (42,9%) dengan resiliensi rendah, 14 orang (33,3%) dengan resiliensi sedang dan 3 orang (7,1%) dengan resiliensi tinggi. Sedangkan pada subjek yang status pernikahnya “cerai” hanya terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan resiliensi rendah.

Pada variabel lingkungan kerja, subjek yang status pernikahnya “lajang” terdiri dari 4 orang (9,5%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 2 orang (4,8%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Pada subjek yang status pernikahannya “sudah menikah” terdiri dari 28 orang (66,7%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 7 orang (16,7%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Sedangkan pada subjek yang status pernikahnya “cerai”



hanya terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan skor lingkungan kerja rendah.

Dari penjelasan di atas subjek yang sudah menikah memiliki kecenderungan tingkat stres kerja tinggi serta tingkat resiliensi dan lingkungan kerja yang rendah.

#### f. Berdasarkan Jumlah Anak

**Tabel 30. Tabel Deskripsi Crosstab Berdasarkan Jumlah Anak**

Variabel	Jumlah Anak		Kategorisasi			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
<b>Stres Kerja</b>	0 anak	Count	0	2	5	7
		%	0.0%	4.8%	11.9%	16.7%
	1 anak	Count	2	1	3	6
		%	4.8%	2.4%	7.1%	14.3%
	2 anak	Count	2	7	12	21
		%	4.8%	16.7%	28.6%	50%
	3 anak	Count	2	2	3	7
		%	4.8%	4.8%	7.1%	16.7%
	4 anak	Count	0	1	0	1
		%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%
	Total	Count	6	13	23	42
		%	14.3%	31%	54.8%	100%
<b>Resiliensi</b>	0 anak	Count	3	3	1	7
		%	7.1%	7.1%	2.4%	16.7%
	1 anak	Count	2	3	1	6
		%	4.8%	7.1%	2.4%	14.3%
	2 anak	Count	14	5	2	21
		%	33.3%	11.9%	4.8%	50%
	3 anak	Count	3	4	0	7
		%	7.1%	9.5%	0.0%	16.7%
	4 anak	Count	0	1	0	1
		%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%
	Total	Count	22	16	4	42
		%	52.4%	38.1%	9.5%	100%
<b>Lingkungan Kerja</b>	0 anak	Count	5	2	0	7
		%	11.9%	2.4%	0.0%	16.0%
	1 anak	Count	6	0	0	6
		%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%

2 anak	<i>Count</i>	16	5	0	21
	%	38.1%	11.9%	0.0%	50%
3 anak	<i>Count</i>	5	2	0	7
	%	11.9%	4.8%	0.0%	16.7%
4 anak	<i>Count</i>	1	0	0	1
	%	2.4%	0.0%	0.0%	2.4%
Total	<i>Count</i>	33	9	0	42
	%	78.6%	21.4%	0.0%	100%

Berdasarkan tabel di atas mayoritas subjek dalam penelitian ini yaitu perawat yang memiliki dua anak sebanyak 21 orang (50%). Pada variabel stres kerja, subjek yang tidak memiliki anak, terdiri dari 2 orang (4,8%) dengan stres kerja sedang dan 5 orang (11,9%) dengan stres kerja tinggi. Subjek yang memiliki satu anak, terdiri dari 2 orang (4,8%) dengan stres kerja rendah, 1 orang (2,4%) dengan stres kerja sedang dan 3 orang (7,1%) dengan stres kerja tinggi. Kemudian subjek yang memiliki dua anak, terdiri dari 2 orang (4,8%) dengan stres kerja rendah, 7 orang (16,7%) dengan stres kerja sedang dan 12 orang (28,6%) dengan stres kerja tinggi. Subjek yang memiliki tiga anak, terdiri dari 2 orang (4,8%) dengan stres kerja rendah, 2 orang (4,8%) dengan stres kerja sedang dan 3 orang (7,1%) dengan stres kerja tinggi. Sedangkan subjek yang memiliki empat anak hanya terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan stres kerja sedang.

Pada variabel resiliensi, subjek yang tidak memiliki anak, terdiri dari 3 orang (7,1%) dengan resiliensi rendah, 3 orang (7,1%) dengan resiliensi sedang dan 1 orang (2,4%) dengan resiliensi

tinggi. Subjek memiliki satu anak, terdiri dari 2 orang (4,8%) dengan resiliensi rendah, 3 orang (7,1%) dengan resiliensi sedang dan 1 orang (2,4%) dengan resiliensi tinggi. Kemudian subjek yang memiliki dua anak, terdiri dari 14 orang (33,3%) dengan resiliensi rendah, 5 orang (11,9%) dengan resiliensi sedang dan 2 orang (4,8%) dengan resiliensi tinggi. Subjek yang memiliki tiga anak, terdiri dari 3 orang (7,1%) dengan resiliensi rendah, dan 4 orang (9,5%) dengan resiliensi sedang. Sedangkan subjek yang memiliki 4 anak, hanya terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan resiliensi sedang.

Pada variabel lingkungan kerja, subjek yang tidak memiliki anak, terdiri dari 5 orang (11,9%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 2 orang (2,4%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Subjek yang memiliki satu anak hanya terdiri dari 6 orang (14,3%) dengan skor lingkungan kerja rendah. Kemudian subjek yang memiliki dua anak, terdiri dari 16 orang (38,1%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 5 orang (11,9%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Subjek yang memiliki tiga anak, terdiri dari 5 orang (11,9%) dengan skor lingkungan kerja rendah dan 2 orang (4,8%) dengan skor lingkungan kerja sedang. Sedangkan subjek yang memiliki empat anak, hanya terdiri dari 1 orang (2,4%) dengan skor lingkungan kerja rendah. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa subjek yang memiliki dua anak memiliki

kecenderungan tingkat stres kerja tinggi serta tingkat resiliensi dan lingkungan kerja yang rendah.

## B. Hasil Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji Prasyarat

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 31. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

N	42	Data berdistribusi Normal
Kolmogorov-Smirnov Z	0.115	
Asymp.Sig.(2-tailed)	0.186	

Berdasarkan table diatas, nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar  $0,186 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

**Tabel 32. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Deviation From Linearity		Ket.
	F	Sig.	
Stres Kerja *Resiliensi	1.473	0.198	Linear
Stres Kerja *Lingkungan Kerja	0.727	0.681	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas diketahui nilai signifikansi dari variable stres kerja terhadap resiliensi yaitu  $0,198 > 0,05$  dan nilai signifikansi dari variable stres kerja terhadap lingkungan kerja yaitu  $0,681 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara resiliensi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

### c. Uji Multikolinearitas

**Tabel 33. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	KOEFSISIEN			
	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
<i>I(Constant)</i>	7.698	0.000		
<b>Resiliensi</b>	-5.168	0.000	0.673	1.486
<b>Lingkungan Kerja</b>	1.610	0.000	0.673	1.486

*Dependent Variable: Stres Kerja*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas bahwa berdasarkan nilai tolerance sebesar  $0,673 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,486 < 10$  maka, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable.

### d. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 34. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients	
	T	Sig.
<i>(Constant)</i>	-1.346	0.186
<b>Resiliensi</b>	1.109	0.274
<b>Lingkungan Kerja</b>	1.092	0.282

*Dependent Variable: Abs\_Res\_Stres Kerja*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas terlihat bahwa nilai signifikansi resiliensi yaitu 0,274 dan lingkungan kerja sebesar 0,282 yang mana lebih besar dari pada 0,05 maka, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas antar variable.

## 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan uji prasyarat analisis yang mana dalam penelitian ini memiliki tingkat sebaran distribusi normal, memiliki hubungan yang linear, tidak diterjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Maka,

dapat dilakukan analisis data menggunakan uji regresi linear berganda pada program komputer *IBM SPSS Statistics 26 for Windows*.

#### a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengacu pada output SPSS uji analisis linier berganda bagian Model Summary. Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen yang dapat dilihat pada skor *R square*.

**Tabel 35. Output Hasil Analisis Regresi Linier Berganda “Model Summary”**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.656 <sup>a</sup>	0.430	0.401	3.99140	2.152
<b>a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Resiliensi</b>					
<b>b. Dependent Variable: Stres Kerja</b>					

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom R square yaitu 0,430, maka disimpulkan bahwa hubungan variabel resiliensi dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruang isolasi khusus RSUD Dr. Soetomo Surabaya sebesar 43% dan 57% lainnya terpengaruh oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

## b. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 36. Output Analisis Regresi Linier Berganda “Variables Entered/Removed”**

Model	Variables Entered/Removed <sup>a</sup>		Method
	Variables Entered	Variables Removed	
1	Lingkungan Kerja, Resiliensi <sup>b</sup>		Enter

**a. Dependent Variable: Stres Kerja**

**b. All requested variables entered.**

Variabel yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda dijelaskan pada tabel diatas, yaitu terdiri dari dua variabel independent atau variabel bebas yaitu resiliensi dan lingkungan kerja. Sedangkan stres kerja yaitu variabel dependen atau variabel terikat. Pada tabel diatas juga dijelaskan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed), karena metode enter adalah metode yang digunakan pada analisis regresi.

Pada uji analisis regresi linier berganda menggunakan persamaan sebagai berikut  $Y = \alpha + b1X1 + b2X2$ . Hasil yang didapatkan dari persamaan tersebut melalui output SPSS yaitu:

**Tabel 37. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda “Coeffisien”**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1			Beta		
(Constant)	52.239	6.786		7.698	0.000
Resiliensi	-0.894	0.173	-0.762	-5.168	0.000
Lingkungan Kerja	0.408	0.254	0.237	1.610	0.116

**a. Dependent Variable: Stres Kerja**



Persamaan diatas merupakan hasil hitung uji analisis regresi linier berganda melalui program komputer *IBM SPSS Statitics 26 for Windows*, yang mana:

$$Y = 52,239 + (-0,894) + 0,408$$

Y = Stres kerja

X1 = Resiliensi

X2 = Lingkungan kerja

Dengan kata lain, nilai stres kerja 52,239, nilai resiliensi -0,894 dan nilai lingkungan kerja yaitu 0,408. Maka dari itu, makna dari hasil persamaan diatas yaitu:

1. Nilai konstanta sebesar 52,239 yang menunjukkan apabila tidak ada resiliensi dan lingkungan kerja, maka nilai stres kerja yaitu 52,239.
2. Koefisien regresi sebesar -0,894, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 resiliensi akan menurunkan stres kerja sebesar 0,894. Artinya semakin tinggi resiliensi maka semakin rendah stres kerja yang dihasilkan.
3. Koefisien regresi sebesar 0,408, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja akan menambah stres kerja sebesar 0,408. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin meningkat stres kerja yang dihasilkan.

### c. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji kesignifikansian koefisien regresi (Muhid, 2019). Dalam menginterpretasi uji t dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu:

1. Membandingkan t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak, namun apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima. Untuk melihat nilai t tabel dengan rumus berikut:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$\alpha$  = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

$$= t (0,05/2 ; 42-2-1)$$

= t (0,025 ; 39) maka, dilihat pada distribusi nilai t tabel 39 pada taraf signifikansi 0,025 dihasilkan bahwa nilai t tabel yaitu 2,023.

2. Dengan membandingkan taraf signifikansi yaitu jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka Ho diterima.

**Tabel 38. Output Analisis Regresi Linier Berganda “Uji T”**

Model	t	Sig.	Correlations		
			Zero-order	Partial	Part
<b>1</b>					
(Constant)	7.698	0			
Resiliensi	-5.168	0	-0.626	-0.638	-0.625
Lingkungan Kerja	1.61	0.116	-0.198	0.25	0.195

**a. Dependent Variable: Stres Kerja**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada variabel resiliensi nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-5,168 > 2,023$  (nilai t tabel) yang artinya  $H_0$  ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel resiliensi terdapat hubungan secara parsial yang terhadap variabel stres kerja.

Selanjutnya, nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja yaitu  $0,116 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,610 < 2,023$  (nilai t tabel) yang artinya  $H_0$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak terdapat hubungan secara parsial terhadap variabel stres kerja.

#### d. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F dilihat berdasarkan ketentuan jika signifikansi  $< 0,05$  dan  $f$  hitung  $> f$  tabel pada pada tabel ANOVA, maka variabel independent berhubungan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Untuk melihat nilai  $f$  tabel menggunakan rumus yaitu:

$$F \text{ tabel} = f(k ; n-k)$$

$k$  = jumlah variabel independent

$n$  = jumlah sampel

$$F \text{ tabel} = (2 ; 42 - 2)$$

$= (2 ; 40)$ . Maka, angka tersebut menjadi acuan penentu nilai

$f$  tabel yang dapat dilihat pada distribusi nilai  $f$  tabel dengan taraf signifikansi  $0,05$  dihasilkan bahwa nilai  $f$  tabel yaitu  $3,23$ .

**Tabel 39. Output Analisis Regresi Linier Berganda “ANOVA”**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.300	2	234.150	14.698	.000 <sup>b</sup>
	Residual	621.319	39	15.931		
Total		1089.619	41			

**a. Dependent Variable: Stres Kerja**

**b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Resiliensi**

Berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi yaitu  $0,00 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $14,698 > 3,23$  ( $f$  tabel). Maka,  $H_0$  ditolak yang artinya variabel independent (resiliensi dan lingkungan kerja) memiliki hubungan dengan variabel dependen (stres kerja) secara simultan atau bersama-sama.

### C. Pembahasan

Tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan antara variabel resiliensi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 perawat yang bekerja di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Setelah dilakukan pengambilan data dan uji hipotesis dari hasil data yang didapatkan, berikut pembahasan terkait:

#### 1. Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara resiliensi dengan stres kerja. Hal tersebut mengacu pada hasil nilai  $t$  hitung  $-5,168 > 2,023$  (nilai  $t$  tabel) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan negatif yang

signifikan antara resiliensi dengan stres kerja, dimana semakin tinggi resiliensi maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya apabila semakin rendah resiliensi maka semakin tinggi stres kerja.

Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan (Tampombebu & Wijono (2022) yang dilakukan pada 37 karyawan yang bekerja di masa pandemic covid-19 yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara resiliensi dengan stres kerja dengan koefisien korelasi  $r = -0,380$  dan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  yang artinya semakin tinggi resiliensi, maka akan semakin rendah stres kerja seseorang. Sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin tinggi stres kerja yang dialami.

Penelitian sejenis tentang resiliensi dan stres kerja yang dilakukan oleh Hakim & Rizky (2021) pada karyawan di PT. X area jawa timur dimasa pandemic covid-19 menghasilkan korelasi sebesar  $-0,576$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat hubungan negatif antara resiliensi dengan stres kerja. Maka, semakin tinggi resiliensi, semakin rendah stres kerja begitu pula sebaliknya. Penelitian terkait resiliensi juga dilakukan oleh Ardiyanto (2018) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara resiliensi dengan stres kerja yang artinya apabila resiliensi meningkat maka stres kerja semakin rendah dan ketika resiliensi menurun maka stres kerja akan meningkat.

Individu yang resilien mengambil sudut pandang yang positif dalam memandang tekanan yang dialami, menganggap situasi krisis sebagai tantangan, bukan ancaman dan memiliki keyakinan bahwa ia

mampu mengatasi situasi tersebut (Febrianty et al., 2020). Ketika mengalami suatu kesulitan atau kesalahan, individu yang resilien mengambil makna atau hikmah dan digunakan sebagai pelajaran bagi dirinya untuk bisa menjadi lebih baik. Selain itu, ia berusaha memacu dirinya untuk memecahkan persoalan yang dialami dengan semangat dan bijaksana (Reivich dan Shatte, 2002 ; Tuwah, 2016).

## **2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja  $0,116 > 0,05$  atau lebih besar dari  $0,116$ . Dilihat dari hasil nilai  $t$  hitung sebesar  $1,610 < 2,023$  (nilai  $t$  tabel) atau lebih kecil dari nilai  $t$  tabel. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berhubungan dengan stres kerja.

Namun berdasarkan penelitian terdahulu cenderung terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Perbedaan hasil penelitian ini dimungkinkan akibat perbedaan alat ukur yang digunakan maupun kejujuran subjek dalam mengisi kuesioner penelitian. Pada penelitian Luma (2018) dengan topik yang sama yaitu lingkungan kerja terhadap stres kerja memperoleh koefisien korelasi sebesar  $-0,667$  yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja guru yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh guru. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afini, 2017)

yang meneliti tentang lingkungan kerja dengan stres kerja menghasilkan bahwa terdapat korelasi signifikan dengan nilai korelasi  $r = 0,400$  antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Artinya stres kerja karyawan akan meningkat apabila kondisi lingkungan kerja memburuk.

Pengaruh kondisi lingkungan di tempat kerja terhadap pelaksanaan kerja menjadi hal yang cukup penting demi terhindarnya stres kerja yang dialami oleh pekerja. Lingkungan kerja berkaitan dengan kenyamanan yang didapatkan pekerja di tempat kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan yang buruk juga menyebabkan karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja dan bersikap acuh tak acuh dalam pekerjaannya, mengalami ketidakpuasan hingga menimbulkan suatu keadaan tertekan yaitu stres kerja (Noordiansah, 2012).

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini memang menjelaskan bahwa tidak ditemukannya hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja, sehingga masih ada faktor-faktor lain yang lebih besar hubungannya terhadap variabel stres kerja salah satunya yaitu beban kerja berlebihan. Beban kerja merupakan sekumpulan tanggung jawab yang harus diselesaikan suatu unit organisasi maupun pekerja dalam target dan jangka waktu tertentu. Penelitian sebelumnya mendapatkan hasil bahwa beban kerja memberikan hubungan positif terhadap stres kerja dimana semakin meningkatnya beban kerja akan meningkatkan stres kerja (Safitri, 2020). Sebagaimana perawat di ruang isolasi khusus (RIK), perawat dituntut untuk merawat pasien Covid-19 dengan cepat



dan teliti karena kondisi pasien Covid-19 yang membutuhkan perawatan intensif dan tepat apalagi bila pasien mengalami kondisi yang darurat. Dan disamping itu pula jumlah pasien Covid-19 di RSUD Dr. Soetomo Surabaya yang terus meningkat.

Koondisi lain yang memungkinkan penyebab tidak terjadinya hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan stres kerja di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya yaitu dimungkinkan hal ini terjadi karena lingkungan kerja di RIK RSUD Dr. Soetomo Surabaya sudah baik dan memenuhi kebutuhan perawat yang bekerja. Sebagaimana dari beritajatim.com (2021) bahwa ruang isolasi khusus (RIK) di RSUD Dr. Soetomo Surabaya merupakan ruang isolasi berstandar internasional yang mana tentunya mesin-mesin dan ruangan yang disediakan sesuai dengan standar dan kualitas terbaik sehingga memudahkan perawat dalam menjalankan tugasnya. Demikian pula, perawat sudah terbiasa berada di lingkungan tertutup dengan beberapa peralatan kesehatan yang digunakan seperti di ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Dr. Soetomo Surabaya.

### **3. Hubungan Resiliensi dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil uji ANOVA, nilai signifikansi hubungan resiliensi dan lingkungan kerja dengan stres kerja sebesar  $0,00 < 0,05$  atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa resiliensi dan lingkungan kerja secara simultan berhubungan signifikan dengan stres kerja. Dilihat dari nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dari

analisis regresi, sebesar 43% pengaruh korelasi berasal dari variabel independent (resiliensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (stres kerja) dan 57% lainnya terpengaruh oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Sejalan dengan penelitian (Achmadani P, 2019) terkait resiliensi dan lingkungan kerja dengan stres kerja yang dilakukan pada Anggota Polantas Polda Kaltim yang menunjukkan hasil bahwa didapatkan nilai  $R = -0,418$  dengan signifikansi  $p = 0,010$  ( $p < 0,05$ ) dan  $R^2 = 0,175$  menunjukkan bahwa resiliensi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh efektif sebanyak 17,5% pada stres kerja.

Berdasarkan teori Dwiyanti (dalam Lantara & Nusran, 2019) stres kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor individual. Lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan pekerja tidak nyaman dan mengurangi produktifitas dalam bekerja (Tambunan, 2018). Kurangnya produktifitas dan ketidaknyamanan menyebabkan karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja, bersikap acuh tak acuh, mengalami ketidakpuasan hingga menimbulkan suatu keadaan tertekan yaitu stres kerja (Noordiansah, 2012).

Faktor kedua yaitu kemampuan individu mampu bertahan dan bangkit dari situasi negatif atau tekanan disebut dengan resiliensi (Smith et al. 2008 ; Setiawati, 2021). Semakin tinggi resiliensi maka semakin rendah stres kerja seseorang, namun bila semakin rendah resiliensi maka

semakin tinggi stres kerja seseorang. Didalam ayat Al-Qur'an surah Al-Insyirah ayat 5-6 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah: 5-6).

Didalam islam, bekerja bukan hanya sebatas untuk memenuhi kebutuhan hidup didunia saja. Akan tetapi, bagi orang beriman bekerja juga merupakan ibadah dengan niat mencari nafkah untuk keluarga dan mengaharap pahala dari Allah Swt (Kirom, 2018). Apabila terdapat kesulitan maupun tekanan dalam bekerja ia akan menyandarkan segalanya kepada Allah Swt, karena ia yakin kepada janji Allah sebagaimana pada surah Al-Insyirah ayat 5-9, bahwa setiap kesulitan pasti ada kemudahan. Maka, apabila individu mengalami kesulitan dalam bekerja, ia akan berusaha menerima dan menjalani dengan ikhlas kemudian mencari solusi terbaiknya. Selanjutnya anjuran untuk sabar dan sholat saat menghadapi ujian, didalam surah Al-Baqarah ayat 153 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan dengan sabar dan sholat; sesungguhnya Allah bersama orang yang bersabar”. Ayat diatas menjelaskan bahwa ketika menghadapi ujian

manusia dianjurkan untuk sholat dan sabar, karena merupakan sarana seorang hamba untuk memohon pertolongan kepada Allah SWT, dan keduanya merupakan jenis ibadah yang paling berat, Adapun sabar merupakan ibadah hati yang paling berat, sedangkan shalat merupakan ibadah badaniah yang paling berat (Azmi, 2017).



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari pengujian pada bab-bab selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi terhadap stres kerja perawat ruang isolasi khusus RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Semakin tinggi resiliensi perawat maka stres kerja akan menurun. Resiliensi merupakan salah satu karakter kepribadian individu yang dapat membantu seseorang untuk mengendalikan stres kerja. Individu dengan kepribadian yang tenang dan matang dapat memberikan respon yang baik ketika menghadapi situasi stres.

Namun, berbeda dengan resiliensi, pada variabel lingkungan kerja tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Hal tersebut sangat dimungkinkan adanya faktor lain yang lebih kuat hubungannya dengan variabel stres kerja.

Selanjutnya ditemukan adanya hubungan resiliensi dan lingkungan kerja dengan stres kerja. Faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi psikis maupun fisik para pekerja. Adanya lingkungan kerja yang buruk menjadi sebuah gangguan bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja yang menyebabkan karyawan tidak berkonsentrasi dalam bekerja, bersikap acuh tak acuh pada pekerjaan serta mengalami ketidakpuasan hingga menimbulkan suatu keadaan tertekan yaitu stres kerja. namun, berkaitan dengan stres yang dialami pekerja ini tergantung bagaimana pekerja mampu

mengelola stres yang dialami. Setiap orang memiliki respon yang berbeda dalam menghadapi stres yang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadiannya. Seseorang dengan kepribadian yang matang dan tenang, menganggap sebuah stres atau tekanan dalam bekerja merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi. Ia merasa harus mampu bertahan dari situasi negatif, sehingga mampu bangkit dari situasi menekan yang sedang dialami. Kemampuan adaptasi terhadap stres tersebut disebut dengan resiliensi.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Instansi**

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan masukan bagi instansi dalam mengambil kewenangan yang lebih baik dalam menerapkan aturan kepada perawat maupun tenaga kesehatan lainnya. Selain itu, pihak instansi agar lebih memperhatikan lagi strategi untuk meningkatkan resiliensi perawat dalam menghadapi stres ditempat kerja seperti membuat semacam pelatihan untuk meningkatkan resiliensi perawat dalam menghadapi stres kerja.

### **2. Bagi Subjek dan Pembaca**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi subjek dan pembaca lainnya terkait tingkat stres yang terjadi pada petugas kesehatan khususnya perawat yang bekerja di ruang isolasi khusus. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan subjek dan pembaca lainnya untuk lebih menyadari lagi tentang

pentingnya coping stres dalam menghadapi stres terutama dalam bekerja.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengambil data secara offline atau dilakukan ditempat sehingga bisa diobservasi reaksi subjek saat mengisi kuesioner untuk menghindari jawaban manipulatif atau asal-asalan dalam melengkapi kuesioner. Saran lain bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan evaluasi terhadap skala pada penelitian ini dengan memperbaiki aitem-aitem untuk mendapatkan aitem dengan bahasa yang lebih mudah dipahami dan lebih valid. Dan dalam melakukan penelitian terkait stres kerja, peneliti selanjutnya dapat menambah atau menggunakan faktor-faktor lain yang lebih menarik dan lebih kuat hubungannya dengan stres kerja, mengingat variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berhubungan signifikan dengan stres kerja.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmadani P, N. (2019). *Pengaruh Resiliensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Polantas*.
- Aditama, D. (2017). Hubungan antara spiritualitas dan stres pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi. *El-Tarbawi, 10(2)*.
- Afini, R. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Megapolitan Develoments. Tbk. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen, 1(1)*.
- Agustin, P., & Permatasari, R. I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (Npd) Pada Pt. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress, 10(2)*.
- AK, R. D., & Pradna, P. (2012). Resiliensi guru di sekolah terpencil. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan, 1(02)*.
- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi diri dan stres kerja pada guru sekolah dasar. *JPPP-Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi, 6(2)*, 106–112.
- Amas, L. M., & Jaka, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta*.
- Amelia, A. R., Andayanie, E., & Alifia, A. N. (2019). Gambaran stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi, 2*, 35–43.
- Amin, S., & Sunaryo, H. (2018). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Ketapang Sampang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 7(6)*.
- Andriani, A., & Listiyandini, R. A. (2017). Peran kecerdasan sosial terhadap resiliensi pada mahasiswa tingkat awal. *Psychopathic: Jurnal Ilmiah Psikologi, 4(1)*, 67–90.
- Ardiyanto, R. (2018). *Hubungan Antara Resiliensi Dengan Stres Kerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ari. (2021). *Meski Penuh, RSUD dr Soetomo Tetap Terima Pasien Covid-19*. 28

- Juni. <https://news.okezone.com/read/2021/06/28/519/2431773/meski-penuh-rsud-dr-soetomo-tetap-terima-pasien-covid-19>
- Arif, A. (2020). *Perawat Pasien Covid-19 Rawan Alami Tekanan Psikologis karena Beban Kerja*. Senin 06 April. <https://www.ayosemarang.com/internasional/pr-77787253/Perawat-Pasien-Covid19-Rawan-Alami-Tekanan-Psikologis-karena-Beban-Kerja>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Astuti, D., Wasidi, W., & Sinthia, R. (2019). Hubungan antara regulasi emosi dengan perilaku memaafkan pada siswa sekolah menengah pertama. *Consilia: Jurnal Ilmiah Bimbingan Dan Konseling*, 2(1), 1–10.
- Atziza, R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Stres dalam Pendidikan Kedokteran. *Jurnal Agromedicine*, 2(3), 317–320.
- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). Pengaruh informasi keuangan dan non keuangan terhadap underpricing harga saham pada perusahaan yang melakukan initial public offering (Studi empiris perusahaan go public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2015). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1), 143–158.
- AZMI, R. (2017). *Hubungan Sabar Dan Shalat Dalam Al-Qur'an (Kajian Surah al-Baqarah ayat 45 dan 153)*.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrik II* (Edisi 2). Pustaka Pelajar. <https://pustakapelajar.co.id/buku/dasar-dasar-psikometrika-ed-2/>
- Azwar, S. (2017). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Pustaka Pelajar. <https://pustakapelajar.co.id/buku/metode-penelitian-psikologi-ed-2/>
- Beehr, T. (2014). *Psychological stress in the workplace (psychology revivals)*. Routledge.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Candra, S. A. (2020). *Jokowi Umumkan Dua Kasus Pertama Positif Corona di*

Indonesia. Senin 02 Maret.

<https://www.republika.co.id/berita/q6jur3409/jokowi-umumkan-dua>

kasuspertama-positif-corona-di-indonesia.

Chairani, I. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Gender Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 39–42.

Darmayanti, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 1(1), 55–69.

Dewanti, A., & Suprpti, V. (2014). Resiliensi remaja putri terhadap problematika pasca orang tua bercerai. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 3(3), 164–171.

Djazari, M., Rahmawati, D., & Nugroho, M. A. (2013). Pengaruh sikap menghindari risiko sharing dan knowledge self-efficacy terhadap informal knowledge sharing pada mahasiswa FISE UNY. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 181–209.

Fanani, I., & Djati, S. P. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Kepuasan-Kerja-Dan-Komitmen-Organisasi-Fanani-Djati/F78f6b100ef59f68dcb36a64287762f8fec671c7>

Febriana, S. K. T. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32.

Febrianty, A. N., Brebabama, A., & Kinanthi, M. R. (2020). Resiliensi Keluarga yang Memiliki Anak Tunagrahita: Bagaimana Peran Koherensi Keluarga? *Jurnal Psikogenesis*, 8(1), 101–111.

Fonseca, R., Madeira, N., & Simoes, C. (2021). Resilience to fear: The role of individual factors in amygdala response to stressors. *Molecular and Cellular Neuroscience*, 110, 103582.

Fransisca, D., & Vonny, D. (2004). *Hubungan antara resiliensi dengan depresi pada perempuan pasca pengangkatan payudara (mastektomi)*. Psikologi.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Gunawan, F., & Alim, N. (2017). Religious Expression of Indonesia Scholars on Sosial Media. *Islam and Local Wisdom: Religious Expression in Southeast Asia*. Deepublish, Yogyakarta, 226–243.
- Hakim, G. R. U., & Rizky, D. K. (2021). Hubungan Resiliensi Dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan Pt. X Area Jawa Timur Di Masa Pandemi Covid-19. *EjournalUNM*, April, 201–212. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/download/1143/582>
- Hamzah, M. T. I. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan collector PT BCA Multifinance Jombang)*. STIE PGRI Dewantara.
- Hanifah, N. (2015). Peranan kepribadian dalam menghadapi stres yang dialami guru di SMPN 15 Bekasi. *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(2).
- Hawin, M. (2019). Hubungan Tingkat Pendidikan Berbasis Islam Anggota Karang Taruna Dengan Kepedulian Sosial. *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 7(2), 50–54.
- Hendriani, W. (2018). Positive meaning: The typical coping of resilient person towards changing conditions become individual with disability. *Indonesian Journal of Disability Studies*, 5(2), 157–165.
- Hendryadi, H. (2017). Validitas isi: tahap awal pengembangan kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 259334.
- Indra, I. M., & Cahyaningrum, I. (2019). Cara mudah memahami metodologi penelitian. Yogyakarta: Deepublish Grup Cv Budi Utama.
- Kalendesang, M. P., Bidjuni, H., & Malara, R. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. VL Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Keperawatan*, 5(1).
- Khumaedi, M. (2012). Reliabilitas Instrumen Penelitian Pendidikan. In *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin Unnes* (Vol. 12, Issue 1, pp. 25–0). <http://jurnal.fkip.uns.ac.id>
- Kirom, C. (2018). Etos kerja dalam islam. *Tawazun: Journal Of Sharia Economic*

*Law*, 1(1), 57–72.

Koba, I. S. A. B., Edwina, O. I. P., & Fun, L. F. (2019). Peran Pelatihan Self-Esteem Enhancement dalam Meningkatkan Resiliensi pada Residen di Yayasan “X” Sentul. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(1), 31–50.

Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346.

Koontz, H., & O’Donnell, C. (1955). *Principles of Management*. New York: McGraw-HillBookCompany. Inc., 196h.

Kurniawan, D. (2021). *Alasan RSUD dr. Soetomo Surabaya Tetap Terima Pasien Covid-19 Meski Penuh*. 28 Juni. [https://id.berita.yahoo.com/alasan-rsud-dr-soetomo-surabaya-041228374.html?guccounter=1&guce\\_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuYmluZy5jb20v&guce\\_referrer\\_sig=AQAAAJfc2z6ZGbp9UCmB7hEQXiaR2N\\_K8HZ57TIpvwXqwoFiSGU2X43GwiUTgoQhdQ68G1bZStOSaJsjh1Uy8z-30qclqzqX-qiZszOM1QAUG4ezGTjf-Ch2Jim8VAgKL3v0M83pOq8Pvfv\\_QQ3W8UqowotmlRW4XpHLDIPbKEaR8VUS](https://id.berita.yahoo.com/alasan-rsud-dr-soetomo-surabaya-041228374.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuYmluZy5jb20v&guce_referrer_sig=AQAAAJfc2z6ZGbp9UCmB7hEQXiaR2N_K8HZ57TIpvwXqwoFiSGU2X43GwiUTgoQhdQ68G1bZStOSaJsjh1Uy8z-30qclqzqX-qiZszOM1QAUG4ezGTjf-Ch2Jim8VAgKL3v0M83pOq8Pvfv_QQ3W8UqowotmlRW4XpHLDIPbKEaR8VUS)

Kurniawan, R. (2019). Urgensi bekerja dalam Alquran. *Jurnal Transformatif (Islamic Studies)*, 3(1), 42–67.

Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.

Larasati, T. A. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Majority*, 4(9), 58–63.

Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal. Al-Masharif*, 3(1).

Luma, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra’*, 10(1). <https://doi.org/10.30984/jii.v10i1.589>

Mallapiang, F., Azriful, A., Nursetyaningsih, D. P., & Adha, A. S. (2017). Hubungan tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi dengan



- stres kerja pada perawat di bagian igd rumah sakit haji kota makassar. *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*.
- Mandasari, F., & Handayani, S. W. R. I. (2019). Resiliensi Dan Need For Achievement Pada Regu Paskibraka Di Sma Islam Malang. *Psikovidya*, 23(2), 138–149.
- Margono, S. (2005). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Maslihah, S. (2011). Studi tentang hubungan dukungan sosial, penyesuaian sosial di lingkungan sekolah dan prestasi akademik siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Undip*, 10(2).
- Missasi, V., & Izzati, I. D. C. (2019). Faktor–faktor yang mempengaruhi resiliensi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 433–441.
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS For Windows* (Edisi 2). Zifatama Jawa.
- Mulyani, Y., & Ulfah, L. (2017). Hubungan mekanisme koping dengan stres kerja perawat IGD dan ICU di RSUD Ulin Banjarmasin. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(2).
- Nasution, H. F. (2016). Instrumen penelitian dan urgensinya dalam penelitian kuantitatif. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 4(1), 59–75.
- Natassia, R., & Indria, V. (2016). Pengaruh faktor lingkungan kerja dan faktor individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) kantor Area II Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 233–239.
- Nisa, M. K. (2012). *Studi tentang daya tangguh (resiliensi) anak di panti asuhan sidoarjo*. State University of Surabaya.
- Nissa, R. S. I., & Anggraeni, S. P. (n.d.). *Beban Pekerjaan , Perawat Pasien Covid-19 Berisiko Alami Tekanan Psikologis ! PINA*. <https://www.suara.com/health/2020/04/06/092450/beban-pekerjaan-perawat-pasien-covid-19-berisiko-alami-tekanan-psikologis?page=2>
- Noordiansah, P. (2012). *search results - Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang*.

<https://www.bing.com/search?q=Pengaruh+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Stres+Kerja+Perawat+Studi+Pada+Rumah+Sakit+Muhammadiyah+Jombang&cvid=ddaa3d197bb4464f3cbdda644f054b&aqs=edge..69i57.1025j0j4&FORM=ANAB01&PC=ASTS>

- Noviati, N. P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 20(1), 27–38.
- Nuzulawati, M. T., & Rohmatun, R. (2018). Hubungan antara Kepribadian Tipe A dengan Stres Kerja pada Guru SMK Muhammadiyah Tegal. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 11(1), 15–23.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026.
- Prihastuti, P. (2011). Profil resiliensi pendidik berdasarkan resilience Quetient test. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 15(2), 199–214.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 260–266.
- Rahmawati, I., & Illiyin, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Hp Oppo. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 10(1), 103–112.
- Rasyid, M. (2017). Analisis Hubungan Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Medan Sugar Industri. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 6(2), 240–247.
- Ravari, A. K., Farokhzadian, J., Nematollahi, M., Miri, S., & Foroughameri, G. (2020). The effectiveness of a time management workshop on job stress of nurses working in emergency departments: an experimental study. *Journal of Emergency Nursing*, 46(4), 548-e1.
- Reppi, B., Sumampouw, O. J., & Lestari, H. (2020). Faktor-faktor Risiko Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*,



- I(1)*, 33–39.
- Rizki, M., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *41(1)*.
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8(2)*, 174.  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Prenada Media.
- Samsidar, S. (2020). DOA SEBAGAI METODE PENGOBATAN PSIKOTERAPI ISLAM. *Al-Din: Jurnal Dakwah Dan Sosial Keagamaan*, *6(2)*.
- Santayana, S. E., & Triastuti, N. (2013). Analisis Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, *2(2)*, 48–60.
- Sartika, R. E. A. (n.d.). *Stres Kerja dan Gangguan Tidur Tingkatkan Risiko Kematian*. Retrieved January 4, 2022, from <https://health.kompas.com/read/2020/08/12/103300568/stres-kerja-dan-gangguan-tidur-tingkatkan-risiko-kematian>
- Setiawan, M. R. (2019). Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang. *Medica Arteriana, Volume*, *1(1)*.
- Setiawati, A. (2021). Pengaruh Trait Kepribadian dan Sosial Skills Terhadap Resiliensi Anak Didik Lapas Kelas IIA Salemba. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, *6(1)*.
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *1(2)*, 376–396.
- Setyaningrum, P., Dwityanto, A., & Psi, S. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setyawan, D. A. (2021). *HIPOTESIS dan VARIABEL PENELITIAN* (Cetakan 1). Penerbit Tahta Media Group.  
[https://books.google.co.id/books/about/HIPOTESIS\\_dan\\_VARIABEL\\_PEN](https://books.google.co.id/books/about/HIPOTESIS_dan_VARIABEL_PEN)

ELITIAN.html?id=HjNAEAAAQBAJ&redir\_esc=y

- Setyono, A., Rahardjo, M., Nugraheni, R., & Rahardja, E. (2007). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Stress Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Salesman (Studi Kasus Pada Pt. Adira Finance Cabang Bangkok Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 4(2), 104–119.
- Setyorini, D. A. (2021). *Ini Situasi Terkini RSUD Dr Soetomo Surabaya*. 3 Januari. <https://beritajatim.com/pendidikan-kesehatan/ini-situasi-terkini-rsud-dr-soetomo-surabaya/>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan Bank Panin cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 6(3), 160–169.
- Sudjiati, E., Handiyani, H., Yetti, K., & Suryani, C. T. (2021). Optimalisasi Perawat Sehat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Bermutu. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1), 145–154.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suwandi, E. (2018). Analisis tingkat kepuasan menggunakan skala likert pada layanan speedy yang bermigrasi ke indihome. *Jurnal Teknik Elektro Universitas Tanjungpura*, 1(1).
- Syah, R. N., & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada sopir bus PO Agra Mas (Divisi AKAP) jurusan Wonogiri-Jakarta. *Jurnal Empati*, 5(3), 543–548.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 175–183.
- Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada

- Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 145–152.
- Taufik, F. (2015). *RSU Dr Soetomo Jadi Rumah Sakit Rujukan BPJS Terbesar*. 6 Maret. <https://www.suarasurabaya.net/kelanakota/2015/RSU-Dr-Soetomo-Jadi-Rumah-Sakit-Rujukan-BPJS-Terbesar/>
- Taylor, S. (2010). *Health psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/2010-11906-019>
- Theressa, D., & Lianto, G. G. (2014). Analisa Motivasi dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Kuliner Malam di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 328–344.
- Tuwah, M. (2016). Resiliensi dan kebahagiaan dalam perspektif psikologi positif. *El-Ghiroh*, 10(1), 131–141.
- Untara, A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus CV Luwai Garment Cabang Balikpapan)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung (UNISBA).
- Wahidi, R., & Nurcahya, Y. (2019). Hubungan antara Panjang Tungkai dengan Hasil Lompat Jauh. *Jurnal Kevelatihan Olahraga*, 11(1), 59–67.
- WAHYUDI, K. Y. (2017). *HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY CONFLICT DENGAN STRES KERJA PADA WANITA YANG BEKERJA*. Universitas Airlangga.
- Widjono, H. (2007). Bahasa Indonesia: Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi. *Jakarta: Grasindo*.
- Willda, T., Nazriati, E., & Firdaus, F. (2016). *Hubungan Resiliensi Diri Terhadap Tingkat Stres Pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Riau*. Riau University.
- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1.
- Yana, D. (2015). Stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 1(2).
- Yusrizal, Y. (2016). *Tanya Jawab Seputar Pengukuran, Penilaian, dan Evaluasi Pendidikan*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.