

## BAB IV

### PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Deskripsi Umum Obyek Penelitian.

##### 1. Organisasi IBI (Ikatan Bidan Indonesia).

Bidan Delima merupakan salah satu program unggul yang telah dan sedang dilakukan oleh Ikatan Bidan Indonesia (IBI). Bidan Delima adalah *brand* yang diberikan kepada Bidan Praktik Swasta yang telah lulus standarisasi tempat pelayanan oleh IBI. Pada saat ini propinsi yang telah melaksanakan program Bidan Delima sebanyak 15 propinsi dengan jumlah 6.451 orang dan calonnya 373 orang serta fasilitator 1.143 orang<sup>1</sup>. Sedangkan di surabaya saat ini, jumlah Bidan Praktik Swasta mencapai 928 orang yang mana 120 diantaranya telah tercatat sebagai Bidan Delima<sup>2</sup>.

IBI (Ikatan Bidan Indonesia) sebagai organisasi profesi, memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi : Satu-satunya wadah yang mandiri, berdaya saing, mempunyai wewenang: “pengesahan kepada bidan, lembaga pendidikan dan pengawasan mutu pelayanan dalam mendukung berhasilnya kiprah profesionalisme Bidan Indonesia”

Misi : Mewujudkan organisasi Ikatan Bidan Indonesia yang mandiri, berdaya saing, dan mampu meningkatkan profesionalisme bidan Indonesia dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

---

<sup>1</sup> Bidan, *Dari Kongres IBI Bidan Memantapkan Komitmen* (Ed. XXX Desember 2008), hal. 4.

<sup>2</sup> Endang Sri Resmiati, *Data IBI Cab. Surabaya*, tahun 2009.

Dalam Organisasi IBI, Kepengurusan IBI terdiri dari Pengurus Pusat IBI, Pengurus Daerah IBI (tingkat propinsi) dan Pengurus Cabang IBI (tingkat kota/kabupaten). Adapun struktur organisasi pengurus cabang Ikatan Bidan Indonesia Kota Surabaya adalah sebagai berikut:

PEMBINA	: Kepala Dinas Kesehatan Kota Surabaya.
PENASEHAT	: Hj. Siti Nurul Fatimah Amari Hj. Siti Utami, SST.
MPEB & MPA	: Rusnaningsih, Amd. Keb
YBD	: Maria Gorety Dwi Setyo Rahajeng T. MM Djamini
KETUA	: Hj. Endang Sri Resmiati, SH, SST, M. Kes
WAKA I	: Sumiati, SkP. NS
Sie Organisasi	: Suhartini
Sie Hukum	: Herry S.
WAKA II	: Dinarria, SST
Sie Diklat	: Sri Herlis, Amd. Keb
Sie Pelatihan & Penelitian	: Luna P. Amd. Keb
Sekretaris	: Titik Wahyuni, Spd.
Sie Humas & Dokumentasi	: Eko Rahayu
Sie Tata Usaha	: Maria F. Haqul
Bendahara	: Emmy As. Amd. Keb
Sie Administrasi KU	: Muryani
Sie RT & Logistik	: Prihatin

## 2. Bidan Delima.

Definisi Bidan Praktik Swasta Menurut Satuan Kredit Perolehan Organisasi IBI, adalah bidan yang diberi ijin untuk menjalankan praktik perorangan setelah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan<sup>3</sup>.

Bidan Delima adalah Bidan Praktik Swasta (BPS) yang mendapatkan pengakuan dari organisasi IBI sebagai bidan yang menjalankan pelayanan yang berkualitas nasional<sup>4</sup>. Bidan Delima melambangkan pelayanan berkualitas dalam Kesehatan Reproduksi dan Keluarga Berencana yang berlandaskan kasih sayang, sopan santun, ramah-tamah, sentuhan yang manusiawi, terjangkau, dengan tindakan kebidanan sesuai standar dan kode etik profesi.

a. Visi dan Misi Bidan Delima

Visi: Meningkatkan kualitas pelayanan untuk memberikan yang terbaik, agar dapat memenuhi keinginan masyarakat.

Misi: Bidan Delima adalah Bidan Praktek Swasta yang mampu memberikan pelayanan berkualitas terbaik dalam bidang kesehatan reproduksi dan keluarga berencana, bersahabat dan peduli terhadap kepentingan pelanggan, serta memenuhi bahkan melebihi harapan pelanggan

---

<sup>3</sup> IBI, dikutip oleh Suryani Soepardan, *Konsep...*, hal. 125

<sup>4</sup>[http://www.republika.co.id/suplemen/cetak\\_detail.asp?mid=&id=201500&kat\\_id=105&kat\\_id1=150&kat\\_id2=189](http://www.republika.co.id/suplemen/cetak_detail.asp?mid=&id=201500&kat_id=105&kat_id1=150&kat_id2=189). Diakses pada tanggal 14 Juni 2005, jam 14.30 WIB

## b. Logo Bidan Delima



Adapun “Logo” pada delima mengandung arti sebagai berikut:

Gambar Bidan	Petugas kesehatan yang memberikan pelayanan yang berkualitas, ramah-tamah, aman-nyaman, terjangkau dalam bidang kesehatan reproduksi, keluarga berencana dan kesehatan umum dasar selama 24 jam.
Delima	Buah yang terkenal sebagai buah yang cantik, indah, berisi biji dan cairan manis yang melambangkan kesuburan (reproduksi).
Merah	Warna melambangkan keberanian dalam menghadapi tantangan dan pengambilan keputusan yang cepat, tepat dalam membantu masyarakat.
Hitam	Warna yang melambangkan ketegasan dan kesetiaan dalam melayani kaum perempuan (ibu dan anak) tanpa membedakan.
Hati	Melambangkan pelayanan Bidan yang manusiawi, penuh kasih sayang (sayang Ibu dan sayang Bayi) dalam semua tindakan/ intervensi pelayanan.

Logo/*branding*/merk Bidan Delima menandakan bahwa BPS tersebut telah memberikan pelayanan yang berkualitas yang telah diuji/diakreditasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, memberikan pelayanan yang berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan pelanggannya (*service excellence*). Berbeda dengan bidan pada umumnya, Bidan Delima memiliki konsep pelayanan KB dan kesehatan reproduksi yang

mengutamakan kualitas. Untuk itu, 3 karakter yang diutamakan yakni bersahabat, berkualitas, dan handal tak pernah lepas dari sosok Bidan Delima.

c. Kewenangan Bidan.

Sebagaimana bidan pada umumnya, seorang Bidan Delima dalam melaksanakan peran, fungsi, dan tugasnya didasarkan pada kemampuan serta kewenangan yang diberikan. Kewenangan tersebut diatur melalui Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes).

Berdasarkan Permenkes No. 900/Menkes/SK/VII/2002, bidan dalam melaksanakan praktiknya diberi kewenangan untuk memberikan pelayanan yang meliputi:

- 1) Pelayanan kebidanan yang meliputi pelayanan pranikah, antenatal, intranatal, postnatal, bayi baru lahir, dan balita.
- 2) Pelayanan keluarga berencana yang meliputi pemberian obat dan alat kontrasepsi melalui oral, suntikan, pemasangan dan pencabutan AKDR dan AKBK tanpa penyulit<sup>5</sup>.

d. Kewajiban Bidan.

Bidan memiliki kewajiban sebagai berikut:

- 1) Selama menjalankan BPS (Bidan Praktek Swasta), bidan wajib menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik dari dinas maupun dari profesi (IBI).

---

<sup>5</sup> Suryani Soepardan, *Konsep...*, hal. 13

- 2) Bidan dalam menjalankan praktik harus membantu program pemerintah dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat khususnya kesehatan ibu dan anak serta keluarga berencana.
- 3) Setiap bidan yang menjalankan praktik berkewajiban meningkatkan kemampuan keilmuan dan keterampilannya melalui pendidikan dan pelatihan.
- 4) Bidan dalam menjalankan praktiknya memiliki kewenangan untuk memberikan pelayanan yang meliputi: pelayanan kebidanan, pelayanan keluarga berencana, dan pelayanan kesehatan masyarakat.
- 5) Bidan dalam menjalankan praktiknya wajib melakukan pencatatan dan pelaporan sesuai dengan pelayanan yang diberikan dan dilampirkan ke puskesmas.
- 6) Mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan organisasi profesi (Ikatan Bidan Indonesia).
- 7) Kepala dinas kesehatan kabupaten/kota dan/atau organisasi terkait melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap bidan yang melakukan praktik di wilayahnya. Bidan berkewajiban menerima pembinaan tersebut.
- 8) Bidan yang menjalankan praktik harus mencantumkan Surat Izin Praktik Bidan atau fotocopy izin praktik di ruang praktik atau tempat yang mudah dilihat<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Suryani Soepardan, *Konsep...*, hal. 128

e. Tugas Bidan.

Dalam melaksanakan praktiknya, seorang bidan memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

1. Memberi bimbingan, asuhan dan nasihat kepada remaja (sebagai calon ibu), ibu hamil termasuk ibu hamil resiko tinggi, ibu melahirkan, ibu nifas, ibu menyusui, serta ibu dalam masa klimakterium dan menopause.
2. Menolong ibu yang melahirkan dan memberi asuhan kepada bayi dan anak-anak pra sekolah.
3. Memberi pelayanan keluarga berencana dalam rangka mewujudkan keluarga kecil, sehat dan sejahtera.
4. Melakukan tindakan pencegahan dan deteksi terhadap kondisi ibu dan anak balita yang mengalami gangguan kesehatan, serta memberi bantuan pengobatan sebagai pertolongan pertama sebelum tindakan medis lebih lanjutan dilakukan.
5. Melakukan penyuluhan kesehatan khususnya mengenai kehamilan, praperkawinan, penyakit kandungan yang terkait dengan kehamilan dan keluarga berencana, kesehatan balita, gizi, dan kesehatan lingkungan keluarga.
6. Membimbing dan melatih calon bidan, dukun bayi, serta kader kesehatan dalam lingkup pelayanan kebidanan.
7. Mengkaji kegiatan pelayanan asuhan kebidanan yang dilakukan untuk perbaikan dan peningkatan.

8. Memotivasi dan menggerakkan masyarakat terutama kaum wanita dalam rangka mewujudkan kesehatan serta kesejahteraan keluarga<sup>7</sup>.

## **B. Penyajian Data.**

### 1. Persiapan Penelitian.

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang harus dilakukan adalah persiapan agar dalam melaksanakan penelitian tidak terdapat kendala sehingga dapat berjalan dengan maksimal. Adapun persiapan yang dilakukan peneliti antara lain:

- a) Merumuskan masalah dan menetapkan judul penelitian.
- b) Mencari literatur yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti.
- c) Menyusun proposal penelitian.
- d) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.
- e) Menentukan lokasi penelitian.
- f) Menentukan populasi dan sampel penelitian.
- g) Mengurus surat izin penelitian.
- h) Mempersiapkan alat ukur dalam pengumpulan data, termasuk menentukan indikator untuk menyusun alat ukur. Alat ukur penelitian berupa angket menggunakan skala likert pertanyaan angket disesuaikan indikator-indikator variabel penelitian ini.
- i) Menyebarkan angket kuesioner.
- j) Skoring dan pengolahan data.
- k) Analisa data dan pembahasan tentang hasil dari analisa data.

---

<sup>7</sup> Suryani Soepardan, *Konsep...*, hal. 53



l) Membuat laporan hasil penelitian.

m) Pengambilan kesimpulan.

## 2. Pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan surat ijin penelitian tanggal 27 Januari 2009 dan surat ijin dari Pengurus Cabang Ikatan Bidan Indonesia Kota Surabaya pada tanggal 30 Januari 2009, penulis melakukan pengambilan data terhadap Bidan Praktik Swasta khususnya Bidan Delima. Sebelum pengambilan data ke lapangan (penyebaran angket), peneliti mengadakan wawancara terlebih dahulu dengan Ketua Pengurus Cabang IBI Kota Surabaya yaitu Ibu Hj. Endang Sri Resmiati, SH, SST, M.Kes, untuk mengetahui jumlah populasi dan penentuan sampel penelitian.

Dari hasil wawancara diperoleh jumlah populasi penelitian yaitu Bidan Delima di Wilayah Surabaya yang berjumlah 120 orang. Dari jumlah populasi tersebut kemudian diambil sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu para Bidan Delima yang masih aktif bekerja di instansi. Dengan kata lain Bidan Praktik Swasta yang telah menjadi Bidan Delima yang membuka praktik swasta sendiri sekaligus merangkap bekerja di instansi rumah sakit ataupun di puskesmas. Hal ini dimaksudkan supaya penelitian ini tepat pada sasaran. Dari hasil pendataan, sampel penelitian diperoleh sejumlah 62 orang.

Pada tanggal 31 Januari 2009 sampai tanggal 12 Pebruari 2009, peneliti mulai mengambil data dengan menyebarkan angket ke Bidan Praktik Swasta (Bidan Delima) di Kec. Tandes, Kec. Benowo, Kec Pakal, Kec. Sambi

Kerep, dan di sekitar Wilayah Surabaya Barat. Dari penelitian ini baru diperoleh 15 orang.

Kemudian pada tanggal 15 Pebruari 2009, peneliti mulai menyebarkan angket di Wilayah Surabaya Utara dan di Wilayah Surabaya Timur selama  $\pm$  2 minggu dan mendapatkan subyek sebanyak 20 orang.

Pada tanggal 3 Maret 2009, pada pertemuan rutin yang diadakan IBI Cab. Surabaya yang dihadiri oleh para Bidan Delima peneliti diberikan kesempatan oleh ketua IBI Cab. Surabaya untuk menyebarkan angket sebelum rapat dimulai dan mengambil angket tersebut setelah acara selesai. Dan dari pertemuan IBI ini, peneliti mendapatkan subyek sebanyak 27 orang.

### 3. Jadwal Penelitian

**Tabel 4.1**  
**Jadwal Penelitian**

<b>No</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Keterangan</b>
1.	03 April 2008	Membuat proposal
2.	27 April 2008	Seminar proposal
3.	27 Januari 2009	Observasi lapangan
4.	31 Januari 2009	Penyebaran skala
5.	08 Maret 2009	Penyekoran dan pengolahan data
6.	15 Maret 2009	Analisis data dan interpretasi

### C. Deskripsi Hasil Penelitian.

#### 1. Uji Validitas.

Uji validitas item dipengaruhi, oleh sikap persepsi dan motivasi responden dalam penelitian memberikan jawaban oleh karena itu, mutu

jawaban yang diberikan tergantung pada apakah dia dapat menangkap isi pernyataan dengan tepat serta bersedia menjawab dengan baik.

Pengujian validitas adalah suatu alat ukur berkualitas baik, kalau valid jika item tersebut mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bentuk *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 11,00 *for windows*. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi ( $r$  hitung) harus positif dan lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel di mana untuk subjek ( $N = 62$ ) dengan ketentuan  $df = N-2$  atau pada kasus penelitian ini karena  $N = 62$  berarti  $62 - 2 = 60$  dengan menggunakan taraf signifikan 5 % maka akan diperoleh  $r$  tabel 0,250.

Secara teknis, prosedur pengujian validitas skala dapat dihitung formula *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*
- $\Sigma x$  = Skor total
- $\Sigma y$  = Skor item
- $\Sigma xy$  = Hasil kali skor item dengan skor total
- $N$  = Jumlah subyek

Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Skala Beban Kerja Berlebihan (*work-overload*).

Pada variabel beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan jumlah item pernyataan sebanyak 25 item yang terdiri dari 2 faktor, maka hasil uji validitas item variabel beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah sebagai berikut:

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai  $r$  tabel dengan ketentuan  $df = N-2$ , atau pada penelitian ini karena  $N = 62$  berarti  $62-2 = 60$ , dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,250. Adapun kaidah yang digunakan adalah jika harga *corrected item total correlation*  $< r$  tabel, maka item tidak valid, dan jika harga *corrected item total correlation*  $> r$  tabel, maka item valid.

Uji validitas item menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 11,00 *for windows*. Dimana butir yang gugur dibuang dan butir yang shahih di pakai untuk diuji selanjutnya. Maka diperoleh hasil sebagai berikut. Lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini:

- 1) Uji Validitas Item pada faktor 1 “Beban kerja berlebihan secara kuantitatif (*quantitative overload*)”.

Hasil uji validitas item pada faktor Beban kerja berlebihan secara kuantitatif (*quantitative overload*) dengan sampel sebanyak 62 dan item pernyataan yang mengungkap Beban kerja berlebihan secara kuantitatif (*quantitative overload*) sebanyak 8 item. Hasil uji validitas item ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**HASIL UJI VALIDITAS ITEM PADA FAKTOR 1**  
**“BEBAN KERJA YANG BERLEBIHAN SECARA KUANTITATIF**  
**(quantitative overload)”**

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
ITEM 2	.3551	0.250	Valid
ITEM 5	.4943	0.250	Valid
ITEM 6	.6631	0.250	Valid
ITEM 9	.7250	0.250	Valid
ITEM 11	.4200	0.250	Valid
ITEM 13	.6645	0.250	Valid
ITEM 18	.6645	0.250	Valid
ITEM 24	.2788	0.250	Valid

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi.11.00, *scale*, analisis validitas

Melalui uji validitas tersebut, 8 item soal yang mengungkap Beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif (*quantitative overload*) semuanya dinyatakan valid untuk mengukur konstruk.. Hal ini dapat dilihat dari semua item soal yang mempunyai harga koefisien bobot total atau *corrected item total correlation* ( r hasil ) positif dan lebih besar dari pada harga r tabel.

- 2). Uji Validitas Item pada faktor 2 “ Beban kerja berlebihan secara kualitatif (*qualitative overload*)”.

Hasil uji validitas item pada faktor Beban kerja berlebihan secara kualitatif (*qualitative overload*) dengan sampel sebanyak 62 dan item pernyataan yang mengungkap Beban kerja berlebihan secara kualitatif (*qualitative overload*) sebanyak 17 item. Hasil uji validitas item ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**HASIL UJI VALIDITAS ITEM PADA FAKTOR 2**  
**“BEBAN KERJA YANG BERLEBIHAN SECARA KUALITATIF**  
**(*qualitative overload*)”**

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
ITEM 1	.4707	0.250	Valid
ITEM 3	.2970	0.250	Valid
ITEM 4	.4185	0.250	Valid
ITEM 7	.4240	0.250	Valid
ITEM 8	.3011	0.250	Valid
ITEM 10	.5338	0.250	Valid
ITEM 12	.4621	0.250	Valid
ITEM 14	.3539	0.250	Valid
ITEM 15	.5490	0.250	Valid
ITEM 16	.4273	0.250	Valid
ITEM 17	.4814	0.250	Valid
ITEM 19	.2654	0.250	Valid
ITEM 20	.2968	0.250	Valid
ITEM 21	.3378	0.250	Valid
ITEM 22	.3384	0.250	Valid
ITEM 23	.3768	0.250	Valid
ITEM 25	.3149	0.250	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS V.11.00, scale, analisis validitas

Melalui uji validitas tersebut, 17 item soal yang mengungkap Beban kerja berlebihan secara kualitatif (*qualitative overload*) semuanya dinyatakan valid untuk mengukur konstruk. Hal ini dapat dilihat dari semua item soal yang mempunyai harga koefisien bobot total atau *corrected item total correlation* ( r hasil ) positif dan lebih besar dari pada harga r tabel.

### 3) Uji Validitas Faktor pada Beban kerja berlebihan (*work-overload*)

Hasil uji validitas faktor pada beban kerja berlebihan (*work-overload*) yang terdiri dari 2 faktor yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload* dengan sampel sebanyak 62 responden. Hasil uji validitas faktor ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR PADA**  
**BEBAN KERJA BERLEBIHAN (*work-overload*)**

Faktor	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Quantitative overload	.7819	0.250	Valid
Qualitative overload	.7819	0.250	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS V.11.00, scale, analisis validitas

Melalui uji validitas penulis mendapati semua item soal dalam beban kerja berlebihan (*work-overload*) yang terdiri dari 2 faktor yang semuanya berjumlah 25 item soal, semuanya dinyatakan valid untuk mengukur konstruk. maka dapat dijelaskan bahwa dari masing-masing item baik. Hal ini dapat dilihat dari semua item soal tersebut mempunyai harga koefisien bobot total atau *corrected item-total correlation* ( r hasil ) positif dan lebih besar dari pada harga r tabel.

b. Skala Stres Kerja.

Pada variabel stres kerja dengan jumlah item pernyataan sebanyak 32 item yang terdiri dari 3 faktor, maka hasil uji validitas item variabel stres kerja adalah di bawah ini:

1). Uji Validitas Item pada Faktor 1 “Gejala fisik”.

Hasil uji validitas item pada faktor gejala fisik dengan sampel sebanyak 62 dan item pernyataan yang mengungkap gejala fisik sebanyak 6 item. Hasil uji validitas item ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**HASIL UJI VALIDITAS ITEM PADA FAKTOR 1**  
**“GEJALA FISIK”**

<b>No. Item</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>ITEM 2</b>	<b>.3789</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 4</b>	<b>.5401</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 9</b>	<b>.4866</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 17</b>	<b>.3334</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 23</b>	<b>.3271</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 24</b>	<b>.2731</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>

Sumber : hasil pengolahan data SPSS V.11.00, scale, analisis validitas

Melalui uji validitas penulis mendapati semua item soal dalam Gejala fisik yang terdiri dari 6 item soal semuanya dinyatakan valid untuk mengukur kontrak. maka dapat dijelaskan bahwa dari masing-masing item baik. Hal ini dapat dilihat dari semua item soal tersebut mempunyai harga koefisien bobot total atau *corrected item-total correlation* ( r hasil ) positif dan lebih besar dari pada harga r tabel.

2). Uji Validitas Item pada Faktor 2 “Gejala Psikologi”.

Hasil uji validitas item pada faktor gejala psikologi dengan sampel sebanyak 62 dan item pernyataan yang mengungkap gejala psikologi sebanyak 15 item. Hasil uji validitas item ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 4.6**  
**HASIL UJI VALIDITAS ITEM PADA FAKTOR 2**  
**“GEJALA PSIKOLOGI”**

<b>No. Item</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>ITEM 1</b>	<b>.6870</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 3</b>	<b>.4986</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 7</b>	<b>.4883</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 8</b>	<b>.3642</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 11</b>	<b>.3483</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 12</b>	<b>.3765</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 13</b>	<b>.4689</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 15</b>	<b>.3145</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 16</b>	<b>.3046</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 18</b>	<b>.5595</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 22</b>	<b>.2512</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 25</b>	<b>.2608</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 27</b>	<b>.4650</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 29</b>	<b>.6598</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>ITEM 32</b>	<b>.3383</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>

Sumber : hasil pengolahan data SPSS V.11.00, scale, analisis validitas

Melalui uji validitas penulis mendapati semua item soal dalam gejala psikologi yang terdiri dari 15 item soal semuanya dinyatakan valid untuk mengukur konstruk. Maka dapat dijelaskan bahwa dari masing-masing item baik. Hal ini dapat dilihat dari semua item soal tersebut mempunyai harga koefisien bobot total atau *corrected item-total correlation* ( r hasil ) positif dan lebih besar dari pada harga r tabel.

### 3) Uji Validitas Item pada Faktor 3 “Gejala Perilaku”

Hasil uji validitas item pada faktor gejala perilaku dengan sampel sebanyak 62 dan item pernyataan yang mengungkap gejala perilaku sebanyak 11 item. Hasil uji validitas item ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**HASIL UJI VALIDITAS ITEM PADA FAKTOR 3**  
**“GEJALA PERILAKU”**

No. Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
ITEM 5	.4040	0.250	Valid
ITEM 6	.3631	0.250	Valid
ITEM 10	.4415	0.250	Valid
ITEM 14	.3185	0.250	Valid
ITEM 19	.3125	0.250	Valid
ITEM 20	.5697	0.250	Valid
ITEM 21	.2666	0.250	Valid
ITEM 26	.3349	0.250	Valid
ITEM 28	.3157	0.250	Valid
ITEM 30	.4463	0.250	Valid
ITEM 31	.5390	0.250	Valid

Sumber : hasil pengolahan data SPSS V.11.00, scale, analisis validitas

Melalui uji validitas penulis mendapati semua item soal dalam gejala perilaku yang terdiri dari 11 butir soal semuanya dinyatakan valid untuk mengukur konstruk. Maka dapat dijelaskan bahwa dari masing-masing item baik. Hal ini dapat dilihat dari semua item soal tersebut mempunyai harga koefisien bobot total atau *corrected item-total correlation* ( r hasil ) positif dan lebih besar dari pada harga r tabel.

#### 4). Uji Validitas Faktor pada Stres Kerja

Hasil uji validitas faktor pada stres kerja yang terdiri dari 3 faktor; yaitu faktor gejala fisik, faktor gejala psikologi dan faktor gejala perilaku dengan sampel sebanyak 62 responden. Hasil uji validitas faktor ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR PADA STRES KERJA**

<b>Faktor</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Gejala Fisik</b>	<b>.6226</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>Gejala Psikologi</b>	<b>.8617</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>
<b>Gejala Perilaku</b>	<b>.7792</b>	<b>0.250</b>	<b>Valid</b>

Sumber : hasil pengolahan data SPSS V.11.00, scale, analisis validitas

Melalui uji validitas faktor penulis mendapati semua item soal dalam Stres Kerja yang terdiri dari 3 faktor, yang semuanya berjumlah 32 item semuanya dinyatakan valid untuk mengukur konstruk, maka dapat dijelaskan bahwa dari masing-masing item baik. Hal ini dapat dilihat dari semua item soal tersebut mempunyai harga koefisien bobot total atau *corrected item-total correlation* (r hasil) positif dan lebih besar dari pada harga r tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alfa Cronbach's*. Teknik ini merupakan salah satu formula untuk uji realibilitas.

Reliability suatu data dinyatakan dalam suatu skala yang disebut *cronbach's alpha* yang bernilai 0 sampai dengan 1. Nilai *cronbach's alpha* yang mendekati 1,000 menunjukkan konsistensi (*reliability*) yang tinggi. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah, rendah pula realibilitasnya. Adapun hasil dari realibilitas kedua variable tersebut adalah sebagai berikut:

a. Skala Beban Kerja Berlebihan (*work-overload*).

Dari hasil uji realibilitas alat ukur terhadap tiap-tiap item. Skala Beban Kerja Berlebihan (*work-overload*) yang valid diperoleh dengan nilai koefisien alpha sebesar 0,8291 dengan  $p = 0,000$ . Hal ini berarti  $r$  alpha yang bertanda positif dan lebih besar dari  $r$  tabel ( $> r$  tabel) tersebut tergolong **reliabel**. Kesimpulannya bahwa alat ukur beban kerja berlebihan (*work-overload*) ini dapat digunakan untuk mengukur skala beban kerja berlebihan (*work-overload*).

b. Skala Stres Kerja.

Dari uji realibilitas alat ukur terhadap tiap-tiap item. Skala stres kerja yang valid diperoleh dengan nilai koefisien alpha sebesar 0,8298 dengan  $p = 0,000$ . Hal ini berarti  $r$  alpha yang bertanda positif dan lebih besar dari  $r$  tabel ( $> r$  tabel) tersebut tergolong **reliabel**. Kesimpulannya bahwa alat ukur stres kerja ini dapat digunakan untuk mengukur skala stres kerja.

Adapun hasil perhitungan uji realibilitas alat ukur skala beban kerja berlebihan (*work overload*) dan stres kerja dapat disajikan pada table sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**HASIL UJI RELIABILITAS ALAT UKUR**

Skala	Nilai Reliabilitas Alpha	Keterangan
Beban Kerja Berlebihan ( <i>work-overload</i> )	0.8291	Reliabel
Stres Kerja	0.8298	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.11.00, scale, analisis reliabilitas

### 3. Analisa Data.

Sebelum analisis data peneliti terlebih dahulu harus memenuhi uji asumsi (uji prasyarat), yaitu:

#### a. Uji normalitas data

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *statistik chi square*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah jika signifikan  $< 0.05$  maka sebaran data tersebut adalah tidak normal, dan jika signifikan  $\geq 0.05$  maka sebaran tersebut normal.

Dari hasil uji normalitas data dengan teknik statistik *chi square* dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1) Variabel Beban Kerja Berlebihan (*work-overload*).

Dari hasil uji normalitas data variabel beban kerja berlebihan (*work-overload*) diperoleh hasil statistik *chi square* sebesar 32.774 dengan derajat kebebasan  $df = 25$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.137 > 0.05$  berarti sebaran data adalah **normal**.

#### 2) Variabel Stres Kerja.

Dari hasil uji normalitas data variabel stres kerja diperoleh hasil statistik *chi-square* sebesar 26.774 dengan derajat kebebasan  $df = 31$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.683 > 0.05$  berarti sebaran data adalah **normal**.

Hasil uji normalitas kedua variabel tersebut dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**HASIL UJI NORMALITAS ALAT UKUR**

Skala	<i>Chi Square</i>	<i>df</i>	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja Berlebihan ( <i>work-overload</i> )	32.774	25	0.137	Normal
Stres Kerja	26.774	31	0.683	Normal

Sumber : hasil pengolahan data SPSS V.11.00

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan ini dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan variabel stres kerja. Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah jika signifikansi  $< 0,05$  maka hubungannya adalah linier, dan sebaliknya jika signifikansi  $>$  maka hubungannya tidak linier. Dari hasil uji linieritas dapat dibuat tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**HASIL UJI LINIERITAS HUBUNGAN**

Variabel	<i>R Square</i>	<i>F</i>	Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja Berlebihan ( <i>work-overload</i> ) dengan Stres Kerja	0.504	61.064	0.000	Linier

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.11.00

Dari hasil uji linieritas hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka diperoleh hasil yang keduanya signifikan dengan harga R square = 0.504 dan  $F = 61.064$  serta signifikansi =  $0.000 < 0.05$ , artinya hubungannya adalah **Linier**.

c. Uji Korelasi.

Setelah uji asumsi atau prasyarat dilakukan, selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian yang diajukan dengan teknik *product moment*. Teknik analisis data *product moment* dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 11.00 *for windows*.

Berdasarkan dari hasil analisa data dengan menggunakan korelasi *product moment* antara variabel bebas (beban kerja berlebihan /*work-overload*) dengan variabel tergantung (stres kerja), maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT**

Variabel X-Y	Koefisien Korelasi	Signifikansi	keterangan
<b>Beban Kerja Berlebihan (work-overload) dengan Stres Kerja</b>	<b>0.710</b>	<b>0.000</b>	<b>Korelasi Signifikan</b>

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.11.00

Hasil uji analisis *product moment* tersebut menunjukkan harga koefisien korelasi sebesar 0.710 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000, berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan gelatnya. Jika signifikansi lebih besar dari 0.05 maka Ho diterima, tetapi jika signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka Ho ditolak.

Dengan demikian berdasarkan hasil yang telah diperoleh, yaitu harga koefisien korelasi sebesar 0.710 dengan taraf signifikansi sebesar

0.000, Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, ada hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan stres kerja.

#### **D. Pengujian Hipotesis.**

Dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) yang berbunyi:

“Tidak ada hubungan antara beban kerja (*work-overload*) dengan stres kerja pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya”.

2. Hipotesis Kerja ( $H_a$ ) yang berbunyi:

“Ada hubungan antara beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan stres kerja pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya”.

Untuk menguji hipotesis tentang distribusi dari ukuran atau variabel-variabel penelitian, kaidah yang digunakan adalah  $p > 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal. Begitu juga sebaliknya, jika  $p < 0,05$  maka sebaran dinyatakan tidak normal. Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas sebaran yang telah dilakukan dengan menggunakan *chi square* terhadap variabel-variabel penelitian maka sebarannya dinyatakan normal, sedangkan analisa data statistik dengan menggunakan korelasi *product moment* terhadap data-data yang dikumpulkan, maka diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.710 dengan peluang galat sebesar ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, maka hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nihil ( $H_0$ ) ditolak. Ini berarti ada korelasi yang positif yang sangat signifikan antara beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan stres kerja pada



Bidan Delima di Wilayah Surabaya. Artinya semakin tinggi beban kerja berlebihan (*work-overload*) semakin tinggi stres kerja yang muncul pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian.**

Dari Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi (  $r_{xy}$  ) sebesar 0.710. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang **signifikan** antara beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan stres kerja pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya. Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut juga dapat diketahui bahwa korelasinya bersifat **positif**, artinya semakin tinggi beban kerja berlebihan (*work-overload*) semakin tinggi pula stres kerjanya. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan (*work-overload*) dapat dinyatakan sebagai salah satu faktor penyebab stres kerja (stressor) selain dari pada faktor-faktor yang lain.

Adapun sumbangan efektif beban kerja berlebihan (*work-overload*) terhadap stres kerja sebesar 50%, sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Stres bagi seseorang itu hampir selalu ada, lebih-lebih dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan setiap harinya<sup>8</sup>. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stressor.

Para Ahli telah menemukan paling sedikit ada 3 kelompok faktor *stressor* dalam kehidupan seseorang, yaitu; faktor lingkungan, faktor organisasional, dan

---

<sup>8</sup> Matthew J. Culligan dan Keith Sedlacek, M.D., dikutip oleh Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), hal. 136.

faktor individual<sup>9</sup>. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) merupakan salah satu penyebab stres kerja yang termasuk dalam faktor organisasional.

Beban kerja yang berlebihan (*work-overload*), yaitu suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Dengan kata lain beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut. Tugas-tugas tersebut melebihi kadar rutinitas dari yang biasa dilakukan oleh pekerja sehingga membutuhkan tenaga ekstra.

Beban kerja berlebihan (*work-overload*) terdiri dari 2 macam. Yang pertama *quantitative overload* (beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif) merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*)<sup>10</sup>. Beban kerja berlebihan yang kedua adalah beban kerja berlebihan kualitatif (*qualitative overload*) yaitu beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (tingkat kesulitan suatu pekerjaan).

Penelitian para ahli menunjukkan bahwa kelelahan mental, sakit kepala dan gangguan-gangguan pada perut merupakan akibat dari kondisi kronis beban berlebihan kualitatif. Penelitian lain menunjukkan bahwa beban berlebihan kualitatif sebagai sumber stress secara nyata berkaitan dengan rasa harga diri yang rendah<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 1995),140.

<sup>10</sup> Gibson Ivancevich Donelly, *Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1997), hal. 216.

<sup>11</sup> Everly dan Girdano dalam Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri ...*hal.383.

Riggio berpendapat bahwa beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja<sup>12</sup>. Penelitian yang dilakukan oleh Caplan & Jones tahun 1975, dan Cobb & Rose tahun 1973 menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan berhubungan dengan gejala fisik stress, seperti meningkatnya kolesterol darah, dan meningkatnya detak jantung. Selain itu, juga berhubungan dengan gejala psikologi stress dan juga berhubungan dengan menurunnya kualitas kerja, dan ketidak puasan kerja. Pada faktanya, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Carayon 1994; Motowidlo, Packard & Manning, 1986; Shouksmith & Burrough, 1988, beban kerja berlebihan dilaporkan sebagai sumber umum stress pada bermacam-macam pekerjaan seperti; pekerja administrasi, pengontrol lalu lintas udara, dan pekerja medis<sup>13</sup>.

Merujuk dari keterangan-keterangan para ahli tersebut, maka hasil penelitian ini memperkuat pendapat para ahli yang menyatakan bahwa beban kerja berlebihan (*work-overload*) dilaporkan sebagai sumber umum stress. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji analisis *product moment* yang menunjukkan harga koefisien korelasi sebesar 0.710 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Maka hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, ada hubungan yang signifikan antara beban kerja berlebihan (*work-overload*) dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja berlebihan (*work-overload*) semakin tinggi stres kerja yang muncul pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya. Selain itu dapat pula dilihat dari hasil uji regresi sederhana yang menghasilkan R Square sebesar

---

<sup>12</sup> Riggio, dikutip oleh Desy W. S, Hartanti, dan A. J. Tjahjoanggoro, Hubungan Persepsi Terhadap Tempat Duduk, Beban Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kelelahan Kerja, *Anima*, Vol. 14, No. 54, Tahun 1999, hal. 121.

<sup>13</sup> Riggio, *Introduction To Industrial / Organizational Psychology*, 2<sup>nd</sup> ed., (Harper Collins College Publishers, 1996), hal.. 250.

0.504 yang berarti sumbangan efektifitas atau pengaruh beban kerja berlebihan (*work-overload*) terhadap stres kerja sebesar 50%. Jadi 50% yang lain bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti; tipe kepribadian, persepsi, motivasi kerja, pengalamannya, lingkungan kerja, dan sebagainya.