

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT
RS PKU MUHAMMADYAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

Tri Suryaningrum

NIM. 11408141041

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Suryaningrum
NIM : 11408141041
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN
SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PERAWAT
RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, April 2015

Yang menyatakan,

Tri Suryaningrum
NIM. 11408141041

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA” yang disusun oleh Tri Suryaningrum, dengan NIM 11408141041 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 07 Mei 2015 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM	Ketua Penguji		3/6 - 2015
Farlianto, MBA	Sekretaris		3/6 - 2015
Setyabudi Indartono, Ph. D.	Penguji Utama		3/6 - 2015

Yogyakarta, 05 Juni 2015
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 0028

MOTTO

“Success needs a process”

“Be as yourself as you want”

“Do not try to be same, but be better”

*“You were given this hard life, because you are strong
enough to face it”*

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri.

*Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu
untuk dirimu sendiri.*

(QS. Al-Isra': 7)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Orang tua kesayanganku

Kakak-kakakku

Sahabat-sahabatku

dan

Semua orang yang membuat hidupku menjadi berarti

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
STRES KERJA PERAWAT RS PKU MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Oleh: Tri Suryaningrum

NIM. 11408141041

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. (2) Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. (3) Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, dan instrumen penelitian adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RS PKU Muhammadiyah sebanyak 230 perawat. Teknik pengambilan sampel dengan cara *Simple Random Sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 175 perawat. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar (β) 0,165 (* $p < 0,05$; $p = 0,033$), dengan ΔR^2 beban kerja terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar 0,026*. (2) dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar (β) -0,144 (* $p < 0,05$; $p = 0,027$), dengan ΔR^2 dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 0,021**. (3) beban kerja (β) 0,167 (* $p < 0,05$; $p = 0,030$) dan dukungan sosial (β) -0,147 (* $p < 0,05$; $p = 0,045$) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dengan ΔR^2 beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 0,021**.

Kata kunci: Beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja perawat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Lina Nur Hidayati, M.M, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Farlianto, MBA. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Setyabudi Indartono, Ph.D. dan Arum Darmawati, M.M., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.

7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Kedua orang tua, kakak, dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Sahabat-sahabat yang tak henti memberikan semangat dan motivasi
10. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta
11. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, April 2015

Penulis,

Tri Suryaningrum

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto	iv
Halaman Persembahan	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB II	14
KAJIAN TEORI	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Stres Kerja.....	14
2.1.2 Beban Kerja	21
2.1.3 Dukungan Sosial	24
2.2 Penelitian yang Relevan.....	28
2.3 Kerangka Berpikir.....	29

2.4 Paradigma Penelitian.....	32
2.5 Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Instrumen Penelitian	37
3.7 Teknik Analisis Data.....	38
3.8 Uji Coba Instrumen Penelitian.....	40
3.8.1 Uji Validitas.....	40
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.9 Uji Hipotesis	47
BAB IV	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	49
4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Hasil Uji Prasyarat Analisis	51
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif	53
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	59
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V	66
KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69

LAMPIRAN	73
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 11. Data Keterlambatan Hadir dan Absensi Kerja Perawat	4
Tabel 1.2. Data Tingkat Kepuasan Pasien	5
Tabel 1.3. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Perawat.....	6
Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen.....	38
Tabel 3.2. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	44
Tabel 3.3. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation</i> dan <i>Dicsriminant Validity</i>	45
Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.1. Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 4.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.3. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.4. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.5. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	54
Tabel 4.6. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.7. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai	55
Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Variabel.....	56
Tabel 4.9. Kategorisasi Variabel Stres Kerja	57
Tabel 4.10. Kategorisasi Variabel Beban Kerja.....	59
Tabel 4.11. Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial	60
Tabel 4.12. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres kerja	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	74
2. Data Penelitian, Validitas dan Reliabilitas	79
3. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	84
4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	86
5. Hasil Uji Normalitas.....	88
6. Hasil Uji Linieritas	89
7. Hasil Uji Multikolinearitas	90
8. Hasil Karakteristik Responden	92
9. Hasil Uji Karakteristik Responden	96
10. Rumus Perhitungan Kategorisasi	98
11. Hasil Uji Kategorisasi	99
12. Hasil Uji Deskriptif.....	100
13. Hasil Uji Regresi.....	100
14. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> , Langkah Perhitungan Diskriminan, dan Hasil Perhitungan Diskriminan	104

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1	32
---------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan teknologi berkembang pesat, termasuk teknologi di bidang kesehatan. Penyakit yang dihadapi menjadi semakin kompleks, dan rumah sakit dituntut memberikan pelayanan dengan baik dan maksimal. Rumah sakit dengan tenaga medis yang diharapkan mampu melayani masyarakat dengan profesional dan berkualitas. Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk memberikan perawatan kepada pasien dan menunjang kesehatan pasien. Menurut UU RI No. 23 1992 perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat merupakan pekerja yang selalu ada di setiap rumah sakit yang bertanggung jawab atas kesehatan pasien. Perawat di rumah sakit memiliki tugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat.

Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit harus bermutu, efektif dan efisien yang ditunjang dengan kualitas dan kuantitas tenaganya. Perawat dituntut untuk menjaga kualitas dan profesionalitasnya dalam memberikan pelayanan untuk pasien. Selalu meningkatkan kinerja dan produktivitas serta menunjukkan keramahan kepada setiap pasien dan keluarga pasien.

Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya perawat rentan terhadap stres. Seorang perawat dituntut untuk selalu profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dihadapi perawat, maka dapat meningkatkan stres. Perawat dihadapkan dengan berbagai masalah yang di keluhkan pasien yang bermacam-macam, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang tidak terjalin dengan baik, beban kerja yang berat, di ruang rawat inap yang pekerjaannya kompleks dan monoton, dan ditambah dengan tuntutan tugas yang harus dicapai.

Stres kerja yang dialami perawat dapat mengganggu kinerja dan mengurangi produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2009). Stres merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu (Robbins, 2004 dalam Almasitoh, 2011). Stres kerja berhubungan dengan kondisi kerja dan kesehatan fisik perawat (Gelsema *et al.*, 2006). Stres dapat diakibatkan oleh bermacam-macam hal, termasuk dari tugas pokok perawat dan tanggung jawab, beban kerja yang berat (Gray-Toft & Anderson, 1981: *et al.*), jenis kepemimpinan (Clegg *et al.*, 2001), kepuasan kerja yang rendah (Gelsema *et al.*, 2006), ketidakjelasan peraturan (Gray-Toft & Anderson, 1981; Piko, 2006), pengalaman kerja yang kurang (Sadovich, 2005), dan dukungan sosial yang rendah (Gelsema *et al.*, 2006).

Stres kerja yang tinggi mempunyai dampak yang negatif bagi perawat. Stres yang berlangsung lama dan terjadi terus – menerus dalam intensitas yang tinggi mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang disebut *burn out*. *Burn out* merupakan salah satu bentuk stres yang sering dialami oleh pekerja yang berhubungan dengan pelayanan jasa masyarakat atau *public service* (Maslach, 1991 dalam Isnoviyanti, 2002).

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat bagian rawat inap di rumah sakit PKU pada bulan Januari 2015, tugas pokok perawat bagian rawat inap antara lain yaitu melaksanakan pengkajian perawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan pendokumentasian askep, melaksanakan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu yaitu *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan *pre* serta *post conference* dan serah terima pasien pada saat pergantian dinas. Perawat di ruang rawat inap merasakan kebosanan dan berimbas pada tugas yang dikerjakan menjadi tidak maksimal.

Perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah mengalami stres kerja, dilihat dari indikasi gejala psikologisnya, perawat merasa jenuh, agresif dan mudah marah, dan dilihat dari gejala fisik, perawat sering mengalami gangguan pencernaan, sakit maag dan kepala pusing. Kasus yang pernah terjadi akibat stres kerja yaitu perawat yang tidak mengikuti saran yang diberikan dokter. Perawat memberikan penanganan terhadap pasien sesuai dengan kehendaknya sendiri. Stres kerja yang dialami oleh

perawat akan memberikan dampak tidak hanya bagi perawat itu sendiri, tetapi juga akan berdampak bagi rumah sakit. Dampak bagi perawat itu sendiri seperti lesu kerja, semangat yang menurun, dan kepuasan kerja yang menurun. Bagi rumah sakit akan berdampak pada tingginya angka tidak masuk kerja, keterlambatan hadir, *turnover*, hubungan kerja menjadi tegang dan rendahnya kualitas pekerjaan serta kecenderungan mengalami kecelakaan kerja. Berikut sampel data keterlambatan hadir perawat dari bangsal Marwah:

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Hadir dan Absensi Kerja Periode April – September 2014 Perawat Bangsal Marwah RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Bulan	Intensitas Keterlambatan	Perawat yang Terlambat	Intensitas Ketidakhadiran	Perawat yang Absen Tanpa Keterangan
April	10 kali	5	25	12
Mei	14 kali	6	31	13
Juni	10 kali	4	22	11
Juli	22 kali	8	109	15
Agustus	36 kali	12	25	12
September	22 kali	8	23	12

Jumlah perawat di bangsal Marwah: 17 orang

Sumber: data internal RS PKU Muhammadiyah

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadi fluktuasi keterlambatan hadir dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Jika dilihat dari jumlah perawat di bangsal marwah sebanyak 17 orang, perawat yang absen tanpa keterangan tergolong tinggi. Di bulan Juli, mencapai 15 orang perawat dengan intensitas ketidakhadiran mencapai 109 kali dan di bulan Agustus sebanyak 12 orang perawat yang terlambat hadir dengan intensitas keterlambatan sebanyak 36

kali. Jika dilihat dari data keterlambatan hadir dan ketidakhadiran yang tergolong tinggi, dapat disimpulkan bahwa hal tersebut merupakan dampak dari stres kerja yang dialami oleh perawat.

Kepuasan pasien adalah salah satu hal yang menjadi tolok ukur keberhasilan perawat dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan visi rumah sakit PKU yaitu ,memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang professional, cepat, nyaman, dan bermutu. Namun, data kepuasan pasien pada bulan April-September 2014 menunjukkan tingkat kepuasan pasien yang masih dibawah standar. Berikut adalah Tabel 1.2 yang menunjukkan tingkat kepuasan pasien:

Tabel 1.2 Data Tingkat Kepuasan Pasien RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Periode April - September 2014

Bulan	Tingkat Kepuasan Konsumen	Jumlah Responden
April	62,27%	89
Mei	66,50%	87
Juni	59%	85
Juli	65%	85
Agustus	64,25%	83
September	73,75%	86

Sumber: data internal RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Keterangan: Standar kepuasan yang digunakan adalah 70%

Data di atas menunjukkan tingkat kepuasan pasien yang fluktuatif. Tingkat kepuasan pasien dalam bulan April-September 2014 masih dibawah standar yaitu kurang dari 70%, yang berarti bahwa perawat tidak maksimal dalam memberikan pelayanan kesehatan, sehingga pasien merasa tidak puas. Jika tidak di atasi akan berlanjut pada kualitas pelayanan dan kinerja rumah sakit yang akan terus menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat yang dilakukan pada bulan Januari 2015 mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja. Hasil wawancara dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Faktor yang mempengaruhi stres kerja	Jumlah respon	Presentase
Dukungan sosial	10	25%
Lingkungan kerja	9	22,5%
Beban kerja	12	30%
Ketegangan dan kesalahan	9	22,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil wawancara 20 perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Dari hasil pra *survey* menunjukkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi stres yaitu beban kerja dan dukungan sosial. Beban kerja dengan jumlah respon 12 atau sebesar 30% dan dukungan sosial dengan jumlah respon 10 dengan presentase 25%.

Beban kerja mempengaruhi tingkat stres kerja perawat. Menurut Manuaba (2000), beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik seperti mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, dll. Beban kerja mental dapat berupa bekerja dengan sistem *shift*, menjaga komunikasi yang baik dengan perawat lain, atasan, pasien dan juga keluarga pasien, dan tanggung jawab terhadap kesembuhan pasien. Beban kerja di setiap bangsal bervariasi, berat ringannya beban kerja tergantung

pada tipe dan jenis ruang. Bagi perawat di RS PKU Muhammadiyah, mereka sering mengalami beban kerja yang dihadapi dalam kategori berat, terlebih untuk perawat dibagian bedah sentral, perawat dituntut untuk dapat melakukan komunikasi pada pasien terutama untuk menyiapkan mental dan rohaninya dalam menghadapi operasi dan setelah operasi, juga perawat harus menangani beban fisik seperti mengangkat pasien, memandikan pasien dan harus mencatat perkembangan pasien setelah operasi. Di ruang yang lain seperti rawat inap, beban kerja tidak kalah berat dengan di ruang bedah sentral. Di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, perawat harus ganti *shift* selama dua hari sekali, dengan jumlah jam kerja sesuai standar yaitu 420 menit untuk *shift* pagi dan sore dengan jam efektif 357 menit, dan 600 jam dengan jam efektif 510 menit untuk *shift* malam. Pada *shift* malam biasanya jumlah perawat lebih sedikit dibanding *shift* pagi atau siang dengan jumlah beban kerja yang sama, yang dimungkinkan terjadinya pertambahan beban kerja pada *shift* malam. Perawat dituntut untuk selalu tepat waktu dalam pemberian obat, ditambah lagi, di RS PKU ini perawat juga harus menangani pekerjaan non medis, seperti membereskan piring dan gelas pasien setelah selesai makan. Standar ideal tidak didasarkan pada jumlah pasien, namun secara tim, dalam satu tim 2-3 orang menangani 8-10 pasien setiap harinya. Beban kerja di rumah sakit ini juga karena adanya *jobdesk* yang tidak sesuai dengan perawat, yaitu pekerjaan administrasi keuangan disetiap bangsal harus dikerjakan oleh perawat, seharusnya administrasi dikerjakan oleh pihak administrasi.

Permasalahan lain yang dapat menimbulkan stres yaitu dukungan sosial dari orang-orang sekitar, baik keluarga, rekan kerja, maupun dengan atasan yang rendah. Dukungan sosial yang rendah akan mengganggu kenyamanan perawat dalam bekerja. Perawat yang dukungan sosialnya rendah akan mengalami kondisi kerja yang kurang nyaman diakibatkan dari hubungan yang kurang harmonis. Dukungan sosial yang rendah akan mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang.

Dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada didalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman (Lazarus dalam Isnoviyanti, 2002). Selanjutnya untuk mengurangi kecemasan dan ketegangan emosional yang di hadapi oleh perawat karena beban kerja yang berat dan tuntutan yang diberikan, diperlukan adanya sumber positif dari orang sekitar seperti keluarga, rekan kerja dan motivasi dari atasan. Hodson (1997) mengatakan bahwa dukungan sosial dari tempat kerja dapat memberikan kontribusi, terutama pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan menekan tingkat stres pada perawat, untuk itu, sangat diperlukan lingkungan yang kondusif supaya stres kerja perawat tetap di level yang rendah. Menurut House (dalam Fadillah, 2010), seseorang yang memiliki dukungan sosial yang baik maka dia dapat meredam stres yang terjadi dalam pekerjaan mereka. Sehingga apabila seorang perawat memiliki dukungan sosial yang tinggi dari orang-orang di sekitarnya maka akan mampu mengelola stres kerja yang dihadapinya dengan baik.

Perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah mendapat dukungan sosial yang rendah dari rekan kerja dan atasannya. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis pada bulan Januari 2015, perawat hanya bersosialisasi dengan perawat dalam satu bangsal yang sama, sehingga komunikasi dengan perawat beda bangsal sangat minim. Kadang ada juga pasien yang harus transfer bangsal, namun perawat bangsal lain tidak meresponnya dengan baik, dan terjadi suasana yang kurang nyaman untuk bekerja karena komunikasi yang kurang terjalin dengan baik. Perawat di rumah sakit PKU juga kurang aktif dalam pertemuan yang diadakan oleh pihak manajemen, hal itu menyebabkan kurangnya keakraban antar perawat maupun dengan atasan. Perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta harus bekerja secara tim, dalam tim itu kadang ada perawat yang tidak maksimal dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mengganggu hasil kinerja tim.

Kondisi lingkungan kerja juga bisa menyebabkan munculnya stres kerja. Kondisi lingkungan harus mendukung dan kondusif supaya tercipta suasana kerja yang nyaman. Namun, hal itu tidak tercipta di rumah sakit ini, kondisi ruang yang kurang nyaman, sempit, panas dan terkesan gelap menjadikan ketidaknyamanan, sehingga perawat kurang bersemangat dalam bekerja. Perubahan peraturan karena pergantian manajemen juga tidak di sosialisasikan kepada perawat, sehingga perawat banyak yang tidak mengetahui peraturan-peraturan yang baru diterapkan.

Manajemen rumah sakit harus memperhatikan stres kerja yang dialami perawat. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga kualitas pelayanan rumah sakit supaya tidak menurun. Dari permasalahan di atas, perlu diadakan penelitian yang

menganalisis mengenai pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja. Hal tersebut karena beban kerja perawat tergolong berat, dan dari hasil wawancara yang dilakukan, perawat sering mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan akibat banyaknya beban kerja yang harus ditangani. Sedangkan faktor dukungan sosial lebih dipilih karena hubungan diantara perawat dan hubungan dengan atasan yang kurang terjalin dengan baik, dan stres kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh perawat. dan tingkat stres paling tinggi biasanya dialami oleh perawat. Penelitian ini dimaksudkan untuk dapat berkontribusi dalam hal mengatasi stres kerja perawat, dengan judul penelitian ***Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.***

1.2 Identifikasi Masalah

- a. Perawat mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan seperti maag dan gangguan menstruasi akibat stres kerja
- b. Kurangnya komunikasi diantara perawat yang berbeda bangsal
- c. Perawat di bangsal tertentu banyak yang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan
- d. Kelelahan fisik yang dialami oleh perawat karena banyaknya beban kerja yang diberikan
- e. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas dan sempit
- f. Perawat tidak maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien
- g. Pasien merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada perawat, maka penelitian ini memfokuskan pada beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
- b. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
- c. Bagaimana pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta
- b. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

- a. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat di bangku kuliah. Selain itu, untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mengurangi tingkat stres kerja terutama fokus pada perawat.

- c. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perawat sehingga dapat mengantisipasi kondisi stres kerja.

- d. Bagi kepala perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan referensi bagi kepala perawat dalam memberikan wewenang kepada perawat sehingga tidak menjadikan stres kerja bagi perawat.

e. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan kajian dan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serta sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres kerja

Tuntutan kerja yang dihadapi oleh tenaga medis pada saat ini menjadi lebih kompleks. Perawat dituntut untuk lebih mampu mengatasi dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Dihadapkan dengan tuntutan tersebut, menambah tantangan psikologis yang di alami oleh perawat rumah sakit.

2.1.1.1 Pengertian Stres kerja

Anoraga (2001), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja yang dikemukakan oleh Looker dan Gregson (2005) merupakan sebuah keadaan yang dialami ketika ada sebuah ketidaksesuaian atau ketimpangan antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Mendelson dalam Tarwaka, dkk (2004) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu ketidakmampuan tenaga kerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam bekerja. Sementara Siagian (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan

kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Perawat yang mengalami stres kerja akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif (Siagian, 2014). Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun mental seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya.

2.1.1.2 Indikator Stres kerja

Indikator stres kerja menurut Terry dan John dalam Salmawati (2014) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Perawat yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2009).
- b. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, *migraine*,

berkeringat, dan mudah lelah fisik. Perawat sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.

- c. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase (Zulfan, 2012). Perawat yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

2.1.1.3 Penyebab Stres kerja

Menurut Sheridan dan Radmacher dalam Almasitoh (2011), ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu. Faktor lingkungan, yaitu keadaan secara global. Lingkungan yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Faktor Organisasional, yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya. Berikutnya faktor individual, terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

Menurut Sunyoto (2001), mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

1) Faktor – faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor – faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), higene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup kerja *shift* atau kerja malam. Kerja *shift* merupakan sumber stres utama bagi para pekerja di ruang rawat inap. Faktor intrinsik dalam pekerjaan yang kedua yaitu beban kerja. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Selanjutnya peran terhadap risiko dan bahaya yang dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada perawat.

2) Peran individu dalam organisasi

Setiap perawat mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan – aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun perawat tidak selalu berhasil memainkan perannya sehingga timbul: konflik peran dan ketaksaan peran. Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang perawat tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan – harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

4) Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

5) Kepuasan dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

6) Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa – peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu.

7) Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya. Individu yang berpikiran positif tidak rentan akan stres.

2.1.1.4 Jenis Stres

Terdapat dua jenis stres yaitu distres dan eustres. Stres melibatkan perubahan fisiologis yang kemungkinan dapat dialami sebagai perasaan yang baik atau buruk (Quick dan Quick, 1984):

- a. Eustres (stres yang baik) adalah sesuatu yang positif. Stres dikatakan berdampak baik apabila seseorang mencoba untuk memenuhi tuntutan untuk menjadikan orang lain maupun dirinya sendiri mendapatkan sesuatu yang baik dan berharga. Dengan adanya stres, perawat merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Eustres dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya.
- b. Distres (stres yang buruk) atau yang bersifat negatif. Distres dihasilkan dari sesuatu yang buruk, di mana respon yang digunakan selalu negatif dan ada indikasi mengganggu integritas diri sehingga bisa diartikan sebagai sebuah ancaman.

Stres kerja dibutuhkan untuk dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya, namun harus diwaspadai ketika tingkat stres mencapai titik optimal atau stres tingkat sedang, karena stres akan meningkat menjadi distres dan dapat mengganggu kinerja.

2.1.1.5 Dampak Stres Kerja

Menurut Lubis (dalam Prihatini, 2007), stres kerja dapat mengakibatkan hal – hal sebagai berikut: penyakit fisik yang diinduksikan oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain. Kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi, bekerja bergiliran, absensi kerja, lesu kerja, perawat kehilangan motivasi dalam bekerja. Gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai ketidakmampuan yang berat. Gangguan jiwa yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, marah-marah, apatis dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi berupa depresi, dan cemas.

Stres kerja juga mempunyai dampak terhadap individu dan organisasi. Menurut Beehr (dalam Prihatini, 2007), stres kerja berdampak bagi individu yaitu munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologi dan interaksi interpersonal. Pada gangguan fisik seseorang mengalami stres akan mudah terserang penyakit, pada gangguan mental stres berkepanjangan akan mengakibatkan ketegangan hal ini akan merusak tubuh dan gangguan kesehatan. Pada gangguan interpersonal stres akan lebih sensitif terhadap hilangnya percaya diri, menarik diri dan lain-lain. Dampak terhadap organisasi yaitu pekerja yang mengalami stres kerja akan berpengaruh pada kuantitas kerja, kekacauan manajemen dan operasional kerja, meningkatnya absensi dan banyak pekerjaan yang tertunda. Stres kerja dapat menurunkan kualitas dan kuantitas pelayanan pada perawat, yang akan berakibat pada penurunan produktivitas layanan rumah sakit.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang di kerjakan oleh seseorang. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah perawat yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Munandar (2001), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja perawat harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2000). Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh perawat baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.2.2 Indikator Beban Kerja

Pengukuran tinggi rendahnya beban kerja menggunakan konsep dari Spector dan Jex (dalam Kumalasari, 2014) yang meliputi dua aspek yaitu jumlah pekerjaan dan kecepatan. Jumlah beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Perawat harus mengerjakan pekerjaan dengan jumlah beban yang bervariasi tergantung jenis bangsal. Kecepatan dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan waktu yang tersedia. Perawat diuntut untuk bekerja dengan cepat dan sigap dalam melayani pasien, seperti menangani pasien yang sedang kritis. Semakin cepat pekerjaan harus dikerjakan, semakin tinggi tingkat stres kerja.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba (dalam Prihatini, 2007), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh perawat (*stressor*), seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Susanto, dalam Ambarwati, 2007) :

- a. *Role overload*, terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai. Perawat dengan tuntutan tugas yang terlalu banyak akan mengalami kelelahan fisik dan penurunan kondisi fisik perawat.
- b. *Role underload*, adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menyebabkan stres kerja. Karena beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Ambarwati, 2007).

Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit.

2.1.2.4 Jenis Beban Kerja

Menurut Munandar (2001) beban kerja meliputi 2 jenis, yaitu:

- a. Beban kerja kuantitatif, meliputi: harus melaksanakan observasi pasien secara ketat selama jam kerja, banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan, kontak langsung perawat dengan pasien secara terus menerus selama jam kerja, rasio perawat dan pasien.
- b. Beban kerja kualitatif, meliputi: pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki perawat tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di rumah sakit, tanggung jawab yang tinggi terhadap asuhan keperawatan pasien kritis, harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas, tuntutan keluarga pasien terhadap kesembuhan dan keselamatan pasien, setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat, tugas memberikan obat secara intensif, menghadapi pasien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal.

2.1.3 Dukungan Sosial

Manusia tidak pernah lepas dari orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari manusia selalu membutuhkan bantuan orang lain untuk dapat bertahan hidup.

Begitu juga dalam lingkungan pekerjaan. Hubungan antara individu dengan individu lain dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan.

2.1.3.1 Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan kebersamaan sosial, dimana individu berada di dalamnya, yang memberikan beberapa dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman (Lazarus, dalam Isnovijanti, 2002). Menurut Rahim (dalam Handayani, 2006), dukungan sosial didefinisikan sebagai ketersediaan bantuan baik itu yang berasal dari supervisor, rekan kerja, anggota keluarga, dan teman. Menurut Cobb (dalam Winnubst dan Schabracq, 1996), dukungan sosial digambarkan sebagai pengalaman yang memberikan keyakinan pada seseorang bahwa dirinya dicintai, diperhatikan (dukungan emosional), dihargai (dukungan afirmatif), dan diakui sebagai bagian dari suatu kelompok (dukungan kelompok). House (dalam Fadillah, 2010), juga mengatakan bahwa dukungan sosial diidentifikasi sebagai sumber yang dapat membantu individu mengatasi stres. Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli diatas bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan dari orang-orang sekitar dalam bentuk perhatian, penghargaan maupun pengakuan yang dapat membantu mengatasi stres kerja yang dialami seseorang. Ada empat definisi dukungan sosial menurut Rahim (dalam Handayani, 2006), yaitu :

- a. Berdasarkan banyaknya kontak sosial yang dilakukan individu

Pengukuran dukungan kontak sosial dilihat dari status perkawinan, hubungan dengan saudara, teman atau keanggotaan dalam suatu organisasi informasi.

b. Berdasarkan jumlah pemberi dukungan

Dukungan sosial diartikan sebagai jumlah orang yang memberi bantuan pada seseorang yang membutuhkan. Semakin banyak orang yang member bantuan, maka makin sehat kehidupan orang tersebut.

c. Berdasarkan keterdekatan hubungan

Pengertian dukungan sosial dalam hal ini berdasarkan pada kualitas hubungan yang terjalin antara pemberi dan penerima dukungan, bukan pada kuantitas pertemuan.

d. Berdasarkan tersedianya pemberian hubungan.

Menurut Muluk (dalam Isnovijanti, 2002), dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran dan nasihat, informasi, dan pemberian bantuan dan moril.

2.1.3.2 Bentuk Dukungan Sosial

Bentuk dukungan sosial yang di kemukakan oleh Cohen dan Syme (1985), antara lain:

- a. Dukungan emosional, meliputi ekspresi empati, cinta, perhatian, pengertian dan melindungi.
- b. Dukungan penilaian, meliputi penilaian positif terhadap hasil usaha atau prestasi yang telah dicapai individu.
- c. Dukungan instrumental, meliputi penyediaan sarana baik dalam bentuk materi ataupun jasa untuk mempermudah individu dalam pencapaian tujuan.

- d. Dukungan informatif, dukungan yang diberikan kepada individu dapat berupa pemberian informasi, nasehat, pengarahan, saran atau pertimbangan, mengenai apa yang harus dilakukan seseorang, terutama dalam mengatasi persoalan yang sedang dihadapi.

2.1.3.3 Indikator Dukungan Sosial

Dukungan sosial dibentuk oleh tiga indikator (Murtiningrum, 2005), yaitu, pasangan hidup (suami atau istri) dan keluarga, atasan, dan rekan kerja/teman. Keluarga dan pasangan hidup berpotensi sebagai sumber dukungan dan senantiasa bersedia untuk memberikan bantuan dan dukungannya ketika individu membutuhkan. Atasan, yaitu pimpinan atau seseorang dengan kemampuannya berusaha mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Hasibuan, 2001). Atasan berperan dalam memberikan motivasi, perlindungan dan pengarahan kepada perawat sehingga perawat akan merasa diperhatikan dan dilindungi. Selanjutnya adalah rekan kerja, yaitu teman atau kawan persekutuan. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat berupa dukungan emosional, material, dan integrasi sosial. Perawat dapat berbagi pertolongan, kenyamanan, simpati, dan ikatan sosial sehingga perawat tidak lagi merasa kesepian.

2.1.3.4 Dampak Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang diterima oleh seseorang diharapkan dapat meringankan beban yang dihadapi. Seseorang yang mendapat dukungan sosial akan merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai. Dukungan sosial dapat memberikan kenyamanan

fisik dan psikologis kepada individu dilihat dari bagaimana dukungan sosial mempengaruhi kejadian dan efek dari keadaan kecemasan. Menurut Lieberman, (1992) secara teoritis dukungan sosial dapat menurunkan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan kecemasan. Menurut Rush (dalam Sulistyantini, 1997), stres dapat dihilangkan dengan cara mengaktifkan dukungan sosial. Suasana kerja yang baik tercipta antara lain karena adanya dukungan sosial di lingkungan individu, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan mencegah *stresor* dari lingkungan kerja berkembang menjadi stres.

2.2 Penelitian yang Relevan

Penelitian – penelitian yang berhubungan dengan beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan Almasitoh (2011) yang berjudul Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat, memiliki kesimpulan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat, artinya bahwa dukungan sosial memang sangat diperlukan perawat untuk mengurangi stres yang dialaminya. Jika dukungan sosial rendah, maka tingkat stres tinggi, dan jika dukungan sosial tinggi, maka tingkat stres yang dialami rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati (2014) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating pada tahun 2014, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat dan variabel selisih nilai mutlak beban kerja dengan

dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan yang artinya dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihatini (2007) dengan judul Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang, menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di seluruh ruang rawat inap, dengan tingkat signifikan dan koefisien korelasi yang bervariasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Al Rub (2003) dengan judul *The Relationships between Job Stres, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses*, menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan supervisor dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat stres kerja pada perawat.

Supardi (2007), melakukan penelitian dengan judul Analisa Stres Kerja pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumkit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna tipe kepribadian, kondisi kerja dan beban kerja terhadap stres kerja. Dan koefisien regresi kondisi kerja memperlihatkan kontribusi paling besar terhadap terjadinya stres kerja kemudian tipe kepribadian dan beban kerja.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat

Beban kerja mempengaruhi stres kerja. Beban kerja yang diberikan kepada perawat harus disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki. Jika jumlah beban kerja yang diberikan melampaui kapasitas perawat, tentu saja hal itu akan mengurangi

produktivitas kerja perawat, karena dalam melaksanakan tugasnya, perawat akan merasa kelelahan. Jika jumlah beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan akan timbul rasa bosan dan monoton. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas - tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Davis & Newstrom dalam Supardi, 2007). Kecepatan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi stres kerja perawat. Perawat dituntut untuk bekerja dengan cepat dan sigap, terutama dalam menangani pasien yang sedang kritis. Jika waktu yang tersedia tidak dapat mengimbangi kecepatan dalam bekerja, maka akan menjadi sumber stres.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Supardi (2007) menunjukkan bahwa kondisi kerja memperlihatkan kontribusi paling besar terhadap terjadinya stres kerja kemudian tipe kepribadian dan beban kerja. Oleh karenanya, bisa dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Beban kerja di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta saat ini masih tinggi. Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta harus mengerjakan beban kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki. Namun demikian, perawat merasa beban yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas, mulai dari *jobdesk*, jam kerja, dan lain sebagainya. Beban kerja diyakini

memberikan pengaruh terhadap stres kerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

2.3.2 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Dukungan sosial mempengaruhi stres kerja, dukungan sosial yang tinggi akan mengurangi tingkat stres kerja pada perawat. Perawat yang mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang sekitar, akan lebih merasa tenang dan merasa diperhatikan, daripada perawat yang tidak mendapatkan dukungan sosial. Sehingga perawat yang memiliki dukungan sosial tinggi akan lebih mampu mengontrol stres kerja yang dihadapinya. Seperti yang diungkapkan Safarino (2006), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pekerja mendapatkan dukungan emosi dan dukungan instrumental dari supervisor, rekan kerja, keluarga memiliki ketegangan psikologis yang lebih rentan daripada pekerja yang tidak mendapatkan dukungan sosial.

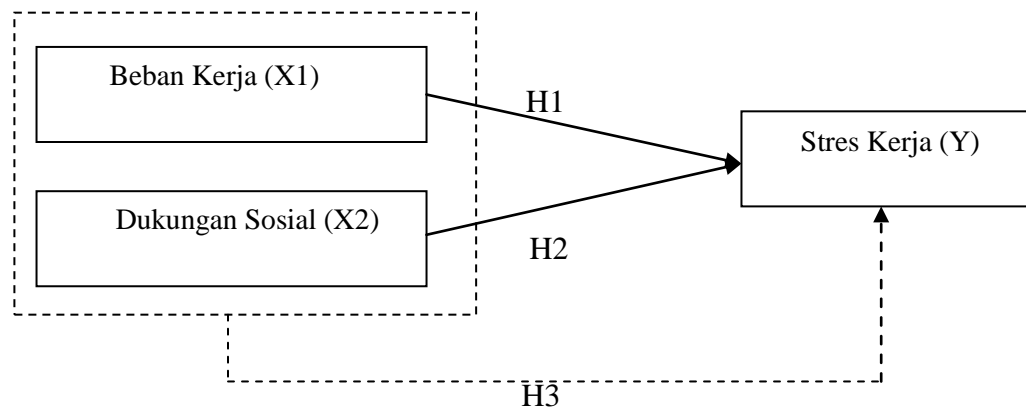
Dukungan sosial yang masih rendah di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta mempengaruhi stres kerja perawat. Perawat mendapat dukungan yang rendah dari rekan kerja, hal ini dikarenakan perawat hanya bersosialisasi dengan perawat sesama bangsal saja. Selain itu juga kurang aktifnya perawat dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh pihak manajemen, sehingga perawat kurang akrab dengan perawat di bangsal yang berbeda. Hal ini diyakini memberikan pengaruh terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Beban kerja dalam penelitian ini terdiri dari jumlah pekerjaan dan kecepatan. Semakin

berat beban yang diberikan, maka akan semakin tinggi stres kerja. Demikian pula dengan dukungan sosial, dukungan sosial merupakan hal yang mampu memberikan pengaruh terhadap stres kerja. Dukungan sosial yang tinggi akan mampu membuat kondisi psikologis perawat dalam kondisi yang baik, sehingga individu dapat mengatasi stres kerjanya dengan baik. Ketika beban kerja yang diberikan melampaui atau dibawah kapasitas yang dimiliki, stres kerja perawat akan meningkat. Untuk itu dibutuhkan sumber positif untuk dapat mengatasi stres kerja supaya tetap rendah, yaitu dengan mengaktifkan dukungan sosial. Demikian pula beban kerja dan dukungan sosial di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, keduanya dianggap faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja perawat. Dengan demikian, beban kerja dan dukungan sosial secara bersamaan mempengaruhi stres kerja.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

H1 = Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

H2 = Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja

H3 = Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja

—————→ = Pengaruh masing-masing variabel secara parsial

- - - - - → = Pengaruh variabel secara simultan

X1 = Beban kerja

X2 = Dukungan sosial

Y = Stres kerja

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada perawat RS PKU

Muhammadiyah Yogyakarta

H₂ : Dukungan Sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada perawat RS

PKU Muhammadiyah Yogyakarta

H₃ : Beban Kerja dan Dukungan Sosial secara simultan berpengaruh terhadap

stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab dan akibat atau asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2010), penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel beban kerja dan variabel dukungan sosial terhadap variabel stres kerja.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta di Jalan KHA Dahlan No 20, Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan di bulan Januari 2015 sampai selesai.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Dependen

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan stres kerja (Y) sebagai variabel terkait atau dependen. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap

emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja perawat dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Terry dan John yang meliputi gejala psikologi, gejala fisik dan gejala perilaku.

3.3.2 Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

3.3.2.1 Beban kerja (X1)

Beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Everly, dalam Munandar, 2001). Beban kerja fisik atau mental yang harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres kerja (Prihatini, 2007). Indikator beban kerja yang dipakai adalah jumlah pekerjaan dan kecepatan.

3.3.2.2 Dukungan sosial (X2)

Dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada di dalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman (Lazarus, 1991). Indikator yang digunakan adalah dukungan dari keluarga dan dukungan dari rekan kerja.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat penelitian akan dilakukan yaitu berjumlah 230 perawat.

3.4.2 Sampel

Subjek penelitian ini adalah perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah yang bekerja di ruang rawat inap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu karena anggota populasi dianggap homogen.

Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham dan Black (1998), ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah item pertanyaan yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah item pertanyaan yang diestimasi. Bila dalam penelitian ini terdapat 35 item pertanyaan dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar 5×35 yaitu 175 sampel. Dari rekomendasi di atas, maka sampel yang akan diambil adalah sebanyak 175 perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung, dan kuesioner, maupun wawancara secara langsung kepada perawat. Kemudian data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu data yang diperoleh penulis dari data internal rumah sakit. Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Pertanyaan menyangkut variabel beban kerja, dukungan sosial, dan stres kerja.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, penulisan analisis kuantitatif menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu beban kerja, dukungan sosial dan stres kerja. Angket yang disajikan berisi 35 pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang beban kerja, 12 pertanyaan tentang dukungan sosial, dan 18 pertanyaan tentang stres kerja. Maka disusun kisi-kisi dari variabel yang ditetapkan untuk mempermudah perolehan data. Kisi-kisi dari instrumen penelitian tersebut adalah:

Tabel 3.1. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel (sumber)	Indikator	No item
1.	Stres kerja Terry (dalam Salmawati, 2014)	- Gejala psikologi - Gejala fisik - Gejala perilaku	1,2,3, 4 5,6,7,8 9,10,11,12,13, 14,15,16,17,18
2.	Beban kerja Spector (dalam Kumalasari, 2014)	- Jumlah pekerjaan - Kecepatan	22,23 19,20,21,
3.	Dukungan sosial (Kerasiotis, 2001)	- Dukungan dari keluarga - Dukungan dari atasan - Dukungan dari rekan kerja, (Murtiningrum, 2005)	24,25,26,27,28,29,30,31 32,33,34,35

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (Ghozali, 2001). Cara pengkategorian data tersebut adalah:

- a. Tinggi = $\text{mean} + 1\text{SD} \geq X$

b. Sedang = $\text{mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{mean} + 1\text{SD}$

c. Rendah = $X < \text{mean} - 1\text{SD}$

3.7.2 Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan dengan maksud untuk melihat normal tidaknya data yang dianalisis. Salah satu uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kriterianya adalah:

1) Jika signifikan hasil perhitungan data ($\text{Sig} > 5\%$), maka data berdistribusi normal.

2) Jika signifikan hasil perhitungan data ($\text{Sig} < 5\%$), maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2001). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05 dan *deviation from linearity* lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Multikolinearitas terjadi apabila terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Apabila terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi, sehingga bisa dipilih model yang paling baik (Santosa dan Ashari, 2005). Ada tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan *Pearson Correlation*, dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat dihitung dengan rumus :

$$VIF = \frac{1}{Tolerance\ Value}$$

Tolerance Value dan VIF menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya atau dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat). *Tolerance Value* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance\ Value$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance\ Value \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independennya (Ghozali, 2001).

3.8 Uji Coba Instrumen Penelitian

Data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

3.8.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010). Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Setelah mendapat data dari responden kemudian dilakukan uji *construct validity* dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item yang mengukur konsep yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi dan berkorelasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Ghozali, 2001).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. *Factor loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *factor loading* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti

bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson dan Garbing, 1988).

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading* item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5 (≥ 0.5) Fornell dan Larker's (1981). Dalam penelitian ini hanya 14 item pernyataan yang valid. Anderson and Gerbing (1986) menyatakan bahwa suatu indikator dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* $\geq 0,5$.

Nilai *loading factor* yang valid tiap item variabel stres kerja adalah antara 0,522 sampai 0,810. Nilai *loading factor* tiap item variabel beban kerja adalah antara 0,753 sampai 0,890. Nilai *loading factor* untuk tiap item dukungan sosial adalah antara 0,505 sampai 0,811. Sehingga dapat disimpulkan hanya 14 item pernyataan variabel konsisten dengan apa yang dinyatakan Anderson and Gerbings (1986). 14 item pertanyaan yang dinyatakan valid akan di analisis lebih lanjut. AVE dari beban kerja adalah 0,721, dukungan sosial 0,626, dan stres kerja

perawat 0,573 adalah lebih dari 0,5. Oleh sebab itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker's 1981).

Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi (0,00 - 1,99 = sangat rendah, 0,200 - 0,399 = rendah, 0,400 – 0,599 = sedang, 0,600 – 0,799 = kuat, 0,800 – 1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Dari tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa variabel kontrol (dari usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan dan status pegawai) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap beban kerja. Variabel kontrol memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap dukungan sosial. Variabel kontrol disimpulkan memiliki hubungan positif dan signifikan pula terhadap stres kerja perawat. Ringkasan hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2. *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations dan Cronbach Alpha*

	Mean	SD	AVE	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1. Usia	3,36	1,302	-								
2. Masa Kerja	3,03	1,313	-	-.191 [*]							
3. Kelamin	1,94	1,568	-	.457 ^{**}	-.122						
4. Pendidikan	4,02	,238	-	.120	-.287 ^{**}	.245 ^{**}					
5. Status pgw	1,86	,350	-	.166 [*]	-.260 ^{**}	.202 ^{**}	.919 ^{**}				
6. Stres Kerja	2,881	0,648	0,573	.038	.099	.035	-.076	-.074	(.720)		
7. Beban Kerja	3,344	1,012	0,721	.059	-.117	.069	-.045	-.094	-.042	(.779)	
8. Dukungan Sosial	4,125	0,400	0,626	.091	-.226 ^{**}	.146	.689 ^{**}	.632 ^{**}	-.110	.039	(.739)

Sumber: Data primer yang diolah

Keterangan : (1) Stres Kerja, (2) Beban Kerja, (3) Dukungan Sosial, (4) Usia, (5) Masa Kerja, (6) Kelamin, (7) Pendidikan, (8) Status Kepegawaian

b. *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas di antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campell dan Fiske, 1959). Dari tabel 3.3, nilai *discriminant validity* <0,85 (0,149, 0,231, 0,570) sesuai dengan Campell dan Fiske (1981). Dapat disimpulkan angka tersebut konsisten dengan analisis *convergent validity*, sehingga merupakan persyaratan validitas yang baik. Nilai diskriminan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.3. *Average Variance Extracted, Square Correlation dan Discriminant Validity*

	AVE	Beban Kerja	Dukungan Sosial	Stres Kerja
Beban Kerja	0,721	0,721	0,014	0,036
Dukungan Sosial	0,626	0,149	0,626	0,208
Stres Kerja	0,573	0,231	0,570	0,573

Sumber: Data primer yang diolah

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas

memusatkan perhatian masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Secara prinsip reliabilitas mencerminkan konsisten suatu pengukuran. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Cronbach, 1991).

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,720	Reliabel
Beban Kerja	0,779	Reliabel
Dukungan Sosial	0,739	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari 0,60. Dengan demikian semua butir pernyataan variabel independen reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode regresi linier. Penulis akan menggunakan model regresi berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Menurut Ghazali (2006) analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + R \quad (\text{Model 1})$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + \beta X_6 + R \quad (\text{Model 2})$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + \beta X_7 + R \quad (\text{Model 3})$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + \beta X_6 + \beta X_7 + R \quad (\text{Model 4})$$

Dimana: Y = variabel dependen yaitu stres kerja

X_1 = variabel kontrol yaitu usia

X_2 = variabel kontrol yaitu masa kerja

X_3 = variabel kontrol yaitu jenis kelamin

X_4 = variabel kontrol yaitu pendidikan

X_5 = variabel kontrol yaitu status pegawai

X_6 = variabel independen yaitu beban kerja

X_7 = variabel independen yaitu dukungan sosial

C = konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1

dan X_2 sama dengan nol.

B = koefisien regresi persisi, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X.

R = Residual

3.9.2 Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi (ΔR^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah RS PKU Muhammadiyah

Rumah sakit PKU Muhammadiyah berdiri sejak 15 Februari 1923 (87 tahun yang lalu, pada masa penjajahan Belanda atau 22 tahun sebelum Indonesia merdeka 17 Agustus 1945). Atas inisiatif KH. Sujak yang didukung oleh pendiri Muhammadiyah KH. Ahmad Dahlan. Pada tahun 1936 klinik PKO Muhammadiyah pindah lokasi lagi ke jalan KH. Ahmad Dahlan No 20 Yogyakarta hingga saat ini. Pada tahun 1970-an status klinik berkembang menjadi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

RS PKU Muhammadiyah adalah salah satu Rumah sakit swasta di Yogyakarta yang merupakan amal usaha Pimpinan Pusat Persyarikatan Muhammadiyah. Telah terakreditasi 12 bidang pelayanan serta tersertifikasi

sistem manajemen mutu ISO 9001 : 2000. Selain memberikan pelayanan kesehatan juga digunakan sebagai tempat pendidikan bagi calon dokter dan perawat.

1. Visi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Menjadi Rumah sakit islam yang berdasar pada Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW, dan sebagai rujukan terpercaya di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah dengan kualitas pelayanan kesehatan yang islami, professional, cepat, nyaman, dan bermutu, setara dengan kualitas pelayanan rumah sakit – rumah sakit terkemuka di Indonesia dan Asia.

2. Misi RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

- a. Mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan pemeliharaan, pencegahan, pengobatan, pemulihan, kesehatan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan/ketentuan perundang-undangan.
- b. Mewujudkan peningkatan mutu bagi tenaga kesehatan melalui sarana pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara professional dan sesuai tuntunan ajaran islam.
- c. Mewujudkan da'wah islam, amar ma'ruf nahi munkar dibidang kesehatan dengan senantiasa menjaga tali silaturahmi, sebagai bagian dari da'wah Muhammadiyah.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Kuesioner terkait tentang variabel stres kerja, beban kerja dan

dukungan sosial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 175 responden. Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham dan Black (1998), ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah item pertanyaan yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah item pertanyaan yang diestimasi. Bila dalam penelitian ini terdapat 35 item pertanyaan dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar 5×35 yaitu 175 sampel. Jumlah item pernyataan dalam penelitian ini adalah 35, hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1 Hasil Uji Prasyarat Analisis

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian memiliki sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada halaman 83 (terlampir). Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel stres kerja adalah 0,094, beban kerja adalah 0,093 dan dukungan sosial adalah 0,099 dan semuanya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

4.2.1.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak. Pengujian menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan

mempunyai hubungan yang linier bila signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	<i>Linearity</i>	Keterangan
Beban kerja terhadap stres kerja	0,010	Linier
Dukungan sosial terhadap stres kerja	0,000	Linier

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil uji linieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Linearity* untuk kedua hubungan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja adalah linier.

4.2.1.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dengan menyelidiki besarnya interkolerasi antar variabel bebasnya. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Beban Kerja	0,985	1,015	Tidak terjadi multikolinieritas
Dukungan Sosial	0,985	1,015	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

4.2.2.1 Analisis Karakteristik Berdasarkan Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi identitas diri yang terdiri dari usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan dan status pegawai. Hasil analisis dari kelima variabel tersebut disajikan pada tabel-tabel dan kesimpulan berikut ini.

1) Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah Responden	Persentase
≤ 25 tahun	24	13,6%
25 – 30 tahun	24	13,6%
31 – 35 tahun	24	13,6%
36 – 40 tahun	72	40,9%
≥ 41 tahun	32	18,2%
Jumlah	176	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas terdapat 24 responden yang memiliki usia ≤ 25 tahun (13,6%) 24 responden memiliki usia antara 25-30 tahun (13,6%), 24 responden memiliki usia antara 31-35 tahun (13,6%), 72 responden memiliki usia antara 36-40 tahun (40,9%), dan 32 responden memiliki usia ≥ 41 tahun (18,2%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki usia 36-40 tahun.

2) Masa Kerja

Deskripsi data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
$\leq 1 - 5$ tahun	25	14,2%
6 – 10 tahun	19	10,8%
11 – 15 tahun	39	22,2%
16 – 20 tahun	75	42,6%
≥ 21 tahun	18	10,2%
Jumlah	176	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas terdapat 25 responden memiliki masa kerja $\leq 1 - 5$ tahun (14,2%), 19 responden memiliki masa kerja 6-10 tahun (10,8%), 39 responden memiliki masa kerja 11-15 tahun (22,2%), dan 75 responden memiliki masa kerja 16-20 tahun (42,6%), dan 18 responden memiliki masa kerja ≥ 21 tahun (10,2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah memiliki masa kerja selama 16-21 tahun.

3) Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	JumlahResponden	Persentase
Laki-laki	31	17,6%
Perempuan	145	82,4%
Jumlah	176	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini terdapat 31 responden berjenis kelamin laki-laki (17,6%) dan 145 responden berjenis kelamin perempuan (82,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

4) Pendidikan

Deskripsi data responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
D3 Keperawatan	166	94,3%
S1 Keperawatan	7	4%
SPK (Sekolah Pendidikan Keperawatan)	3	1,7%
Jumlah	176	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat terdapat 166 responden yang berpendidikan D3 Keperawatan (94,3%), 7 responden yang berpendidikan S1 Keperawatan (4%) dan 3 responden yang berpendidikan SPK (Sekolah Pendidikan Keperawatan) (1,7%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan D3 Keperawatan.

5) Status Pegawai

Deskripsi data responden berdasarkan status pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
Pegawai Kontrak	25	14,2%
Pegawai Tetap	151	85,8%
Jumlah	176	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas terdapat 25 responden sebagai pegawai kontrak (14,2%) dan 151 responden sebagai pegawai tetap (85,8%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel

1) Stres Kerja

Variabel stres kerja diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 18 item pernyataan. Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1,20, nilai maksimum sebesar 4,20, *mean* 2,881 dan *standar deviasi* 0,648. Selanjutnya data stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel stres kerja terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 3,529$	35	19,9%
Sedang	$2,233 \leq X \leq 3,529$	113	64,2%
Rendah	$X < 2,233$	28	15,9%
Jumlah		176	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 113 responden (64,2%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja dalam kategori tinggi sebanyak 35 responden (19,9%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja dalam kategori rendah sebanyak 28 responden (15,9%). Stres kerja kategori rendah (eustres) memberikan dampak yang positif terhadap kinerja, berarti perawat berusaha untuk memenuhi tuntutan yang diberikan. Stres kerja kategori sedang tidak begitu mengancam kinerja perawat, namun harus segera diatasi supaya tidak meningkat menjadi distres.

Perawat yang mengalami stres tingkat sedang sudah mulai jenuh dengan pekerjaannya, dan harus segera di atasi supaya tidak menurunkan kinerjanya. Sedangkan tingkat stres kerja kategori tinggi (distres) berbahaya bagi kinerja perawat, karena dapat mengganggu perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat yang mengalami stres kerja tingkat tinggi sudah merasa jenuh dengan pekerjaannya, dan harus segera di atasi supaya kinerjanya bisa lebih baik lagi.

2) Beban Kerja

Variabel beban kerja diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1,00, nilai maksimum sebesar 5,00, *mean* 3,344 dan *standar deviasi* 1,012. Selanjutnya data beban kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel beban kerja terdiri dari 3 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel beban kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 4,356$	13	7,4%
Sedang	$2,332 \leq X \leq 4,356$	53	30,1%
Rendah	$X < 2,332$	110	62,5%
Jumlah		176	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 110 responden (62,5%) memberikan nilai rendah pada variabel beban kerja, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori sedang sebanyak 53

responden (30,1%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori tinggi sebanyak 13 responden (7,4%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta merasa beban kerja yang diberikan dalam kategori rendah, yang berarti perawat merasa beban kerja yang diberikan dibawah kapasitas yang dimilikinya. Beban kerja kategori rendah dapat menyebabkan stres kerja, karena akan terjadi pengulangan gerak yang menyebabkan kejenuhan. Perawat dengan beban kerja kategori sedang, berarti perawat merasa kapasitas yang dimiliki sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Beban kerja dalam kategori tinggi, berarti perawat merasa beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas yang dimiliki. Beban kerja kategori tinggi dapat menyebabkan stres kerja, karena berakibat pada kelelahan dan kondisi fisik perawat yang menurun.

3) Dukungan Sosial

Variabel dukungan sosial diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 12 item pernyataan. Hasil analisis deskriptif pada variabel dukungan sosial diperoleh nilai minimum sebesar 2,50, nilai maksimum sebesar 5,00, *mean* 4,125 dan *standar deviasi* 0,400. Selanjutnya data dukungan sosial dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (*M*) dan simpangan baku (*SD*). Jumlah butir pernyataan untuk variabel dukungan sosial terdiri dari 6 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel dukungan sosial disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X > 4,525$	30	17,0%
Sedang	$3,725 \leq X \leq 4,525$	127	72,2%
Rendah	$X < 3,725$	19	10,8%
Jumlah		176	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 127 responden (72,2%) memberikan nilai sedang pada variabel dukungan sosial, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel dukungan sosial dalam kategori tinggi sebanyak 30 responden (17,0%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel dukungan sosial dalam kategori rendah sebanyak 19 responden (10,8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup dengan dukungan sosial yang dimiliki. Perawat dengan dukungan sosial kategori rendah merasa bahwa orang-orang sekitar tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi dirinya. Perawat dengan dukungan sosial kategori sedang merasa cukup nyaman dan tenang dengan orang-orang sekitar. Perawat yang mempunyai dukungan sosial kategori tinggi merasa dirinya nyaman dan tenang dengan orang-orang sekitar, dan merasa keberadaannya dibutuhkan.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan teknik analisis regresi sederhana karena hanya menjelaskan pengaruh satu variabel independen dan satu variabel dependen. Pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi berganda karena menjelaskan

pengaruh dua variabel bebas secara simultan dengan satu variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.11. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Independen Variabel	Stres Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Usia	-0,256	-0,216	-0,226	-0,185
Masa Kerja	0,169	0,126	0,139	0,095
Jenis Kelamin	-0,037	-0,054	-0,029	-0,046
Pendidikan	0,128	0,123	0,123	0,117
Status Pegawai	0,058	0,029	0,061	0,031
Beban Kerja		0,165*		0,167*
Dukungan Sosial			-0,144*	-0,147*
R^2	0,028	0,053	0,048	0,075
ΔR^2	0,028	0,025*	0,021*	0,047*

Sumber: Data primer yang diolah

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

4.2.3.1 Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat sebesar (β) 0,165 (* $p < 0,05$; $p = 0,033$). Kontribusi beban kerja untuk menjelaskan stres kerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,025*. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

4.2.3.2 Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat sebesar (β) -0,144 (* $p < 0,05$; $p = 0,027$). Kontribusi dukungan sosial untuk menjelaskan stres kerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,021*. Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

4.2.3.3 Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah beban kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa beban kerja (β) 0,167 (* $p < 0,05$; $p = 0,030$) dan dukungan sosial (β) -0,147 (* $p < 0,05$; $p = 0,045$) berpengaruh terhadap stres kerja perawat. Kontribusi beban kerja dan dukungan sosial untuk menjelaskan stres kerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,047*. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 4.12. Ringkasan Hasil Hipotesis

	Hipotesis	Hasil
1.	Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	Terbukti
2.	Dukungan sosial memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	Terbukti
3.	Beban kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

4.4.1 Beban Kerja Berpengaruh Positif terhadap Stres Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel beban kerja terdapat pada indikator jumlah pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi manajemen dalam menentukan kuantitas beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki perawat. Menurut Munandar (2001), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Karena semakin berat beban kerja yang harus dikerjakan, maka stres kerja akan semakin meningkat.

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sangat memperhatikan beban kerja perawat, beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas fisik maupun pengetahuan dan keahlian yang dimiliki. Meskipun masih terdapat beban kerja yang tidak sesuai dengan *jobdesk* perawat, namun perawat merasa tidak keberatan dengan tugas yang diberikan. Beban kerja di rumah sakit ini dikerjakan secara tim, jadi beban kerja dan kesulitan yang dihadapi dikerjakan secara bersama-sama dan saling membantu.

Dengan indikator jumlah pekerjaan yang tinggi, disimpulkan bahwa jumlah beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja perawat. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Supardi (2007), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap tingkat stres kerja perawat.

4.4.2 Dukungan Sosial Berpengaruh Negatif terhadap Stres Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara dukungan sosial terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja perawat dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel dukungan sosial terdapat pada indikator dukungan keluarga dan pasangan. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi perawat mendapatkan dukungan yang baik dari keluarga, maupun pasangan karena dukungan yang baik mampu mengurangi tingkat stres kerja.

Dukungan dari keluarga membuat perawat merasa nyaman dan dapat mengurangi tingkat stres kerja. Berdasarkan data yang di peroleh bulan Januari 2015, sebanyak 94,5% perawat sudah menikah. Hal itu mendukung hasil penelitian bahwa dukungan dari keluarga merupakan sumber yang nyata bagi perawat, karena keluarga mampu memberikan ketenangan dan kenyamanan bagi seorang perawat. Sehingga perawat akan lebih mampu mengontrol tingkat stres yang dialami dalam lingkungan pekerjaannya.

Menurut Lieberman, (1992) secara teoritis dukungan sosial dapat menurunkan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan kecemasan. Menurut Rush (dalam Sulistyantini, 1997), stres dapat dihilangkan dengan cara

mengaktifkan dukungan sosial. Suasana kerja yang baik tercipta antara lain karena adanya dukungan sosial di lingkungan sekitar individu, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan mencegah *stresor* dari lingkungan kerja berkembang menjadi stres.

4.4.3 Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Secara Simultan Berpengaruh terhadap Stres Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat, untuk itu penting bagi pihak manajemen RS PKU Muhammadiyah untuk memperhatikan stres kerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel beban kerja terletak pada jumlah pekerjaan. Sedangkan skor tertinggi variabel dukungan sosial terletak pada indikator dukungan dari keluarga dan pasangan. Ketika perawat mendapat dukungan yang baik dari keluarga dan pasangan, perawat akan merasa diperhatikan dan mendapatkan kenyamanan untuk dapat mengatasi stres kerja yang dihadapi di lingkungan kerja. Dengan jumlah beban kerja yang sesuai didukung dengan orang-orang sekitar, maka stres kerja akan rendah.

Stres kerja diakibatkan oleh jumlah beban yang harus dikerjakan terlalu banyak, untuk itu beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh perawat supaya tidak terjadi stres kerja. Stres kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja perawat, untuk itu penting bagi pihak manajemen RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk memperhatikan tingkat stres kerja

perawat. Sehingga, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin banyak beban kerja maka stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin tinggi dan semakin tinggi dukungan sosial maka stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y) perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila jumlah beban kerja perawat bertambah maka stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta akan meningkat. Beban kerja yang terlalu banyak akan menurunkan kinerja perawat, sehingga stres kerja yang dihadapi juga akan meningkat. Dengan bertambahnya tingkat stres kerja perawat, maka akan berdampak pada kinerja perawat dan juga produktivitas rumah sakit yang menurun.
- 2) Dukungan sosial (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Y) perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis kedua diterima. Dukungan sosial yang tinggi yang diberikan dari orang-orang disekitar perawat akan mampu menekan tingginya tingkat stres kerja yang terjadi di lingkungan kerja. Jadi, jika dukungan sosial yang diterima oleh perawat tinggi, baik itu dari keluarga, rekan kerja maupun atasan, perawat akan lebih mudah menekan tingkat stres kerja yang akan muncul.

- 3) Beban kerja (X_1) dan dukungan sosial (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap stres kerja (Y) perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi beban kerja semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami perawat dan semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Beberapa kekurangan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen ($\Delta R^2=0,047$) atau 4,7% untuk memprediksi variabel dependen. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk peneliti selanjutnya dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
- 2) Penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat perawat terhadap stres kerja, sehingga peneliti tidak bisa mengontrol jawaban perawat yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Kuesioner juga dapat memunculkan data yang dihasilkan mempunyai kesempatan terjadi bias karena perbedaan persepsi antara peneliti dengan perawat terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Pihak manajemen RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang dapat mengakibatkan stres kerja. Hal

tersebut penting karena beban kerja yang terlalu banyak maupun sedikit dapat meningkatkan stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

- 2) Pihak manajemen RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta juga perlu memperhatikan dukungan sosial perawat. Walaupun dukungan sosial dari hasil penelitian ini cukup, namun harus ditingkatkan, terutama dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, karena dukungan sosial yang rendah dapat mempengaruhi tingkat stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi stres kerja perawat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap stres kerja perawat. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Prima Iip. 2011. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSD Dr. Soebandi Jember. Universitas Jember.
- Almasitoh, Ummu Hany. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam (JPI). Lembaga Penelitian Pengembangan dan Keislaman (LP3K)*. Vol. 8 No. 1 2011.
- Al Rub, Raeda Fawzi Abu. The Relationships between Job Stress, Job Performance, and Social Support among Hospital Nurses. *Thesis*. 2003.
- Ambarwati, Diah. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Perawat IGD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada RSUP Dr. Kariadi Semarang). Universitas Diponegoro Semarang. 2014
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing. 1988. Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin*, 103, 411-423.
- Cohen, S., & Syme, S. L. 1985. *Social Support and Health*. Florida: Academic Press. Inc.
- Cronbach, L., J. 1991. "Methodological study-A Personal retrospective, in Brennan, Robert L., 2001, An Essay on the History and Future of Reliability from the Perspective of Replications". *Journal of Educational Measurement*. Vol. 38, No. 4.
- Fadillah, M. Luthfi. 2010. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT. Coca cola Amatil Indonesia, Central Java. UNDIP. Semarang.
- Fornell & Larcker. 1981. "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, 18 (February), 39-50.

- Gelsema, T. I., Van Der Doef, M., Maes, S., Janssen, M., & Akerboom, S. 2006. A Longitudinal study of Job stres in the nursing profession: Causes and consequences. *Journal of Nursing Management*. 14.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gray – Toft, P., Anderson, J. G. 1981. *Stres among hospital nursing staff: Its causes and effects*. *Social Science Medicine*. 15A.
- Gujarati, D. N. 2012. *Basic Econometrics*. Tata McGraw-Hill Education.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey.
- Hariyono, Widodo,dkk. *Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. Vol 3, No. 3, September 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hodson, R. 1997. Group relations at work solidarity, conflict and relations with management work and occupation. *Journal of applied psychology*. 24.
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. UGM.
- Indriyani, Azazah. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. 2009.
- Isnovijanti, Tita. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus: Di Polres Pati Polda Jateng). *Tesis*. 2002.
- Kerasiotis, Bernadina C. Assessment of Post Traumatic Stress Symptoms in Emergency Department Nurses. *Disertation*. 2001
- Kumalasari, Gusti Ayu Ratih. Peranan BebanKerja, *Hardiness*, dan Ikhlas pada *Burnout*. *Tesis*. 2014.
- Lieberman, A., & McLaughlin, M.W. 1992. *Networks for Educational Change: Powerful and problematic*. Phi Delta Kappan.

- Looker, T. & Gregson, O. 2005. *Managing Stress*. Jakarta: Penerbit Baca.
- Munandar, A. S. 2001. *Stres dan Keselamatan Kerja "Psikologi Industri dan Organisasi"*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Murtiningrum, Afina. Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Guru Kelas 3 SMP Negeri Di Kabupaten Kendal). *Tesis*. 2005.
- Prihatini, Lilis Dian. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. 2007.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. 1984. *Organizational Stress and Preventive Management*. New York: McGraw-Hill.
- Revalicha, Nadia Selvia. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2 No. 01, Februari 2013.
- Rosanti, Eka. Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Tenaga Kerja Wanita antara Shift Pagi, Shift Sore, dan Shift Malam di Bagian Winding PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Skripsi*. 2011.
- Sadovich, J. M. 2005. Work excitement in nursing: An examination of the relationship between work excitement and burnout. *Nursing Economics*. 23.
- Safarino, E. P. 2006. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions. Fifth Edition*. USA: John Wiley & Sons.
- Salmawati, Lusia. 2014. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di RSUD Anutapura Palu. *Tesis*. UGM, Yogyakarta.
- Schultz, D., Schultz, S.E. 2006. *Psychology Work Today (9 Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto Ashar, Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Supardi. Analisa Stres Kerja pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumkit TK II Putri Hijau KESDAM I/BB Medan. *Tesis*. 2007.
- Suryana. 2009. Statistika Terapan. www.statistikaterapan.wordpress.com
- Tarwaka., Bakri, A., Sudiajeng, L. 2004. Ergonomi, Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. UNIBA Press, Surakarta.
- Van Dierendonck, D., Schaufeli, and W. B., Buunk, B. P. 1998. The Evaluation of an Individual Burnout Intervention Program: The Role of Inequity and Social Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol 83, No.3.
- Winnubst, J.A.M., and Schabracq, M.J. 1996. *Social Support, Stres and Organization: Handbook of Work and Health Psycology*. Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. (Editor). Chichester: John Wiley and Sons Ltd.
- Zulfan, Y. 2012. *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth.Bapak/Ibu/Saudara

Di RS PKU Jogja

Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara pada saat bekerja, perkenankanlah saya untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket/kuisisioner yang saya sertakan berikut ini.

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, maka saya melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta”.

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu/Saudara dalam perusahaan maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu/Saudara.

Akhir kata, saya mengucapkan terimakasih atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Yogyakarta, Januari 2015

Hormat Saya

Tri Suryaningrum

Identitas Narasumber

1. Nama/Inisial :
2. Usia :
3. Masa Kerja :
4. Jenis kelamin : L / P
5. Pendidikan terakhir :
 - a. SPK/ sederajat
 - b. D3 / Akper / Akbid
 - c. S1 Keperawatan / Kebidanan
6. Status kepegawaian Anda :
 - a. Pegawai Negeri
 - b. Pegawai Kontrak

Kuesioner untuk stress kerja (Terry dan John, dalam Lusia, 2014)

Petunjuk pengerjaan:

Berikut ini terdapat sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari. Saudara diminta memberikan jawaban sesuai dengan pengalaman Saudara selama ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang tersedia.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya senang dengan atasan yang selalu memperhatikan kondisi tenaga kerjanya					
3	Saya merasa betah walaupun peraturan rumah sakit keras/ketat					
4	Saya merasa gelisah bila ada masalah dalam					

	pekerjaan saya					
5	Saya jarang melakukan kesalahan atau kekeliruan, meskipun diawasi oleh atasan saat bekerja					
6	Saya merasa senang saat mendapat bimbingan dan dukungan dari atasan					
7	Saya merasa tersinggung bila teman sekerja mencela pekerjaan saya					
8	Saya tidak mudah lelah meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan					
9	Saya tidak mudah percaya dengan teman sekerja saya					
10	Saya selalu berkonsentrasi saat bekerja meskipun mempunyai masalah dalam rumah tangga/keluarga					
11	Saya tidak dapat bekerja dengan tenang bila sedang ada masalah keluarga					
12	Saya tetap peduli dengan teman sekerja meskipun teman saya tidak menghargai saya					
13	Gairah/semangat kerja saya menurun bila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai atasan/perusahaan					
14	Saya mudah menyesuaikan dengan lingkungan kerja saya					
15	Saya merasa malas bekerja bila perusahaan mempersulit tenaga kerja dalam mengambil ijin atau cuti					
16	Saya merasa lelah meskipun belum melakukan pekerjaan apapun					
17	Jadwal kerja menurunkan motivasi saya dalam bekerja					
18	Saya menjadi sulit tidur bila saya sedang dalam masalah di tempat kerja					

Kuesioner untuk variabel beban kerja:

(Spector dan Jex (Mauno *et al*, 2011) dalam Gusti Ayu, 2014)

NO	PERNYATAAN	Tidak pernah	Sekali atau dua kali sebulan	Sekali atau dua kali seminggu	Sekali atau dua kali sehari	Beberapa kali sehari
19	Seberapa sering pekerjaan mengharuskan Anda bekerja dengan sangat cepat?					
20	Seberapa sering pekerjaan mengharuskan Anda bekerja sangat keras?					
21	Seberapa sering pekerjaan menguras waktu Anda sehingga hanya tersisa sedikit waktu untuk mengerjakan hal lain?					
22	Seberapa sering Anda harus menyelesaikan banyak pekerjaan?					
23	Seberapa sering Anda harus melakukan banyak pekerjaan daripada yang bisa Anda tangani dengan baik?					

Kuesioner untuk variabel dukungan sosial:

(Bernadina C. Kerasiotis, 2001)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
24	Ada orang khusus yang ada di sekitar ketika saya membutuhkan					
25	Ada orang khusus dimana saya bisa berbagi suka dan duka saya.					
26	Ada seseorang yang istimewa dalam hidup saya yang peduli tentang perasaan saya					
27	Keluarga saya benar-benar mencoba untuk membantu saya					
28	Saya mendapatkan bantuan emosional dan dukungan yang saya butuhkan dari keluarga saya					
29	Saya dapat berbicara tentang masalah saya dengan keluarga saya					

30	Keluarga saya bersedia untuk membantu saya membuat keputusan					
31	Saya punya orang khusus yang merupakan sumber nyata dari kenyamanan bagi saya					
32	Teman-teman saya benar-benar mencoba untuk membantu saya					
33	Saya dapat mengandalkan teman-teman saya ketika saya melakukan kesalahan					
34	Saya punya teman dimana saya bisa berbagi suka dan duka saya					
35	Saya dapat berbicara tentang masalah saya dengan teman-teman saya					

2. Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas

R	STRES KERJA																		BEBAN KERJA					DUKUNGAN SOSIAL												JUMLAH			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	X1	X2	Y	
1	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	15	48		
2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	17	45	
3	4	2	1	3	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	54	22	47	
4	4	1	2	4	2	1	4	1	2	1	2	2	4	2	3	3	2	2	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	19	52
5	4	1	1	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	39	16	46	
6	4	2	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	52	19	48	
7	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	4	2	4	3	4	3	5	3	1	1	2	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	49	12	49	
8	3	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	14	46	
9	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	15	44	
10	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	50	22	45	
11	4	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	19	47		
12	4	1	3	4	2	1	4	2	4	2	2	2	5	2	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52	23	52	
13	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	5	4	2	2	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	14	46	
14	5	1	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	42	15	42
15	5	1	2	4	3	1	3	3	2	3	4	1	4	2	4	3	3	4	5	5	1	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	52	15	50
16	5	3	2	5	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	1	2	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	42	25	45	
17	4	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	16	45	
18	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	3	2	31	14	49	
19	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	19	48	
20	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	21	48	
21	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	21	48	
22	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	51	16	40	
23	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	22	48	
24	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	22	48	
25	5	1	2	5	1	1	4	3	2	1	4	1	5	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53	23	58	
26	5	1	2	5	1	1	4	3	2	1	4	1	5	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53	23	58	

27	5	1	5	5	1	1	4	3	2	1	4	1	5	1	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	55	23	55
28	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	22	48
29	4	2	2	4	2	1	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46	22	50
30	5	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50	23	46
31	5	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	2	4	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	48	22	47
32	4	3	1	4	2	2	4	3	3	2	4	3	4	1	3	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	51	15	35	
33	4	1	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	10	46
34	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	3	2	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	44	21	51	
35	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5	4	3	1	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	44	14	50	
36	5	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	50	16	45	
37	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	20	48	
38	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	1	2	2	5	5	5	5	4	2	2	5	5	4	4	5	3	4	4	4	2	48	24	44	
39	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	5	1	4	3	4	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	2	51	21	47	
40	5	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	51	24	49	
41	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	22	48	
42	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	5	1	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	22	48	
43	4	2	2	4	2	2	2	3	2	1	4	2	4	2	2	2	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	47	23	52
44	5	2	4	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	42	19	46	
45	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	1	4	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	56	20	40	
46	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	1	4	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	56	20	39	
47	5	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	32	18	52	
48	4	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	5	2	3	1	2	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	19	47	
49	5	1	3	5	2	1	4	2	2	3	2	4	2	1	2	1	1	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	2	2	4	43	24	47	
50	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	23	48	
51	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	2	4	3	3	3	41	18	46	
52	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	41	11	49	
53	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44	11	46	
54	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	1	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	43	14	46	
55	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	20	48	
56	4	3	2	4	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50	23	47		

57	4	2	2	4	2	1	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	53	14	49	
58	4	2	2	5	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	54	14	45
59	4	2	2	5	1	1	4	2	4	1	4	2	5	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	52	15	47
60	4	2	1	4	1	2	4	1	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	52	15	47
61	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	51	16	40
62	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	53	21	52	
63	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	53	21	52	
64	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	53	21	52	
65	3	3	2	4	2	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54	16	47	
66	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	51	9	54	
67	4	3	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	13	47	
68	4	2	1	4	1	2	4	1	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	5	5	4	5	4	4	4	2	3	3	4	52	15	47	
69	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	41	11	49	
70	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	1	4	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	56	20	40	
71	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44	11	46		
72	5	1	2	5	1	1	4	3	2	1	4	1	5	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53	23	58	
73	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	51	9	54	
74	4	2	2	4	2	1	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46	22	50	
75	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	17	45	
76	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	51	9	54	
77	4	1	2	4	2	1	4	1	2	1	2	2	4	2	3	3	2	2	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	42	19	52	
78	4	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	46	14	51	
79	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	23	48	
80	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	22	48	
81	4	2	2	4	2	2	2	3	2	1	4	2	4	2	2	2	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	47	23	52	
82	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	22	48	
83	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	22	48	
84	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	23	48	
85	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	23	48	
86	4	3	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	13	47			

87	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	5	1	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	22	48
88	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	45	17	45		
89	4	2	2	4	2	1	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46	22	50	
90	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5	4	3	1	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44	14	50	
91	5	1	2	5	1	1	5	3	2	1	4	1	5	2	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	23	58	
92	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	2	31	14	49	
93	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	22	48	
94	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	19	48	
95	5	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	50	16	45		
96	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5	4	3	1	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44	14	50	
97	4	2	1	3	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	54	22	47			
98	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52	20	52		
99	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51	9	54			
100	4	3	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	13	47				
101	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	22	48	
102	4	2	2	4	2	1	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46	22	50		
103	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	21	48		
104	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	21	48			
105	4	1	1	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39	16	46				
106	4	2	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	52	19	48			
107	3	2	3	3	3	1	2	4	3	2	2	2	4	2	4	3	4	3	5	3	1	1	2	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	50	12	49				
108	3	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	14	46				
109	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	53	15	50				
110	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54	16	50				
111	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53	15	50					
112	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	22	48			
113	4	2	2	4	2	1	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46	22	50			
114	4	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	16	45				
115	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	3	2	31	14	49				
116	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	19	48			

117	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	43	18	50	
118	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	23	48	
119	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	4	3	3	3	41	18	46	
120	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	1	4	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	56	20	40	
121	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	1	4	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	56	20	39	
122	5	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	31	18	52
123	4	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	5	2	3	1	2	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	19	47
124	5	1	3	5	2	1	4	2	2	3	2	4	2	1	2	1	1	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	2	2	4	43	24	47
125	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	23	48
126	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	46	22	45
127	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	20	48
128	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	21	48
129	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	51	16	40	
130	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	20	48	
131	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	22	48
132	4	2	2	5	1	1	4	2	4	1	4	2	5	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	52	15	47
133	4	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	19	47
134	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	1	4	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	56	20	39	
135	4	2	1	4	1	2	4	1	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	5	5	4	5	4	4	4	2	3	3	4	52	15	47	
136	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	51	16	40		
137	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	4	3	3	3	41	18	46
138	4	2	1	4	1	2	4	1	4	3	4	2	5	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	5	5	4	5	4	4	4	2	3	3	4	52	15	47	
139	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	20	48	
140	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	1	1	3	2	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	45	21	51	
141	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	1	4	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	54	20	40	
142	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	51	16	40	
143	4	2	2	4	2	2	2	3	2	1	4	2	4	2	2	2	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	47	23	52		
144	4	2	2	5	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	54	14	45	
145	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	5	1	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	22	48	
146	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	41	11	49	

147	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	56	20	39
148	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	16	46
149	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	15	44
150	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	41	11	49
151	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44	11	46
152	4	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	19	47
153	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	22	48
154	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	21	48
155	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	17	45
156	4	2	1	3	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	54	22	47	
157	4	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	5	2	3	1	2	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	19	47
158	3	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	14	46
160	5	1	2	3	2	1	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	42	15	42
161	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51	9	54
162	4	2	1	3	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	54	22	47	
163	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	41	11	49
164	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44	11	46	
165	5	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	50	16	45	
166	4	2	2	4	2	1	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46	22	50	
167	4	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	53	21	52	
168	3	3	2	4	2	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54	16	47		
169	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	15	44	
170	4	2	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	52	19	48	
171	4	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	19	47	
172	4	2	2	5	1	1	4	2	4	1	4	2	5	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	52	15	47
173	3	1	1	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	5	2	3	2	5	5	2	1	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	41	17	47
174	3	1	1	4	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	5	2	3	2	4	5	2	1	3	4	2	4	5	4	5	5	5	4	2	3	3	4	44	15	45
175	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	4	1	3	1	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	41	15	48
176	5	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	43	15	46

Keterangan:

■ : item pertanyaan lolos uji CFA

Total adalah jumlah jawaban responden dari item yang lolos uji validitas

3. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

Rotated Factor Matrix ^a			
	Factor		
	1	2	3
stres1			
stres2			
stres3			
stres4			
stres5			
stres6			
stres7	.715		
stres8			
stres9			
stres10			
stres11			
stres12			
stres13	.543		
stres14			
stres15	.678		
stres16	.705		
stres17	.768		
stres18			
beban1			
beban2			
beban3			.730
beban4			.867
beban5			.697

duksos1		.505	
duksos2			
duksos3		.668	
duksos4		.683	
duksos5		.708	
duksos6		.593	
duksos7		.765	
duksos8			
duksos9			
duksos10			
duksos11			
duksos12			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.520
Approx. Chi-Square		3979.300
Bartlett's Test of Sphericity	df	595
	Sig.	.000

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 2

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
STRES7		.704	
STRES13		.522	
STRES15		.731	
STRES16		.657	
STRES17		.810	
BEBAN3			.783
BEBAN4			.890
BEBAN5			.753

DUKUNGAN1	.505		
DUKUNGAN3	.545		
DUKUNGAN4	.794		
DUKUNGAN5	.811		
DUKUNGAN6	.687		
DUKUNGAN7	.721		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.716
Approx. Chi-Square		1119.909
Bartlett's Test of Sphericity	df	78
	Sig.	.000

4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	176	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	176	100,0

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

1. Stres Kerja (tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	18

2. Beban Kerja (tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	5

3. Dukungan sosial (tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	12

4. Stres kerja (tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

5. Beban Kerja (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	3

6. Dukungan sosial (tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

5. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja	Beban Kerja	Dukungan Sosial
N		176	176	176
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.40	18.53	51.14
	Std. Deviation	7.917	3.520	6.081
	Absolute	.093	.093	.092
Most Extreme Differences	Positive	.093	.093	.092
	Negative	-.088	-.071	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.236	1.238	1.227
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094	.093	.099

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

6. Hasil Uji Linieritas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Stres*Beban

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1380.085	14	98.578	1.655	.070
		Linearity	400.673	1	400.673	6.727	.010
		Deviation from Linearity	979.412	13	75.339	1.265	.239
	Within Groups		9590.074	161	59.566		
	Total		10970.159	175			

Stres*Dukungan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Dukungan Sosial	(Combined)	3839.152	28	137.113	2.826	.000
	Between Groups					
	Linearity	2290.513	1	2290.513	47.217	.000
	Deviation from Linearity	1548.639	27	57.357	1.182	.260
	Within Groups	7131.007	147	48.510		
Total		10970.159	175			

7. Hasil Uji Multikolinearitas

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja ^b	.	Enter
2	Dukungan Sosial ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.191 ^a	.037	.031	7.794	.037	6.596	1	174	.011
2	.477 ^b	.227	.218	6.999	.191	42.737	1	173	.000

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Dukungan Sosial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.673	1	400.673	6.596	.011 ^b
	Residual	10569.486	174	60.744		
	Total	10970.159	175			
2	Regression	2494.476	2	1247.238	25.458	.000 ^c
	Residual	8475.683	173	48.992		
	Total	10970.159	175			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja

c. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Dukungan Sosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	63.363	3.157		20.073	.000		
	Beban Kerja	-.430	.167	-.191	-2.568	.011	1.000	1.000
2	(Constant)	31.815	5.597		5.684	.000		
	Beban Kerja	-.309	.151	-.137	-2.040	.043	.985	1.015
	Dukungan Sosial	.573	.088	.440	6.537	.000	.985	1.015

a. Dependent Variable: Stres Kerja

8. Hasil Karakteristik Responden

R	USIA	MASA KERJA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	STATUS PEGAWAI
1	36-40 tahun	11-15 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
2	≥41 tahun	16-20 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
3	36-40 tahun	16-20 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
4	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	kontrak
5	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	kontrak
6	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
7	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
8	31-35 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
9	31-35 tahun	11-15 tahun	Laki-laki	s1 keperawatan	tetap
10	31-35 tahun	6-10 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
11	31-35 tahun	6-10 tahun	Perempuan	s1 keperawatan	tetap
12	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	kontrak
13	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
14	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
15	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
16	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
17	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	kontrak
18	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	SPK	tetap
19	26-30 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
20	26-30 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
21	26-30 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
22	36-40 tahun	16-20 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
23	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
24	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	s1 keperawatan	tetap
25	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
26	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
27	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
28	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
29	26-30 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
30	≥41 tahun	≥21 tahun	Laki-laki	s1 keperawatan	tetap
31	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
32	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
33	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	s1 keperawatan	tetap
34	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
35	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
36	26-30 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap

37	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
38	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
39	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
40	26-30 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
41	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
42	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
43	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
44	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
45	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
46	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
47	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
48	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
49	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
50	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
51	26-30 tahun	6-10 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
52	31-35 tahun	6-10 tahun	Perempuan	s1 keperawatan	tetap
53	31-35 tahun	6-10 tahun	Laki-laki	s1 keperawatan	tetap
54	26-30 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
55	36-40 tahun	16-20 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
56	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	SPK	tetap
57	26-30 tahun	6-10 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
58	36-40 tahun	11-15 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
59	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
60	31-35 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
61	31-35 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
62	26-30 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
63	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
64	≥41 tahun	≥21 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
65	≥41 tahun	≥21 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
66	26-30 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
67	36-40 tahun	16-20 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
68	≥41 tahun	≥21 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
69	36-40 tahun	16-20 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
70	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
71	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
72	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
73	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
74	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
75	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
76	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
77	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap

78	31-35 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
79	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
80	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
81	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
82	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
83	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
84	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
85	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
86	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
87	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
88	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
89	26-30 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
90	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
91	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
92	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	SPK	tetap
93	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
94	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
95	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
96	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
97	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
98	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
99	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
100	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
101	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
102	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
103	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
104	26-30 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
105	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
106	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
107	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
108	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
109	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
110	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
111	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
112	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
113	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
114	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
115	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
116	≥41 tahun	≥21 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
117	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
118	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap

119	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
120	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
121	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
122	36-40 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
123	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
124	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
125	≥41 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
126	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
127	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
128	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
129	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
130	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
131	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
132	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
133	26-30 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
134	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
135	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
136	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
137	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
138	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
139	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
140	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
141	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
142	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
143	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
144	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
145	31-35 tahun	11-15 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
146	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
147	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	kontrak
148	≤25 tahun	11-15 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
149	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	kontrak
150	26-30 tahun	≤1-5 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	kontrak
151	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	kontrak
152	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
153	26-30 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
154	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
155	≤25 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
156	26-30 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
157	26-30 tahun	≤1-5 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
158	31-35 tahun	6-10 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
160	≥41 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap

161	26-30 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
162	36-40 tahun	16-20 tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	tetap
163	26-30 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
164	≤ 25 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
165	≤ 25 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
166	≤ 25 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
167	≤ 25 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
168	≤ 25 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	kontrak
169	26-30 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
170	≤ 25 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	kontrak
171	≤ 25 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Laki-laki	d3 keperawatan	kontrak
172	26-30 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
173	26-30 tahun	$\leq 1-5$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
174	26-30 tahun	$6-10 \geq$ tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
175	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap
176	36-40 tahun	16-20 tahun	Perempuan	d3 keperawatan	tetap

9. Hasil Uji Karakteristik Responden

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	31	17,6	17,6	17,6
	Perempuan	145	82,4	82,4	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	d3 keperawatan	166	94,3	94,3	94,3
	s1 keperawatan	7	4,0	4,0	98,3
	SPK	3	1,7	1,7	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kontrak	25	14,2	14,2	14,2
	tetap	151	85,8	85,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 25	24	13.6	13.6	13.6
	26-30	24	13.6	13.6	27.3
	31-35	24	13.6	13.6	40.9
	36-40	72	40.9	40.9	81.8
	≥ 41	32	18.2	18.2	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 1-5	25	14.2	14.2	14.2
	6-10	19	10.8	10.8	25.0
	11-15	39	22.2	22.2	47.7
	16-20	75	42.6	42.6	90.3
	≥ 21	18	10.3	10.3	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

10. Rumus Perhitungan Kategorisasi

STRES KERJA					
Mi		=	2,881		
Sdi		=	0,648		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	3,529	
Sedang	:	2,233	\leq	X	< 3,529
Rendah	:	X	<	2,233	

BEBAN KERJA					
Mi		=	3,344		
Sdi		=	1,012		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	4,356	
Sedang	:	2,332	\leq	X	< 4,356
Rendah	:	X	<	2,332	

DUKUNGAN SOSIAL					
Mi		=	4,125		
Sdi		=	0,400		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	4,525	
Sedang	:	3,725	\leq	X	< 4,525
Rendah	:	X	<	3,725	

11. Hasil Uji Kategorisasi

Hasil Uji Kategorisasi

Frequencies

recode_streskerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	35	19.9	19.9	19.9
	Sedang	113	64.2	64.2	84.1
	Rendah	28	15.9	15.9	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

Recode_bebankerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	13	7.4	7.4	7.4
	Sedang	53	30.1	30.1	37.5
	Rendah	110	62.5	62.5	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

recode_dukungansosial					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	30	17.0	17.0	17.0
	Sedang	127	72.2	72.2	89.2
	Rendah	19	10.8	10.8	100.0
	Total	176	100.0	100.0	

12. Hasil Uji Deskriptif

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	176	31	56	47,66	5,141
Beban Kerja	176	9	24	18,07	3,787
Dukungan Sosial	176	35	58	47,13	3,539
Valid N (listwise)	176				

13. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia ^a		. Enter
2	Dukungan Sosial ^a		. Enter
3	Beban Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,166 ^a	,028	-,001	5,144	,028	,962	5	170	,443
2	,219 ^b	,048	,014	5,104	,021	3,660	1	169	,057
3	,273 ^c	,075	,036	5,048	,027	4,814	1	168	,030

a. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia, Dukungan Sosial

c. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia, Dukungan Sosial, Beban Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,219	5	25,444	,962	,443 ^a
	Residual	4498,327	170	26,461		
	Total	4625,545	175			
2	Regression	222,562	6	37,094	1,424	,208 ^b
	Residual	4402,983	169	26,053		
	Total	4625,545	175			
3	Regression	345,213	7	49,316	1,936	,067 ^c
	Residual	4280,332	168	25,478		
	Total	4625,545	175			

a. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia, Dukungan Sosial

c. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia, Dukungan Sosial, Beban Kerja

d. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,525	6,947		5,258	,000
	Usia	-1,009	,812	-,256	-1,244	,215
	Masa Kerja	,662	,758	,169	,874	,383
	Kelamin	-,123	,250	-,037	-,491	,624
	Pendidikan	2,774	1,660	,128	1,671	,097
	Status Pegawai	,858	1,544	,058	,555	,579
2	(Constant)	46,750	8,723		5,359	,000
	Usia	-,891	,808	-,226	-1,103	,271
	Masa Kerja	,543	,754	,139	,720	,473
	Kelamin	-,096	,248	-,029	-,386	,700
	Pendidikan	2,651	1,648	,123	1,608	,110
	Status Pegawai	,896	1,533	,061	,584	,560
	Dukungan Sosial	-,210	,110	-,144	-1,913	,027
3	(Constant)	44,249	8,701		5,085	,000
	Usia	-,732	,802	-,185	-,913	,363
	Masa Kerja	,370	,750	,095	,494	,622
	Kelamin	-,151	,247	-,046	-,611	,542

Pendidikan	2,523	1,631	,117	1,547	,124
Status Pegawai	,455	1,529	,031	,298	,766
Dukungan Sosial	-,213	,108	-,147	-1,967	,034
Beban Kerja	,227	,103	,167	2,194	,030

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Dukungan Sosial	-,144 ^a	-1,913	,027	-,146	,988
	Beban Kerja	,165 ^a	2,147	,034	,163	,950
2	Beban Kerja	,167 ^b	2,194	,030	,167	,950

a. Predictors in the Model: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia

b. Predictors in the Model: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia, Dukungan Sosial

c. Dependent Variable: Stres Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia ^a	.	Enter
2	Beban Kerja ^a	.	Enter
3	Dukungan Sosial ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,166 ^a	,028	-,001	5,144	,028	,962	5	170	,443
2	,231 ^b	,053	,020	5,090	,026	4,608	1	169	,033
3	,273 ^c	,075	,036	5,048	,021	3,870	1	168	,051

a. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia, Beban Kerja

c. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia, Beban Kerja, Dukungan Sosial

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,219	5	25,444	,962	,443 ^a
	Residual	4498,327	170	26,461		
	Total	4625,545	175			
2	Regression	246,611	6	41,102	1,586	,154 ^b
	Residual	4378,935	169	25,911		
	Total	4625,545	175			
3	Regression	345,213	7	49,316	1,936	,067 ^c
	Residual	4280,332	168	25,478		
	Total	4625,545	175			

a. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia

b. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia, Beban Kerja

c. Predictors: (Constant), Status Pegawai, Pendidikan, Kelamin, Masa Kerja, Usia, Beban Kerja, Dukungan Sosial

d. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,525	6,947		5,258	,000
	Usia	-1,009	,812	-,256	-1,244	,215
	Masa Kerja	,662	,758	,169	,874	,383
	Kelamin	-,123	,250	-,037	-,491	,624
	Pendidikan	2,774	1,660	,128	1,671	,097
	Status Pegawai	,858	1,544	,058	,555	,579
2	(Constant)	33,885	6,984		4,852	,000
	Usia	-,854	,806	-,216	-1,060	,291
	Masa Kerja	,494	,754	,126	,655	,513
	Kelamin	-,177	,248	-,054	-,714	,476
	Pendidikan	2,650	1,643	,123	1,613	,109
	Status Pegawai	,423	1,542	,029	,274	,784
	Beban Kerja	,224	,104	,165	2,147	,033
3	(Constant)	44,249	8,701		5,085	,000
	Usia	-,732	,802	-,185	-,913	,363

	N	176	176	176	176	176	176	176	176
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	.457**	-.122	1	.245**	.202**	.035	.069	.146
	Sig. (2-tailed)	.000	.107		.001	.007	.644	.364	.052
	N	176	176	176	176	176	176	176	176
Usia	Pearson Correlation	.120	-.287**	.245**	1	.919**	-.076	-.045	.689**
	Sig. (2-tailed)	.112	.000	.001		.000	.318	.554	.000
	N	176	176	176	176	176	176	176	176
Masa Kerja	Pearson Correlation	.166*	-.260**	.202**	.919**	1	-.074	-.094	.632**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.007	.000		.330	.215	.000
	N	176	176	176	176	176	176	176	176
Kelamin	Pearson Correlation	.038	.099	.035	-.076	-.074	1	-.042	-.110
	Sig. (2-tailed)	.613	.190	.644	.318	.330		.579	.146
	N	176	176	176	176	176	176	176	176
Pendidikan	Pearson Correlation	.059	-.117	.069	-.045	-.094	-.042	1	.039
	Sig. (2-tailed)	.438	.123	.364	.554	.215	.579		.608
	N	176	176	176	176	176	176	176	176
Status Pegawai	Pearson Correlation	.091	-.226**	.146	.689**	.632**	-.110	.039	1
	Sig. (2-tailed)	.232	.003	.052	.000	.000	.146	.608	
	N	176	176	176	176	176	176	176	176

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

SQRT	RELIABEL 2 (X1) x RELIABEL 1 (X2)	
	0.843	0.67014
	0.795	0.818621
a=	0.149031	
SQRT	RELIABEL 2 (X1) x RELIABEL2 (Y)	
	0.843	0.6811596
	0.808	0.825324
b=	0.2314243	

SQRT	RELIABEL 1 (X2) x RELIABEL 2 (Y)	
	0.795	0.642553
	0.808	0.801594
c=		0.570114

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Correlations	MEAN	SD	AVE	BEBAN KERJA	DUKUNGA N SOSIAL	STRES KERJA
USIA	3,36	1,302	-	0,117	0,023	-0,63
MASA KERJA	3,03	1,313	-	0,145	-0,010	-0,038
KELAMIN	1,94	1,568	-	0,079	0,056	-0,042
PENDIDIKAN	4,02	,238	-	0,024	-0,031	0,128
STATUS PEGAWAI	1,86	,350	-	0,171	0,020	-0,002
BEBAN KERJA	47,66	5,141	,566	,566	,014	,036
DUKUNGAN SOSIAL	18,07	3,787	,624	,149	,624	,208
STRES KERJA	47,13	3,539	,573	,231	,570	,573