HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT BHAYANGKARA GORONTALO

SKRIPSI

NIKMAH ELSAH RUSTAM
NIM. C03420010

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2024

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT BHAYANGKARA GORONTALO

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Wajib Dalam Menyelesaikan Jenjang Pendidikan Sarjana (S1)

NIKMAH ELSAH RUSTAM
NIM. C03420010

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2024

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo** adalah karya saya dibawah arahan dari komisi pembimbing. Skripsi ini belum pernah diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun dan bebas dari unsur plagiat. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya oleh penulis lain telah disbutkan dalam teks kaidah yang dicantumkan dalam daftar pustaka dengan jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulis buku pedoman penulis skripsi atau karya ilmiah Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Apabila dikumudian hari terdapat unsur-unsur plagiat pada skripsi ini maka saya bersedia menerima sangksi hukum dan akademik sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Gorontalo, 16 Oktober 2024



Penulis

PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Penelitian	:	Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo
Nama	:	Nikmah Elsah Rustam
Nim	:	C03420010
Program Studi	:	Psikologi

Disetujui Pembimbing

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Salahuddin Liputo, M.Psi, Psikolog	Sri Ayu M. Kurniawati, M.Psi, Psikolog
NIDN: 0929108702	NIDN: 1628099303

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi	Ketua Program Studi Psikologi
Salahuddin Liputo, M.Psi, Psikolog	Lenny Syamsuddin, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0929108702	NIDN: 0911057903

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Penelitian	:	Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo
Nama	:	Nikmah Elsah Rustam
NIM	:	C03420010
Program Studi	:	Psikologi

Telah Dinyatakan Lulus Ujian Skripsi: 16 Oktober 2024

KOMISI PENGUJI

1. Salahuddin Liputo, M.Psi., Psikolog (.....)
2. Sri Ayu M. Kurniawati, M.Psi.,Psikolog (.....)
3. Fendi Ntubuo, S.Sos. M.Psi (.....)

Mengetahui

Dekan	Kepala Program Studi
Fakultas Psikologi	Psikologi
Salahuddin Liputo, M.Psi,Psikolog	Lenny Syamsuddin, M.Psi., Psikolog
NBM : 156501	NBM : 1336943

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"*Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"*
(QS. Al-Baqarah 2:286)

"Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini"
(Penulis)

"Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku"
(Umar Bin Khattab)

Puji Syukur kepada Allah AWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Muhammad SAW.

Kupersembahkan skripsi ini kepada :
Kepada Ibu dan ayah yang sangat kukasihi dan kusayangi.
Ibu dan ayah tercinta ketika dunia menutup pintunya pada saya, mereka berdua membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga mereka untuk saya, mereka berdua membuka hati untuk saya. Ketika saya kehilangan kepercayaan pada diri saya sendiri, mereka berdua ada untuk saya untuk percaya pada saya. Ketika semuanya salah, mereka berdua merangkul dan memperbaiki semuanya. Tidak ada hentinya memberikan doa, cinta, dorongan, semangat, dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan oleh apapun dan siapapun. Saya ingin melalukan yang terbaik untuk setiap kepercayaan yang diberikan. Saya akan tumbuh untuk menjadi terbaik yang saya bisa. Pencapaian ini adalah persembahan Istimewa saya untuk Ibu dan Ayah. Teruntuk ibu untuk semua doa, cinta dan pengorbananmu, semoga Allah karuniakan surga terbaik untuk mu dan teruntuk ayah semoga nikmat sehatmu selalu terjaga.

Adik saya yang telah memberikan semangat dan semoga kita menjadi anak yang membanggakan kedua orang tua.

Almamater Tercinta
Universitas Muhammadiyah Gorontalo

KATA PENGANTAR

Dengan sepenuh hati yang meliputi pengertian syukur dan puji, penulis memanjatkan syukur kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal penelitian dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo”

Penulis menjalani studi dan menyelesaikan penyusunan proposal ini banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui kesempatan ini saya menyampaikan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) Bapak Prof. Dr. H. Abd. Kadim Masaong, M.Pd.
2. Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) Ibu Prof. Dr. Hj. Moon Hidayati Otoluwa, M.Hum.
3. Wakil Rektor II Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) Bapak Dr. H. Salahudin Pakaya, MH.
4. Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) Bapak Apris Ara Tilome, S.Ag, M.Si.
5. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) Bapak Salahuddin Liputo, M.Psi, Psikolog.
6. Ketua Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) Psikologi Ibu Lenny Syamsuddin, M.Psi., Psikolog
7. Bapak Salahuddin Liputo, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing 1, yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Sri Ayu M. Kurniawati, M.Psi.,Psikolog selaku pembimbing 2 yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini
9. Bapak Fendi Ntubuo, S.Sos, M.Si., Psikolog selaku penguji yang telah bersedia memberikan masukan dan saran bagi penyelesaian skripsi
10. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGO) dan segenap keluarga besar Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGO) yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat, dan semoga ilmu yang telah saya dapatkan juga bisa bermanfaat bagi semua orang.

11. Kepada seluruh perawat dan staf Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo atas kesempatan dan kesediaan yang diberikan kepada peneliti dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penelitian.
12. Kedua orang tua saya, Bapak Rustam Hi. Moh Rahim, SE, Ibu Yunangsih Jusuf Lumani S.Pd yang selalu memberikan semangat tiada henti, memberikan kasih sayang serta doa yang tulus, selalu ada disetiap kesulitan, sehingga saya dapat mengikuti dan menyelesaikan pendidikan ini.
13. Saudara kandung saya Faturrahman Rustam. Terimakasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, teriakasih ataas semangat doa dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat, adikku.
14. Kepada opa dan oma saya, Yamin Dali dan Yati Lumani yang selalu memberikan perhatian, kehidupan yang bahagia dan selalu memberikan dukungan dari awal sampai akhir masa perkuliahan.
15. Kepada om dan tanteku, Kompol Suyono Sutadji dan Tasmin Djakar yang sudah seperti orang tua bagi penulis. Dengan tulus dan penuh rasa Syukur mengucapkan terimakasih kepada kalian yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, doa dan dukungan yang tiada hentinya.
16. Kepada sepupu-sepupu tersayang, Vierna Rosalina Sutadji S.E, Filsa Husain S.kep.,Ns, Ans Lumani Amd.Keb, Maya Ulfa Dali, S.T, dan Sity Muzdalifah Dali S.Farm.,Apt. yang telah melindungi, menasehati, memberikan doa, dukungan, semangat, yang tidak di dapatkan dimanapun dan memberikan saran disaat penulis mengalami kesulitan dalam proses perkuliahan.
17. Kepada keponakan-keponakan tercinta Dania Harianto, Arsyila Harianto, Medina Pahrun, Syabil Potale, Shadiq Potale dan Saad Potale, terimakasih atas kelucuan-kelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
18. Kepada sahabat saya yang tak kalah penting kehadirannya, Riska, Fitri, Tasya, Vidi, Chika, Aziza, Wanda, Wiya, Ghisa, Kirana, Avi, Anggi, Suci dan Umi. Terimakasih selalu ada dalam titik terendah saya dan terimakasih telah menjadi pedengar setia dalam menjalani hidup.

19. Sahabat penulis di bangku perkuliahan yang selalu membersamai selama empat tahun yaitu, Naya Abdjul, Sulistia Syahbuna, Nur Fadila Musa, Putri Rahim, Amelia Pulumuduyo, Chairunnisa Utina, Viranti Dako. Terimakasih telah menghibur hari-hari tersulit dalam proses skripsi saya dan terimakasih telah mendukung baik tenaga, waktu dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi semoga persahabatan kita tetap abadi.
20. Seluruh rekan “PSYCHOAXON 2020” teman-teman tersayang yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuannya, kebersamaannya, dan tawa yang kita bagikan. Kehadiran kalian tidak hanya membuat proses penyusunan skripsi ini leboh ringan, akan tetapi juga lebih bermakna.
21. Seseorang yang pernah bersama saya, terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan dari proses pendewasaan penulis. Terimakasih atas experience yang diberikan sehingga bisa menjadi pengingat bagi penulis untuk dapat membuktikan bahwa anda akan tetap menjadi alasan penulis untuk tetap berproses menjadi pribadi yang lebih baik.
22. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi.
23. Kepada diri sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Teriakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, mari berkerjasama untuk lebih berkembang lebih menjadi pribadi yang lebih baik dari hari kehari.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, wawasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai masukan guna penyempurnaan dalam penulisan proposal penelitian ini.

Gorontalo, 16 Oktober 2024

Penulis

ABSTRACT

NIKMAH ELSAH RUSTAM. *The Relationship bertween Social Support and Work Stress in Nurses at Bhayangkara Hospital, Gorontalo. Supervised by* ***SALAHUDDIN LIPUTO*** *as Chairman, and* ***SRI AYU M KURNIAWATI*** *as Member.*

This study aims to determine the relationship between social support and work stress among nurses at Bhayangkara Hospital, Gorontalo. This research uses a uatitative research design with a population of 80 nurses. The total sample was 80 nurses using the technique total sampling. The research result showed that the work stress level of nurses was in the medium category for 61nurses with a percentage of 76,3%. The social support of nurses is in the medium category as many as 61 nurses with a percentage of 76,3%. Based on the results of the correlation test rank spearmen with correlation value (r) of – 0.592 and a sig value (p) = 0,000 (p<0.05). so it can be concluded that there is a significant negative relationship between social support and work stress in nurses at Bhayangkara Hospital, Gorontalo. This Shows that the higher the social support, the lower the work stres for nurses.

Keywords : *Social Support, Work Stress*

ABSTRAK

NIKMAH ELSAH RUSTAM. Hubungan Dukungan Sosial Dengan Terhadap Stres Kerja Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo. Dibimbing oleh, Salahuddin Liputo, M.Psi., Psikolog sebagai ketua dan Sri Ayu M. Kurniawati, M.Psi.,Psikolog sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangakara Gorontalo. Penelitian ini menggunakan Desain penelitian Kuantitatif dengan jumlah populasi 80 Perawat. Jumlah sampel 80 perawat dengan menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan tingkat stres kerja perawat berada pada kategori sedang sebanyak 61 perawat dengan presentase 76,3%. Dukungan sosial perawat berada pada kategori sedang sebanyak 61 perawat dengan presentase 76,3%. Berdasarkan hasil uji korelasi *rank spearmen* dengan nilai korelasi (*r*) sebesar - 0,592 dan nilai sig (*p*) = 0,000 (*p*<0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin rendah stres kerja pada perawat.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Stres Kerja

DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN……i
KATA PENGANTAR ii
ABSTRAK....Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL....viii
DAFTAR GAMBAR ix
DAFTAR LAMPIRAN....x
BAB I....1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah....1
1.2 Identifikasi Masalah....7
1.3 Rumusan Masalah 7
1.4 Tujuan Penelitian 7
1.5 Manfaat Penelitian 8
BAB II....9
TINJAUAN PUSTAKA....9
2.1 Stres Kerja 9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja 9
2.1.2 Aspek-aspek Stres Kerja....10
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja 11
2.2 Dukungan Sosial 12
2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial 12
2.2.2 Aspek-aspek Dukungan Sosial 13
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial 15
2.3 Kajian Penelitian Terdahulu 16
2.4 Kerangka Berpikir 18
2.4.1 Kerangka Teori 18
2.4.2 Kerangka Konsep 21
2.5 Hipotesis....21
BAB III....22
METODOLOGI PENELITIAN....22
3.1 Desain Penelitian....22
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 22
3.3 Variabel Penelitian....22
3.3.1 Variable *Independent* (Variabel bebas)....22
3.3.2Variabel *Dependent* (Variabel terikat) 23

3.4 Definisi Operasional Variabel....23
3.5 Populasi dan Sampel....24
3.5.1 Populasi....24
3.5.2 Sampel....24
3.6 Teknik Pengumpulan Data....24
3.7 Instrumen Penelitian....24
3.7.1 Skala Dukungan Sosial....25
3.7.2 Skala Stres Kerja....26
3.8 Uji Validitas....28
3.9 Uji Reliabilitas....29
3.10 Tehnik Analisis Data....30
3.10.1 Uji Normalitas....30
3.10.2 Uji Linieritas....31
3.11 Tahapan Penelitian....31
BAB IV....33
HASIL DAN PEMBAHASAN....33
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Persiapan....33
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian....33
4.2 Hasil Penelitian....34
4.2.1 Analisis Univariat....34
4.2.2 Uji Normalitas....37
4.2.3 Uji Linearitas....37
4.2.4 Hasil Uji Statistik Non Parametrik....38
4.3 Pembahasan....39
4.3.1 Tingkat Dukungan Sosial pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo 39
4.3.2 Tingkat Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo....41
4.4 Keterbatasan Penelitian....45
BAB V....46
PENUTUP....46
5.1 Kesimpulan....46
5.2 Saran....46
DAFTAR PUSTAKA....48

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian yang relevan 16
Tabel 2. Definisi Operasional 23
Tabel 3. Alternatif Pilihan Jawaban Model Skala Likert 25
Tabel 4. *Blue Print* Skala Dukungan Sosial Sebelum Uji Coba (Tryout) 25
Tabel 5. *Blue Print* Skala Dukungan Sosial Sesudah Uji Coba (Tryout) 26
Tabel 6. *Blue Print* Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba (Tryout) 27
Tabel 7. *Blue Print* Skala Stres Kerja Sesudah Uji Coba (Tryout) 27
Tabel 8. Hasil uji reliabilitas variabel dukungan sosial, dan stres kerja 30
Tabel 9. Tahapan Penelitian 31
Tabel 10. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin 34
Tabel 11. Distribusi Berdasarkan Usia 34
Tabel 12. Deskriptif Statistic Variabel 35
Tabel 13. Rumus Norma Kategori 35
Tabel 14. Norma Kategorisasi 36
Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Dukungan Sosial dan Stres Kerja 36
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas Shapiro Wilk 37
Tabel 17. Uji Linieritas 37
Tabel 18. Uji Korelasi Rank Spearman 38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Teori 21
Gambar 2 Kerangka Konsep 21

DAFTAR LAMPIRAN

1. Riwayat Hidup 52
2. Lembar Persetujuan Responden 53
3. Skala Alat Ukur 55
4. Master Data Try Out 58
5. Reliabilitas Try Out 64
6. Hasil Uji Validitas Tryout 65
7. Hasil Uji Statistik 67
8. Surat Keputusan Pembimbing Skripsi 70
9. Surat Turun Penelitian 72
10. Kartu Penelitian 73
11. Surat Selesai Penelitian 74
12. Dokumentasi Tryout 75
13. Dokumentasi Penelitian 77

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan era globalisasi seperti sekarang ini, kebutuhan masyarakat terhadap layanan kesehatan juga akan semakin meningkat. Rumah sakit diharapkan mampu memberikan kualitas pelayanan yang bermutu, sehingga masyarakat dapat sehat dan mencapai tujuan pembangunan kesehatan yang merata. Ada tiga pihak yang sangat terlibat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, yaitu pihak penyedia, pemberi layanan dan pihak pengguna layanan (Khainuddin, Kusmanto, Isnaini,. 2020)

Salah satu pihak yang memiliki pengaruh besar pada kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit ialah perawat. Seorang perawat dituntut untuk memiliki pengetahuan, keahlian, dan konsentrasi dalam memenuhi tuntutan tugas dan fungsinya. Peran tersebut menuntut seorang perawat harus memiliki kondisi kesehatan yang baik dan energi yang cukup dalam menjalankan tugasnya (Chrissang, Putra, & Muttaqin., 2020) Biasanya, perawat dihadapkan dengan tuntutan fisik untuk memberikan perawatan langsung, serta tuntutan psikososial yang muncul saat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Namun dalam pekerjaanya perawat cenderung kurang bisa menjalankan tugas secara maksimal, perawat cenderung merasa stres dengan tuntutan-tuntutan ketika dalam menangani pasien. Stres kerja di sebabkan oleh beberapa faktor seperti tempat kerja, kasus rawat inap yang bervariasi, kurangnya tenaga kerja, jam lembur yang dipaksakan, permintaan pasien dan sikap atasan dapat memberikan tekanan yang luar biasa pada perawat (Babapour, Mozaffari, & Kazemi., 2022)

Dari masalah-masalah tuntutan pekerjaan di atas kemungkinan besar berpotensi menjadi sumber stres (*stressor)* bagi perawat, dan sumber stres ini akan di hadapi atau di rasakan berbeda-beda oleh setiap perawat. Ketika perawat diminta untuk bekerja dalam waktu yang lama, bertemu dengan tuntutan standar yang tinggi, dan mengerjakan banyak tugas dari luar batas kemampuan perawat, maka perawat akan merasakan stres kerja (Janice & Duriana Wijaya, 2019) Selain itu stres kerja dapat berdampak perawat mudah kelelahan, bersikap kasar, cemas, tekanan darah meningkat, berkurangnya percaya diri, meningkatnya ketidak puasan terhadap pekerjaan dan pelayanan kepada pasien serta menurunkan produktifitas kerja, dan hal ini dapat menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek

langsung atau tidak langsung terhadap penyedia layanan kesehatan (Babapour et al., 2022)

Stres kerja di tandai dengan “respon individu terhadap rangsangan eksternal di lingkungannya”. Selain itu stres kerja diidentifikasi sebagai “respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan sumber daya, kemampuan dan kebutuhan pekerja”. Stres kerja menimbulkan efek negatif pada fisiologi individu, psikologi, dan perilaku seperti prestasi kerja (Al- Nuaimi et al., 2021)

Dalam penelitian *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan bahwa pekerjaan yang behubungan dengan rumah sakit atau kesehatan cenderung tinggi untuk mengalami stres kerja. *American National Association for Occupational Health* (ANAOH) Perawat di berikan posisi urutan pertama pada empat puluh pertama kasus stres kerja pada pekerja (Sari, Rahmatia, Yusran,Sartiah, & Ardiansyah., 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian Barriball (Abdollahi, Talib, Yacob, & Ismail., 2014) menyatakan bahwa dalam profesi kesehatan, perawat dianggap sebagai pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja. Hal ini dikarenakan banyaknya tuntutan tugas perawat yang harus bertindak dengan cepat dan tepat dalam menangani atau melayani pasien.

Menurut survei yang di lakukan oleh PPNI pada tahun 2018 menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Menurut riset dari *Word Health Organization* pada tahun 2011 terdapat beberapa negara di Asia Tenggara termasuk Indonesia, ditemukan bahwa perawat yang berkerja di rumah sakit mengalami stres kerja (Salsabila Aurellia & Prihastuty, 2022) Terdapat juga hasil survei yang di lakukan oleh Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Gorontalo yang di lansir dari penelitian (Hunawa,Jusuf, & Wunani., 2023) bahwa stres kerja perawat di Provinsi Gorontalo berada di kategori berat dengan angka 40%.

Setiap individu pasti pernah mengalami stres di dalam kehidupannya. Dalam konteks ini, Al-Qur’an memperkenalkan stres sebagai cobaan atau ujian dari Allah Swt. Allah SWT berfirman dalam Qur’an surat Al-Baqarah ayat 155 yaitu sebagai berikut:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوْعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْاَمْوَالِ وَالْاَنْفُسِ وَالثَّمَرٰتِۗ وَبَشِّرِ الصّٰبِرِيْنَ ۝١٥٥

Artinya : *"Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar."* (Q.S. Al-Baqarah: 155).

Ayat ini menjelaskan bahwa ujian hidup adalah bagian tak terpisahkan dari hidup manusia dan merupakan ujian kesabaran bagi seorang muslim. Dengan ujian atau cobaan tersebut, setiap hamba-Nya menjadi umat yang kuat mentalnya, kokoh keyakinannya, tabah jiwanya, dan tahan menghadapi ujian atau cobaan. Ketika seseorang mengalami stress ia akan mengalami emosi negative seperti takut, sedih dan marah dari tahap ringan sampai berat.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan wawancara kepada 5 orang perawat pada tanggal 5 juni 2024 di Rumah Sakit Bhayangkara. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa sebagian besar perawat mengaku sering mengalami keluhan fisik, beberapa kali merasakan sakit kepala, nyeri otot, nyeri leher dan punggung, dari segi nonfisik perawat sering mengeluh dikarenakan sering mengalami perasaan mudah panik, lebih sensitif, gelisah dan mudah tersinggung, serta kesulitan berkonsentrasi, adapun hal lain yang sering dikeluhkan oleh perawat adalah perawat lebih agresif terhadap pasien, rekan kerja atau keluarga serta perawat mengalami penurunan kinerja, perawat lebih sering membuat kesalahan, mengambil keputusan yang buruk, dan memberikan perawatan yang tidak berkualitas kepada pasien.

Hal ini sejalan dengan kutipan wawancara pada salah satu perawat RS Bhayangkara Gorontalo :

"Semakin hari jumlah pasien semakin bertambah, sedangkan jumlah perawat yang ada di rs ini masih terbilang sedikit dikarenakan rumah sakit ini juga masih terbilang baru. Hal ini dapat berdampak pada kami perawat yang ada di rumah sakit ini, tentunya tuntutan pekerjaan perawat yang ada di rumah sakit ini semakin hari semakin bertambah saya akan merasa kesusahan jika rekan kerja ada yang izin sementara jumlah pasien pada saat itu lebih banyak dari jumlah perawat dan setiap hari kami perawat akan berhadapan dengan berbagai macam karakter pasien, menghadapi keluarga pasien, permintaan pasien dan dari

berbagai tuntutan pekerjaan itu membuat saya sering merasakan nyeri otot, nyeri punggung, persendian terasa ngilu,mudah marah, gelisah, serta adanya keinginan untuk cepat pulang rumah dan menghabiskan waktu sendirian". Cara yang di lakukan rumah sakit untuk mengatasi hal seperti ini adalah dengan meningkatkan manajemen waktu para perawat, mempererat hubungan sesama rekan kerja, dan meningkatkan keterampilan komunikasi.

Berdasarkan data penelitian dan hasil wawancara diatas terdapat dampak dari stres kerja berakibat negatif terhadap kinerja perawat, faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah dukungan sosial ketika seseorang sedang mengalami stres kerja. Rekan kerja sesama perawat merupakan pihak yang paling dekat di dalam pekerjaanya. Ketika perawat dihadapkan dengan tekanan dalam pekerjaan, terkadang perawat akan merasakan bosan dan jenuh. Ketika perawat merasa bosan atau menemui masalah dalam pekerjaan, mereka akan mencari pertolongan, bantuan dan dukungan dari orang – orang terdekat yang berada di lingkungan kerjanya yaitu rekan kerja (Kartika Sari et al., 2017)

Menurut (Hutahaean, Wahyuni & Istiana., 2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa perawat yang memiliki stres kerja sangat memerlukan suatu dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berasal dari teman kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi perawat guna mengurangi stres kerja. Namun bila dukungan sosial yang diberikan tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang di alami para perawat pun bisa tinggi.

Dukungan sosial yang sejati muncul ketika kita menghargai keberagaman dan menjalin hubungan baik dengan berbagai latar belakang, tanpa memandang suku, ras, atau status sosial. Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Hujurat ayat 13 sebagai berikut:

إِنَّمَا ٱلْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا۟ بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *"Wahai manusia, sesungguhnya kami telah menciptakan kamu dati laki-laki dan perempuan, dan menjadikan kamu bersuku-suku dan berbangsa-bangsa, supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa di antara kamu.."*

Ayat ini mengajak kita untuk berkerja sama dalam membangun masyarakat yang inklusif, dimana setiao individu, apapun suku atau latar belakangnya, dapat merasa diterima dan didukung. Dukungan sosial dapat tercipta ketika kita menghargai perbedaan dan menjadikan perbedaan tersebut sebagai kekuatan untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama.

(Akib, Sunarjo, & Kaimuddin., 2022)mengatakan bahwa dukungan sosial di tandai dengan perilaku sosial, emosional dan transaksi kognitif yang mencegah terjadinya stres dan mengurangi dampak dari stres. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan, salah satunya disebabkan oleh kurangnya dukungan sosial dari manajemen dan rekan kerja. Dukungan sosial yang rendah akan mengganggu kenyamanan perawat dalam berkerja.

Pada penelitan (Sari, Ahsan & Supriati., 2017)hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit TK. II DR. Soepraoen Malang dengan responden sebanyak 39 perawat ditemukan bahwa terdapat 22 perawat (56,41%) yang memiliki dukungan sosial kategori “tinggi”, lalu pada stres kerja terdapat 27 perawat (69,23%) yang memiliki kecenderungan tingkat stres kerjanya berada dalam kategori “rendah”. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa terdapat hubungan negatif nyata (signifikan) antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat dikarenakan terdapat hubungan berbanding terbalik antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada responden. Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dalam kenyataannya memegang peran penting dalam interaksi seseorang dengan orang lain untuk mengurangi terjadinya stres kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan menekan tingkat stres pada perawat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Janice & Duriana Wijaya, 2019)dukungan sosial terhadap stres kerja perawat bangsal RSJ DR. Soeharto Heerdjan menunjukkan bahwa dimana dukungan sosial memberikan kontribusi pengaruh sebesar 38% terhadap stres kerja sisanya 61,9% dipengaruhi faktor luar seperti fasilitas, kebisingan, temperatur atau suhu. Bila berdasarkan kategorisasi tinggi dan rendah bahwa terdapat 21 perawat memiliki dukungan sosial yang tinggi yaitu (55%) dan 17 perawat (45%) perawat dengan tingkat dukungan sosial yang rendah. Sementara itu kategorisasi stres kerja diperoleh 25 perawat (57%) dikategorisasikan mengalami stres kerja yang tinggi dan terdapat 19 perawat

(43%) yang mengalami tingkat stres kerja yang rendah. Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja perawat RSJ DR. Soeharto Heerdjan. Semakin tinggi dukungan sosial yang dimiliki perawat maka semakin rendah stres kerja yang dialami perawat. Begitupun sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang dimiliki oleh perawat maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suryaningrum 2018) mengenai dukungan sosial terhadap stres kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang mana dari 175 responden, 127 responden (72,2%) memilliki dukungan sosial yang “sedang”. Sedangkan pada stres kerja dari 113 (64%) responden mengalami stres kerja dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi perawat mendapatkan dukungan yang baik dari teman, keluarga maupun pasangan karena dukungan yang baik mampu mengurangi tingkat stres kerja. Dukungan sosial membuat perawat nyaman dan dapat mengurangi tingkat stres kerja.

Penelitian yang di lakukan oleh (Werenfridus et al., 2023) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Pengaruh positif ini tidak sesuai dengan yang diharapkan dan bertentangan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan negatif dan signifikan. Harusnya dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres kerja karena semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan maka sejatinya akan menurunkan stres kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian yang muncul inilah yang menyebabkan peneliti tertarik meneliti kembali masalah ini.

Berdasarkan hasil peneltian terdahulu diatas, diperoleh adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan saat ini dan penelitian terdahulu. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terdapat kesamaan variabel yang akan diteliti yaitu dukungan sosial dan stres kerja perawat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian, dan tempat penelitian. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Harapan pelayanan dan tuntutan yang tinggi, dari pasien, keluarga dan manajemen yang mungkin sulit di penuhi membuat beban mental dan emosional perawat bertambah
2. Kualitas dan kuantitas dukungan yang tidak memadai, meskipun ada dukungan sosial, kualitas dan kuantitasnya tidak memadai. Dukungan yang di berikan bersifat superfisial atau tidak relevan dengan masalah yang di hadapi.
3. Tanggung jawab yang tinggi, kesalahan medis bisa berakibat fatal sehingga perawat selalu berkerja di bawah tekanan dan memerlukan kosentrasi yang tinggi sehingga melakukan segala sesuatu harus dengan benar.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana tingkat dukungan sosial pada perawat Rs. Bhayangkara Gorontalo?
2. Bagaimana tingkat stres kerja pada perawat Rs. Bhayangkara Gorontalo?
3. Apakah terdapat hubungan dukungan sosial dengan stres kerja perawat Rs. Bhayangkara Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitiaan ini yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat dukungan sosial pada perawat Rs. Bhayangkara Gorontalo
2. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada perawat Rs. Bhayangkara Gorontalo
3. Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat Rs. Bhayangkara Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Tenaga Kesehatan

   Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan bagi perawat dalam memberikan dukungan sosial untuk mengurangi stres kerja.

2. Bagi Rumah Sakit Bhayangkara

   Peneliti dapat memberikan informasi dan jika kemungkinan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan untuk meningkatkan dukungan soisal kepada perawat agar menghindari perilaku stres kerja di kalangan keperawatan.

3. Penelitian Selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi atau acuan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis, khususnya mengenai hubungan dukungan sosial dengan stres kerja.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang disajikan kepada individu, dan kosekuensinya di anggap tidak pasti dan penting. Luthans (2011) Mendeskripsikan bahwa stres kerja adalah respons adaptif, dimediasi oleh perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang mengarah pada tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan.

Rivai (2014) mengatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut pernyataan Stranks (2005) stres kerja merupakan sebuah keadaan psikologis yang dapat mengakibatkan seseorang memiliki perilaku yang salah ditempat kerja dan stres kerja sendiri merupakan hasil dari respons orang terhadap ketidak seimbangan antara tuntutan dengan kemampuan karyawan.

Menurut Lee (2022) stres kerja merupakan kondisi dimana keadaan seseorang mengalami ketegangan yang dikareakan suatu kondisi yang mempengaruhinya, kondisi ini dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan sekitar yang ada diluar diri seseorang. Stres dapat memberikan dampak negatif bagi kesehatan psikologis dan biologis seseorang. Hal ini sejalan dengan Pattiwael (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa stres kerja dapat di definisikan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja timbul sebagai ketidak harmonisan individu dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres akibat kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang di alami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta kondisi fisik seseorang yang berakibat pada penurunan peforma efisiensi dan produktifitas bekerja. Stres kerja juga adalah kondisi dinamis

di mana seseorang dihadapkan pada tuntutan atau sumber daya yang dapat menjadi sumber ketegangan fisik dan mental. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang serta dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi tugas sehari-hari

2.1.2 Aspek-aspek Stres Kerja

Adapun aspek-aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2013) terdapat 3 aspek stres kerja yaitu :

a. Fisiologis, aspek ini mengacu pada perubahan fungsi tubuh sebagai respons terhadap stres. Perubahan ini di tandai dengan keringat berlebihan, serangan jantung, tekanan darah meningkat, pencernaan terganggu, sulit buang air besar, tidur tidak teratur, sakit kepala, peruahan nafsu makan, kelelahan dan kehilangan energi.
b. Psikologis, merupakan ketidak puasan dalam pekerjaan, aspek ini mengacu pada perubahan psikologis yang terjadi sebagai respons terhadap stres. Perubahan ini di tandai dengan seperti mudah menangis, sensitif, depresi, merasa tidak aman, harga diri menurun, gelisah, komunikasi tidak efektif, dan mudah tersinggung. Gejala-gejala psikologis ini dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam berpikir jernih, membuat keputusan dan menyelesaikan tugas.
c. Perilaku, aspek ini mengacu pada perubahan perilaku yang terjadi sebagai respons terhadap stres gejala-gejala perilaku yang timbul akan berdampak negatif pada individu, keluarga dan lingkungan pekerjaan. Gejala yang akan timbul mencakup menurunnya ikatan interpersonal dengan keluarga dan teman, keterlambatan atau pengindaran di tempat kerja, melanggar komitmen dan peningkatan ketidakhadiran.

Adapun aspek-aspek stres kerja menurut Luthans (2011) aspek stres kerja yaitu:

a. *Physiology* (fisiologi), aspek ini merupakan masalah kesehatan fisik mencakup masalah kesisteman kekebalan subuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung,

masalah muskulosketal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

b. *Psychology* (psikologikal), aspek ini di tandai dengan ketidak puasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
c. *Behavior* (tingkah laku) aspek ini terdapat perubahan pada produktivitas, ketidak hadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada perawat

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat ahli – ahli yang menyatakan bahwa faktor apa saja yang dapat memberikan pengaruh pada stres kerja dari seseorang individu. Menurut Robbins & Judge (2013) bahwa terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan, keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapt menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat tergadap perawat. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu ekonomi, politik dan teknologi.
b. Faktor organisasi, mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidak jelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi
c. Faktor individu, pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antar keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan seseorang.

Menurut Luthans (2011) bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

a. *Extra Organizational stressor,* yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras, kelas dan keadaan tempat tinggal.
b. *Group stessors,* yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergoup
c. *Individual stressor,* yang terdiri dari konflik dan ketidak jelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helpesness, self-efficiacy,* dan daya tahan psikologis.

Kesimpulan faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja meliputi persepsi yaitu karyawan bereaksi lebih sebagai tanggapan terhadap persepsi mengenai relialitas dari pada terhadap reliatas itu sendiri. Karena itu, persepsi akan menengahi hubungan antara sebuah kondisi yang berpotensi menimbulkan stres dan reaksi seorang karyawan terhadap kondisi itu. Stres yang dialami individu sebenarnya berada dibawah kontrol orang itu sendiri karena masalahnya ada pada individu yang mempersepsikannya. Persepsi merupakan salah satu fungsi kognitif yang dimiliki oleh setiap individu.

2.2 Dukungan Sosial

2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial merupakan bentuk penerimaan diri seseorang terhadap individu yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa disayangi, dierhatikan, dihargai, dan di tolong. Taylor (2009) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan suatu bentuk informasi yang ditujukan untuk seseorang bahwa orang tersebut dicintai, diperhatikan, dihargai, dan merupakan bagian dari suatu jaringan komunikasi dan saling memberikan timbal balik.

House (1983) berpendapat bahwa dukungan sosial merupakan hubungan inerpersonal yang melibatkan dua orang atau lebih untuk memenuhi kebutuhan dasar individu dalam mendapatkan rasa aman, hubungan sosial, persetujuan dan kasih sayang. Menurut Johnson& Johnson (1991)menyatakan bahwa dukungan

sosial merupakan makna dari hadirnya orang lain yang dapat diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan, dan penerimaan apabila individu yang bersangkutan mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan lingkungan.

Menurut Gottlieb (1987) dukungan sosial adalah informasi atau nasihat baik verbal, maupun non verbal, bantuan nyata atau tindakan kehadiran mereka dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku menerima. Seperti yang di kemukakan oleh King (2010)bahwa dukungan sosial merupakan informasi yang berasal dari luar individu yang memperlihatkan bahwa orang lain menunjukkan rasa cinta dan diperhatikan, menghargai, menghormati, dan ikut sertakan dalam segala komunikasi dan kewajiban berhubungan dan bersifat berbalas.

Berdasarkan uraian pengertian dukungan sosial di atas dapat di simpulkan bahwa dukungan sosial adalah dukungan timbal balik antara setidaknya dua orang yang bertujuan untuk membantu individu yang menerima dukungan. Jadi pada dasarnya dukungan sosial merupakan hubungan yang sifatnya menolong individu saat individu sedang mengalami persoalan atau kesulitan, baik berupa informasi maupun bantuan nyata, sehingga membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai. Dukungan sosial meliputi kehadiran pasangan, umpan balik positif dari atasan, keberadaan orang dapat di andalkan dan menunjukkan perhatian terhadap nilai individu, serta memberikan informasi, nasihat, bantuan nyata, dan manfaat emosional. Konsep dukungan sosial juga melibatkan rasa cinta, perhatian, penghargaan, dan keikut sertaan dalam komunikasi serta kewajiban bersosialisasi. Hal ini merupakan proses hubungan antara individu yang merasa di cintai, disayangi, dan dihargai sehingga mereka dapat memberikan bantuan kepada yang membutuhkan dalam menghadapi tekanan kehidupan.

2.2.2 Aspek-aspek Dukungan Sosial

Aspek dukungan sosial menurut Sarafino & Smith (2011) memiliki 4 aspek, diantaranya yaitu:

a. Dukungan emosional, yaitu dukungan yang diberikan dalam bentuk rasa empati, kepedulian, perhatian, pengharagaan positif, dan dorongan sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan kepastian serta merasa dicintai.

b. Dukungan instrumental, yaitu bantuan secara langsung. Bantuan tersebut dapat berupa memberi atau meminjamkan barang, finansial, serta bantuan tindakan jasa.
c. Dukungan informasional, yaitu dukungan dalam bentuk memberikan saran, arahan, maupun umpan balik untuk seseorang.
d. Dukungan persahabatan, yaitu dukungan dalam bentuk kesediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama orang tersebut sehingga dapat memberikan rasa diterima bagi orang tersebut.

Adapun aspek-aspek stres dukungan sosial menurut House (1983)berpendapat bahwa dukungan sosial terdiri dari 4 aspek, yaitu:

a. Dukungan emosional, aspek ini mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai, dan diperhatikan. Aspek dukungan emosional ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian atau afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain.
b. Dukungan penghargaan, aspek ini terjadi lewat ungkapan hormat atau penghargaan positif untuk orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif orang tersebut dengan orang lain. Pemberian dukungan ini memantu individu untuk melihat segi-segi positif yang ada dalam dirinya dibandingkan dengan keadaan orang lain.
c. Dukungan instrumental, aspek ini mencakup bantuan langsung, seperti seseorang memberi peminjaman uang kepada orang atau menolong mengerjakan sesuatu pada waktu seseorang mengalami stres.
d. Dukungan informasi, aspek ini mencakup pemberian nasihat, petunjuk-petunjuk, saran-saran, atau umpan balik yang diperoleh dari orang lain, sehingga individu dapat membatasi masalahnya dan mencoba mencari jalan keluar untuk memecahkan masalahnya.

Dari beberapa aspek dukungan sosial di atas, dapat disimpulakan bahwa dukungan sosial terdiri dari emosional, instrumental, dan persahabatan. Emosional adalah dukungan yang memberikan rasa nyaman dan dicintai, instrumental adalah

bantuan langsung, informasional adalah memberikan saran, dan persahabatan adalah kesediaan untuk menghabiskan waktu bersama.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Terdapat ahli – ahli yang menyatakan faktor apa saja yang dapat memberikan pengaruh dukungan sosial pada individu. Menurut Sarafino & Smith (2011) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu:

a. Penerima dukungan, individu tidak dapat menerima dukungan jika mereka tiak berhubungan dengan individu lain, individu tidak dapat memberikan bantuan jika individu tersebut tidak memberi tahu bahwa dirinya sedang membutuhkan bantuan.
b. Pemberi dukungan, pemberi dukungan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan penerima dukungan, atau mereka sendiri sedang berada dalam situasi yang menekan dan membuthkan bantuan untuk diri sendiri atau mungkin tidak peduli dengan keadaan orang lain.
c. Komposisi dan struktur jaringan sosial, individu yang mendapatkan dukungan sosial juga bergantung pada komposisi dan struktur jaringan mereka. Bagaimana hubungan yang mereka bangun atau mereka miliki dengan teman, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Taylor (2009) bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi dukungan sosial yaitu:

a. Pemberian dukungan, faktor ini merupakan orang-orang yang memiliki arti paling penting dalam pencapaian hidup.
b. Jenis dukungan, faktor ini memiliki arti apabila dukungan itu bermanfaat dan sesuai dengan situasi yang ada maka dukungan tersebut dapat di terima
c. Penerima dukungan, faktor ini seperti kepribadian, kebiasaan, dan peran sosial akan menentukan keefektifan dukungan
d. Permasalahan yang di hadapi, faktor ini dapat di maksud bahwa dukungan sosial yang tepat dapat dipengaruhi oleh kesehatan antar jenis dukungan yang diberikan dan masalah yang ada.
e. Waktu pemberian dukungan, dukungan sosial akan optimal di satu situasi tetapi akan menjadi tidak optimal jika di situaasi lain.

Dari faktor dukungan sosial di atas, dapat disimpulakan bahwa dukungan sosial seperti pemberian dukungan yang penting dalam kehidupan, jenis dukungan yang sesuai dengan situasi, penerima dukungan yang ditentukan oleh kepribadian dan peran sosial, serta permasalahan yang dihadapi yang dapat memengaruhi dukungan yang diterima. Waktu pemberian dukungan juga memengaruhi efektivitasnya dalam berbagai situasi. Hal ini dilakukan agar individu tersebut dapat menilai bahwa dirinya mendapatkan cinta dan perhatian dari orang lain ketika mereka membutuhkan bantuan maupun pertilongan dari orang lain.

2.3 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Penelitian /Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Steven Hutahaean, Nini Sri Wahyuni, Istiana Istiana/2023	Hubungan Dukungan Sosial Tehadap Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan	Dukungan Sosial dengan Stres Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 nilai tersebut < 0.05 maka hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja. Pada angka koefisien korelasi sebesar -0.473, artinya tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel Dukungan Sosial dengan Stres Kerja adalah sebesar - 0.473 atau masuk dalam kriteria tinggi. Nilai koefisien korelasi sebesar -0.473, dimana nilai tersebut negatif yang artinya hubungan kedua variabel tersebut berlawanan. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel X dukungan sosial dan Y Stres kerja	Tempat penelitian dan subjek penelitian yang berbeda

		nilai dari variabel dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja.		
Ayu Meidika Kartikasari/ 2017	Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK. II Dr. Soepraoen Malang	Dari hasil uji Spearman didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.007. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari . (0.007 < 0.050) Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata (signifikan) antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada responden. Dari hasil uji Spearman didapatkan bahwa nilai koefisien kolerasi adalah -0,422 hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada responden termasuk dalam kategori korelasi sedang	Menggunakan Pendekatan kuantitatif	Teknik pengambilan samsample yang berbeda
Pipin Setyaningrum /2016	Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada tenaga Kesehatan Non Keperawatan Di RS. Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta	Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara pola dukungan sosial dengan stress kerja dapat dilihat pada nilai korelasi (r) sebesar -0,480 dengan signifikansi 0,000 (p<0,01). Hasil kategorisasi diketahui bahwa variabel stress kerja memiliki rerata empirik sebesar 58,92 dan rerata hipotetik sebesar 82,5 yang berarti tergolong rendah. Variabel dukungan sosial	Menggunakan metode kuantitatif	Subjek penelitian dan tempat penelitian berbeda

		memiliki rerata empirik sebesar 60,72 dan rerata hipotetik sebesar 50 yang berarti tergolong tinggi. Sumbangan dukungan sosial terhadap stress kerja sebesar 23,1%, sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dukungan sosial. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja.

2.4 Kerangka Berpikir

2.4.1 Kerangka Teori

Stres kerja merupakan hal yang tidak bisa terhindarkan dari kehidupan, Stres kerja juga dapat berpengaruh pada saat menjalani aktivitas sehari-hari terutama pada saat berkerja dan merupakan tekanan yang mempengaruhi proses berpikir, dan bisa berpengaruh pada kemampuan tubuh individu untuk berfungsi. Banyaknya tuntutan perkerjaan yang sering di alami perawat dapat menimbulkan tekanan atau ketegangan tersendiri bagi perawat, dan tentu saja pekerjaan akan terhambat akibat pengaruh negatif dari stres tersebut, sehingga ketika perawat tidak dapat menerima keadaan tersebut, maka tingkat stres kerja yang di alami perawat pun akan naik. Stres kerja perawat berhubungan dengan berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor dukungan sosial.

Menurut Robbins & Judge (2013)stres kerja merupakan kondisi timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaanya dan ditandai dengan perubahan manusia yang dapat membuat seseorang menyimpang dari fungsi normal mereka. Ada beberapa gejala yang akan timbul ketika individu mengalami stres kerja yaitu fisiologis, perilaku dan psikologis.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, salah satunya adalah kurangnya dukungan sosial, dukungan sosial merupakan bantuan

yang diberikan oleh seseorang sehigga memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya. Pada kehidupan sehari-hari perawat yang mampu membangun hubungan dengan orang lain atau menerima bantuan dukungan dari seseorang dapat juga memberikan efek yang positif bagi dirinya. Perawat yang mendapatkan bantuan sosial yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan perawat ditempat kerja, tetapi jika bantuan sosial yang dirasakan rendah maka dapat mengurangi kesejahteraan perawat dilingkungan pekerjaannya. Perawat yang menerima banyak dukungan sosial memiliki banyak pengalaman menyenangkan dalam hidupnya, memiliki banyak harga diri, konsep diri dan memiliki tingkat kecemasan yang rendah. Terdapat empat aspek dukungan sosial menurut Sarafino & Smith (2011) yakni dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan penghargaan.

Aspek dukungan emosional ini dapat membuat seseorang merasa diterima disebuah kelompok yang dianggap sebagai tempat berbagi hal baik maupun buruk Sarafino & Smith (2011). Dukungan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menenangkan dan memberi rasa nyaman kepada orang lain yang sedang dalam kondisi tertekan dan bermasalah sebagai wujud dari rasa kepedulian Andriani (2018). Perawat yang mendapatkan dukungan emosional, akan lebih merasa nyaman, tentram kembali, merasa dimiliki, merasa dicintai dan di perhatikan sehingga perawat tidak merasa sendirian dalam melewati masa-masa yang sulit.

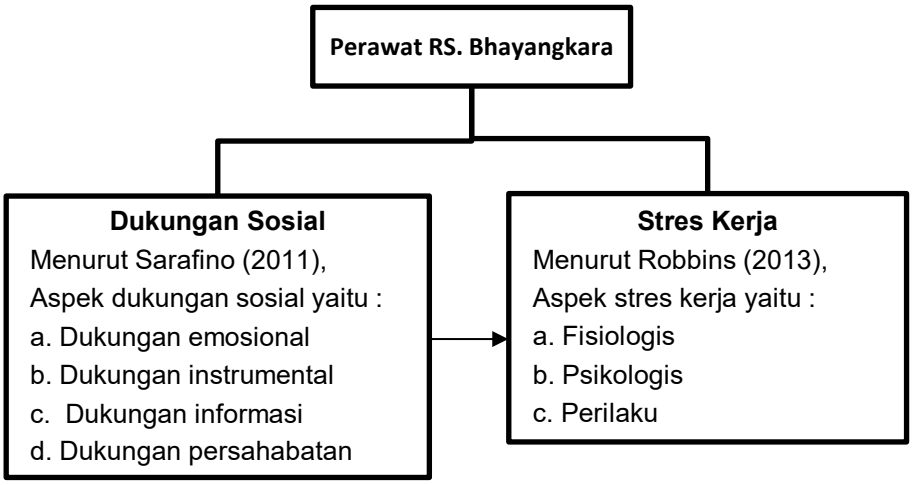
Aspek dukungan instrumental merupakan jenis dukungan yang bersifat praktis dan langsung untuk membantu seseorang mengatasi masa sulitnya Sarafino & Smith (2011) . Jika seseorang menerima pemberian dukungan instrumental ini akan membantu individu dalam melaksanakan kegiatannya sehingga mampu mengurangi perasaan ketidak mampuan individu dalam melakukan pekerjaannya (Fahcrizal & Fairuzzabadi, 2017). Dengan pendapatkan dukungan instrumental maka dapat membantu perawat mengurangi stres kerjanya dikarenakan dukungan berupa bantuan konkret dan praktis ini dapat meningkatkan efisiensi, memperkuat ketahanan mental dan meningkatkan kesejahteraan dan memperkuat hubungan sosial.

Aspek dukungan informasional merupakan dukungan dalam bentuk pemberian informasi yang diperlukan seseorang misalnya : pemberian nasehat, saran, dan pengarahan Sarafino & Smith (2011). Pemberian dukungan informatif

sangat penting diberikan karena akan membantu individu untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah dengan praktisn Warini (2015). Dukungan informasional merupakan sumber daya yang sangat berharga bagi perawat yang mengalami stres kerja. Dengan memberikan informasi, saran dan nasihat yang bermanfaat, maka dukungan informasional dapat membatu perawat untuk memahami stres kerja, mengembangkan mekanisme koping yang efektif, membuat keputusan yang tepat, dan meningkatkan kesejahteraan perawat.

Dukungan penghargaan merupakan dukungan yang berupa pemberian umpan balik yang positif dan penguat yang dapat digunakan seseorang sebagai sarana evaluasi diri dan dorongan untuk maju Sarafino & Smith (2011) . Dengan memberikan pengakuan dan apresiasi atas pencapaian dan kontribusi individu, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan performa terbaik dan meningkatkan produktifitas secara keseluruhan Febriana & Mulyono (2022). Dukungan penghargaan salah satu bentuk dukungan sosial yang penting bagi perawat dalam menurunkn tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional. Dengan mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari orang lain, perawat dapat menciptakan lingkungan yang saling mendukung dan meningkatkan kebahagiaan serta keberhasilan dalam berkerja.

Dari uraian diatas, penulis dapat mengatakan bahwa dukungan sosial dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi perawat guna mengurangi stres kerja. Namun bila dukungan sosial di berikan tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang dialami para karyawanpun bisa tinggi. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi dukungan sosial yang di terima perawat itu akan membantu menurunkan tingkat stres kerja perawat. Maka dari itu ada hubungan antara dukungan sosial terhadap stres kerja yang dialami oleh perawat. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai kerangka teori dapat dilihat pada gambar berikut.

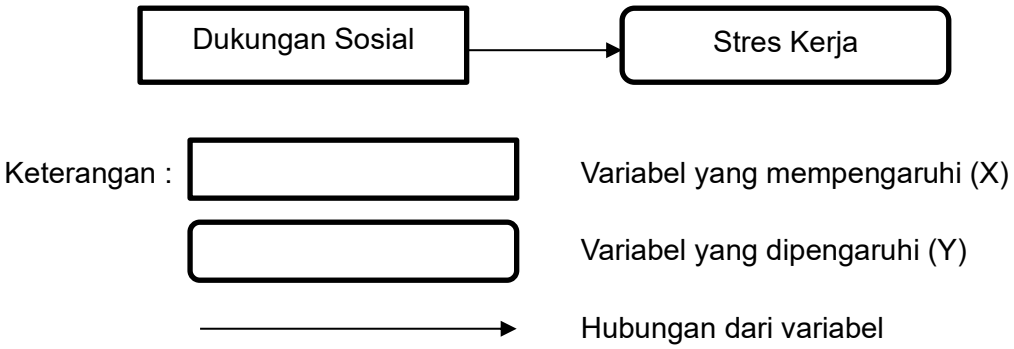


Gambar 1 Kerangka Teori

Sumber : (Hutahaean et al., 2023)

2.4.2 Kerangka Konsep

Berdasarkan teori sebelumnya dapat di jelaskan kerangka konseptual dari penelitian ini yaitu :



Gambar 2 Kerangka Konsep

Sumber :Hutahaean et al. (2023)

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu hubungan antara Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfokus pada analisis dan data-data numerikal (angka) yang diolah menggunakan metode statistika. Suharsimi dalam Sari (2020) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti Hutahaean (2023).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara yang beralamatkan di Jl. Runi S Kabli No.10, Hutuo, Kec. Limboto, Kabupaten Gorontalo. Adapun waktu penelitian ini direncanakan sejak bulan april sampai dengan bulan agustus 2024.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) variabel penelitian adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini variabel yang di gunakan adalah :

3.3.1 Variable *Independent* (Variabel bebas)

Variable Independent (Variabel bebas) atau variabel X adalah variabel yang mungkin menyebabkan, mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel Y Sugiyono (2011). Variabel X pada penelitian ini yaitu Dukungan Sosial.

3.3.2Variabel *Dependent* (Variabel terikat)

Menurut Sugiyono (2011), variabel terikat atau variabel Y merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel X. Variabel Y pada penelitian ini yaitu stres kerja.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2011) definisi operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel juga memberikan pejelasan yang jelas dan spesifik tentang makna variabel yang akan diukur.

Tabel 2. Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala
1	**Stres Kerja**	Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh perawat dalam menghadapi pekerjaan yang menimbulkan gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Gejala psikologis meliputi kehilangan kosentrasi, kecemasan, mudah marah, penarikan diri dan kebosanan. Gejala fisiologis meliputi denyut jantung naik, gangguan tidur, dan sakit kepala. Gejala perilaku meliputi penunda pekerjaan dan perubahan pola makan.	Skala Stres Kerja	Ordinal
2	**Dukungan Sosial**	Dukungan sosial adalah bantuan yang diterima perawat dalam bentuk saran, petunjuk, materi, dan hal-hal yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh individu.	Skala Dukungan Sosial	Ordinal

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011), populasi adalah wilayah generlisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari . Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 80 Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam populasi harus dapat mewakili karakteristik populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2011) t*otal sampling* merupakan teknik penentuan sampel diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Skala yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang di dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yaitu apakah narasi pertanyaan bersifat negative (*unfavourable*) atau narasi pertanyaannya bersifat positif *(favourable*). Dalam hal ini, skala digunakan oleh peneliti sebagai metode pengumpulan data guna mengetahui hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perwat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat uut untuk mengukur fenomena yang akan diamati. Seluruh fenomena tersebut secara khusus disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2011). Penelitian ini menggnakan modell skala *likert.* Menurut (Sugiyono, 2011) skala *likert* di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert*

digunakan dalam penelitian ini dikarenakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah dikenal sehingga mudah untuk memahaminya. Skala *likert* menggunakan empat alternatif jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS.) Pernyataan favorable dieri rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfvorable diberi rentangan nilai 1-4. Uraian diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Alternatif pilihan jawaban *Favorable* dan *Unfavorable* Dukungan Sosial dan Stres Kerja

Jawaban	Aitem	
	Favorable	***Unfavorable***
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Skala disajikan dalam bentuk pilihan jawaban yang memiliki dua kelompok item – item yaitu bersifat mendukung (*favorable)* dan item tidak mendukung (*unfavorable)*.

3.7.1 Skala Dukungan Sosial

Skala yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial dalam penelitian ini dimodifikas dengan skala penelitian Nurmalasari (2019) yang bersadarkan aspek tang dikemukakan oleh Sarafino & Smith (2011) meliputi aspek dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informansi, dan dukungan penghargaan. Skala ini terdiri dari 35 *aitem favorable* 20 dan 15 *unfavorable* dengan *Reliability Statistic* 0,900 . Berikut *blue print* aitem skala dukungan sosial.

Tabel 4. Blue Print Skala Dukungan Sosial Sebelum Uji Coba (*Tryout)*

No.	Aspek	Indikator	Butir Aitem		Jumlah
			Favorable	***Unfavorable***	
1.	Dukungan Emosional	Kenyamanan, peduli, menghibur, membantu.	23, 26, 27, **(28), (30), (31),** 32	22, 25, 29	10
2.	Dukungan Instrumental	Memberi bantuan dalam bentuk barang/uang dan bantuan tenaga	**(16)**,17,18,(**20)**	19,21,24,34	8

3.	Dukungan Informasi	Saran, petunjuk dan nasehat	10,11,13,14	8,7,12,15	8
4.	Dukungan Penghargaan	Pujian, semangat dan motivasi	1,2,3,5,6	4,9,33,35	9
		Jumlah	**20**	**15**	**35**

Skala Dukungan Sosial terdiri dari 20 item *favorable* dan 15 item *unfavorable* dengan total sebanyak 35 item. Hasil analisis uji coba yang dilakukan terhadap skala stres kerja menunjukkan bahsa dari 35 item pernyataan, menghasilkan 30 item yang sahih dan 5 aitem yang digugurkan. Butir aitem yang digugurkan yaitu aitem 16, 20, 28, 30, 31. Hasil pengujian didapatkan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha (α)* sebesar 0,884 dengan *Corrected Item-Total Correlation* yang bergerak dari 0,293-0,740. Distribusi aitem sesudah uji coba adalah sebagai berikut :

Tabel 5. *Blue Print* Skala Dukungan Sosial Sesudah Uji Coba (*Tryout*)

No.	Aspek	Indikator	Butir Aitem		Jumlah
			Favorable	***Unfavorable***	
1.	Dukungan Emosional	Kenyamanan, peduli, menghibur, membantu.	21, 24, 25, 27	20, 23, 26	7
2.	Dukungan Instrumental	Memberi bantuan dalam bentuk barang/uang dan bantuan tenaga	16,17	18,19,22,29	6
3.	Dukungan Informasi	Saran, petunjuk dan nasehat	10,11,13,14	7,8,12,15	8
4.	Dukungan Penghargaan	Pujian, semangat dan motivasi	1,2,3,5,6	4,9,28,30	9
		Jumlah	**15**	**15**	**30**

3.7.2 Skala Stres Kerja

Skala yang digunakan dalam penelitian ini di modifikasi dari skala penelitian Salim (2016) yang berdasarkan dengan aspek yang di kemukakan oleh Robbins & Judge (2013) meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Skala ini terdiri dari 46 aitem yang terdiri dari 35 *favorable* dan 11

unfavorable dengan nilai *Reliability Statistic* 0.929. Berikut blue print skala stres kerja.

Tabel 6. *Blue Print* Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba (*Tryout*)

No	Aspek	Indikator Perilaku	Butir Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Fisiologis	Sakit perut	1,17		10
		Mudah lelah	2,18		
		Sakit kepala	3,19	20	
		Detak jantung meningkat	4	5	
		Sesak nafas		21	
2	Psikologis	Cepat tersinggung	22,31,**(39)**, 45	6	22
		Mudah bosan	7,32	23	
		Cemas	**(8)**,**(40)**,24 41,46	**(33)**	
		Prokrastinasi	25,34	9	
		Ketidak puasan dalam berkerja	10,35,42	26	
		Ketegangan	11		
3	Perilaku	Turunnya produktivitas	12,**(27)**,44	36,43	14
		Perubahan pola makan	13		
		Gelisah	14,28,37		
		Mengalami gangguan tidur	15,29		
		Tingkat absesnsi meningkat	30,38	16	
Total			**35**	**11**	**46**

Skala Stres Kerja terdiri dari 35 item *favorable* dan 11 item *unfavorable* dengan total sebanyak 46 item. Hasil analisis uji coba yang dilakukan terhadap skala stres kerja menunjukkan bahsa dari 46 item pernyataan, menghasilkan 41 item yang sahih dan 5 aitem yang digugurkan. Butir aitem yang digugurkan yaitu aitem 8, 27, 33, 39, 40. Hasil pengujian didapatkan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha (α)* sebesar 0,880 dengan *Corrected Item-Total Correlation* yang bergerak dari 0,276-0,766. Distribusi aitem sesudah uji coba adalah sebagai berikut :

Tabel 7. *Blue Print* Skala Stres Kerja Sesudah Uji Coba *(Tryout)*

No	Aspek	Indikator Perilaku	Butir Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Fisiologis	Sakit perut	1,16		10
		Mudah lelah	2,17		
		Sakit kepala	3,18	19	

		Detak jantung meningkat	4	5	
		Sesak nafas		20	
2	Psikologis	Cepat tersinggung	21,29,40	6	**18**
		Mudah bosan	7,30	22	
		Cemas	23, 36, 41		
		Prokrastinasi	24, 31	8	
		Ketidak puasan dalam berkerja	9,32,37	25	
		Ketegangan	10		
3	Perilaku	Turunnya produktivitas	11,39	33,38	**13**
		Perubahan pola makan	12		
		Gelisah	13,26,34		
		Mengalami gangguan tidur	14,27		
		Tingkat absesnsi meningkat	28,35	15	
		Total	**31**	**10**	**41**

3.8 Uji Validitas

Validitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan untuk menguji seberapa valid kuesioner yang akan diberikan kepada subjek. Validitas berarti sejauh mana metetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut Azwar (2012)Secara statistik, validitas dinyatakan dengan *coefficient total-item correlation* yang didapat dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25.0 for Windows.* Item dinyatakan memuaskan apabila memiliki koefisien korelasi aitem total menimal 0.30 (Periantolo, 2016). Jika korelasi antara skor butir dengan skor total tes atau rhitung > r table, maka butir tersebut dianggap tidak valid berdasarkan validitas internal. Untuk menentukan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total tes, digunakan koefisien korelasi *product moment.*

Adapun rumus untuk mencari koefisien korelasi *product moment* tersebut, yakni:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\Sigma x)2)(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

N = Jumlah Subyek

Σx = Jumlah skor item (x)

Σy = Jumlah skor skala atau skor total (y)

Σxy = Jumlah perkalian item (x) dan skor total (y)

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor item (x)

Σy^2 = Jumlah kuadrat skor total (y)

3.9 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan bertujuan untuk melihat sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat di percaya. Reliabilitas merupakan konsistensi skor yang dicapai oleh individu yang sama dan ketika individu tersebut diuji kembali pada waktu yang berbeda hasil yang didapat relatif sama dalam kondisi pengujian yang berbeda. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi apabila alat ukur tersebut memiliki ketepatan atau keajengan dalam menilai apa yang dinilai, artinya kapanpun alat penilaian tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relative sama Secara statistic, reliabilitas alat ukur ditunjukkan dengan koefisien reliabilitas yang dinyatakan oleh *Cronbach alpha* dalam rentang angka 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1, maka pengukurannya semakin reliable Azwar (2012). Reliabilitas dalam penelitian ini dapat dikatakan memuaskan apabila koefisien reliabilitasnya sebesar 0.7 (Periantolo, 2016). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat angka *Cronbach Alpha* pada *software* SPSS Versi 25.

Rumus *Cronbach alpha*

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\Sigma\, 0_{\frac{2}{2}}^2}{0_{\frac{2}{1}}^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien *Alpha*

k = Jumlah Kasus

Σ = Jumlah Varian Butir

$0_{2/2}$ = Varian Total

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas variabel dukungan sosial, dan stres kerja

NO	Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	Dukungan Sosial (X)	**0,884**	**Reliabel**
2	Stres Kerja (Y)	**0,880**	**Reliabel**

Sumber: Hasil olahan SPSS 2024

Berdasarkan output pada tabel diatas, variabel dukungan sosial diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884, dan variabel stres kerja 0,880 yang berarti kedua variabel ini dikatakan reliabel.

3.10 Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan salah satu proses yang di lakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Ketepatan dalam penggunaan alat analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan begitu saja dalam proses penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Rank Sperman* dari Karl Pearson untuk mencari hubungan antara variabel bebas Dukungan Sosial (X) dan Stres Kerja (Y). Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan program *Statistical and Service Solution* (SPSS*) Viewer 26.0 for windows.*

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji normalitas juga bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal Sujarweni Wiratna (2012)

Normalitas data dapat dilihat dengan mengunakan uji normal Shapiro wilk yaitu :

$$T_3 = \frac{1}{D}\left[\sum_{i=1}^{k} a_i \left(X_{n-i-1} - X_i\right)\right]^2$$

Keterangan :

D : Koefisien test *Shapiro Wilk*

X_i : Angka ke I pada data

X : Rata-rata data

T_3 : konversi statistic *Shapiro Wilk*

3.10.2 Uji Linieritas

Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sedah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Namun, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang objektif. Selain itu, pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat Test for Linearity. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% (α = 0,05) sebagai berikut :

Jika nilai sig. < 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linear

Jika nilai sig. > 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear

3.11 Tahapan Penelitian

Tabel 9.Tahapan Penelitian

No	Tahapan Penelitian	*Tryout*	Pelaksanaan	Pengelolaan Data
1.	Pada tahap ini peneliti melakukan identifikasi permasalahan, menentukan subjek penelitian, dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian	Tahap ini adalah untuk melakukan uji coba pada alat ukur yang digunakan dalam penelitian. *Tryout* dalam penelitian ini menggunakan skala dukungan sosial dan stres kerja pada perawat RS. Bhayangkara. *Tryout* dilakukan untuk mengetahui tingkat	Penyeberan skala dilakukan dengan mengirimkan link *google form* secara *online*. Adapun syarat untuk mengisi skala *online* responden harus sesuai dengan karakteristik atau kriteria penelitian yang ditentukan oleh peneliti.	Metode analisis data pada penelitian ini yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu menggunakan *Shapiro Wilk*. Lalu untuk uji hipotesis peneliti menggunakan uji korelasi *Product Moment*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik dan sesuai dengan identifikasi

	validitas dan reliabilitas, guna untuk mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur.	Setelah semua skala terkumpul kembali sejumlah yang dibutuhkan, proses pengumpulan data dihentikan dan penelitian dilanjutkan ketahap berikutnya.	variabel penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengkorelasikan antara variable dukungan sosial dan stress kerja dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Package for Social Science) 25.0 for windows.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Persiapan

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Bhayangkara Gorontalo adalah rumah sakit tingkat 4 yang mulai beroperasi pada Senin 10 Oktober 2022 diresmikan oleh Kepala Pusat Kedokteran dan Kesehatan (Kapusdokkes) Kepolisian Negara Republik Indonesia Irjen. Pol. Asep Hendradiana. Rumah sakit ini beralamatkan di Jl. Runi S. Kabli No. 10 Kel. Hutuo Kec. Limboto Kab. Gorontalo, Provinsi Gorontalo. Rumah Sakit bhayangkara juga salah satu fasilitas kesehatan modern yang dibangun untuk melayani masyarakat Gorontalo dan sekitarnya.

Sebagai rumah sakit milik Polri, RS Bhayangkara Gorontalo berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, terjangkau, dan prima bagi seluruh lapisan masyarakat. Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo merupakan rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kesehatan baik berupa pelayanan rawat jalan, maupun rawat inap serta beberapa pelayanan spesialis guna mewujudkan pelayanan yang paripurna kepada seluruh personel Polda Gorontalo dan masyarakat umum yang membutuhan pelayanan kesehatan.

Rumah sakit bhayangkara memiliki tujuan untuk menjadi rumah sakit rujukan di wilayah Gorontalo yang memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, terjangkau dan berorientasi pada keselamatan pasien. Rumah sakit Bhayangkara juga terus berupaya menambah fasilitas dan meningkatkan pelayanan kesehatan serta memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Visi dari rumah sakit ini adalah menjadi pusat unggulan dalam pelayanan kesehatan di wilayah Gorontalo.

4.1.2 Persiapan Penelitian

Pada persiapan penelitian ini mencakup metode yang dilakukan sebelum penelitian, yang mencakup orientasi tempat penelitian, surat perizinan, uji coba alat atau tryout yang dilaksanakandi Rumah Sakit Islam Gorontalo pada tanggal 26 sampai dengan tanggal 30 Agustus 2024 serta persiapan alat pengumpulan data uji validitas dan reliabilitas alat ukur. Penelitian ini dilaksanakan setelah mendapat izin dari pihak Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 10 sampai dengan 15 September 2024 dan

respondennya perawat rumah sakit Bhayangkara Gorontalo yang berjumlah 80 orang.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Univariat

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis atau mengubah data hasil dari penelirian yang bertujuan yang nantinya dapat diinterpretasikan, yang selanjutnya laporan atau penellitian dapat dengan mudah untuk dipahami hasilnya. Hasil dari analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan bantuan Microsoft excel 2021 dan SPSS versi 25 *for windows*.

b. Karakteristik Responden Penelitian

Data peneltian yang diperoleh dari hasil pengambilan data didapatkan sampel sebanyak 80 perawat rumah sakit Bhayangkara Gorontalo. Hasil dari distribusi data berdasarkan usia dan jenis kelamin perawat rumah sakit Bhayangkara Gorontalo dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 10. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-Laki	31	38,8%
Perempuan	49	61,3%
Total	**80**	**100,0%**

Sumber : Hasil olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa subjek pada penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang dengan presentase (38,8%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 49 orang degan presentase (61,3%).

Tabel 11.Distribusi Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen
21-25 tahun	20	25,0%
26-30 tahun	30	37,5%
31-35 tahun	24	30,0%
36-40 tahun	6	7,5%
Total	**80**	**100,0%**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa subjek pada penelitian ini yang berusia 21-25 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase

(25,0%), usia 26-30 tahun berjumlah 30 orang dengan presentase (37,5%), usia 31-35 tahun berjumlah 24 orang dengan presentase (30,0%), dan usia 36-40 berjumlah 6 orang dengan presentase (7,5%).

c. Uji Deskriptif Statistik

Data ini diperoleh dari skala dukugan sosial dengan stres kerja, yang nantinya akan digunakan sebagai acuan untuk menguji hipotesis dan mengkategorisasikan data. Berdasarkan hasil *uji descriptive statistics* variabel dukungan sosial dan stres kerja dihitung dari SPSS versi 25 *for windows* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 12. Deskriptif Statistic Variabel

	N	Min	Max	Mean	Std.
Dukungan Sosial	80	56	134	101,062	17,256
Stres Kerja	80	49	111	77,937	14,417
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Hasil olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa data deskriptif statistik untuk dukungan sosial memperoleh skor minimal 56, skor maksimal 134, nilai rata-rata 101,062 dan standar deviasi 17,256. Sedangkan hasil analisis data dari skala stres kerja memperoleh skor minimal 49 skor maksimal 111, nilai rata-rata 77,937 dan standar deviasi 14,417.

Berdasarkan data deskriptif yang diperoleh, maka dapat dilakukan pengkategorian pada variabel penelitian. Tujuan dari kategorisasi ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Kontinum jenjang ini contohnya seperti dari kategori rendah sampai ke kategori tinggi. Adapun rumus norma kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 13. Rumus Norma Kategori

Rumus Norma	Kategori
X < (Mean – 1 SD)	Rendah
(Mean – 1 SD) ≤ X < (Mean + 1 SD)	Sedang
(Mean + 1 SD) ≥ X	Tinggi

Keterangan :

X = Skor Total

Mean = Skor Empirik

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan norma kategori responden tersebut, maka responden penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori pada masing-masing variabel. Kategorisasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 14.Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Dukungan Sosiaal	Stres Kerja
Rendah	X < 60	X < 82
Sedang	60 ≤ X ≤ 90	82 ≤ X ≤ 123
Tinggi	X > 90	X > 123

Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Dukungan Sosial dan Stres Kerja

Kategorisasi	Dukungan Sosial		Stres Kerja	
	Frekuensi	Presentase (%)	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	8	10%	12	15%
Sedang	61	76,3%	61	76,3%
Tinggi	11	13,7%	7	8,7%

Sumber: Hasil olahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki Dukungan Sosial dengan kategori rendah sebanyak 8 responden dengan presentase (10%), kategori sedang sebanyak 61 responden dengan presentase (76,3%) dan untuk kategori tinggi sebanyak 11 responden dengan presentase (13,7%). Sedangkan stres kerja dapat dilihat bahwa responden yang memiliki Stres kerja dengan kategori rendah sebanyak 12 orang dengan presentase (15%), kategori sedang sebanyak 61 responden dengan presentase (76,3%) dan kategori tinggi sebanyak 7 responden dengan presentase (8,7%).

4.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji dan mengetahui normal atau tidaknya suatu penyebaran data. Dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan teknik *statistic Shapiro Wilk* dengan menggunakan program SPSS 25 *for windows.* Data akan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi >0,05 sebaliknya jika nilai signifikansinya <0,05 maka data penelitian dapat dinyatakan tidak terdistribusi normal.

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas *Shapiro Wilk*

Variabel	Sig.	Keterangan
Dukungan Sosial	0,022	Tidak Normal
Stres Kerja	0,030	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas *Shapiro Wilk* menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial pada tabel diatas memperoleh nilai signifikansi (sig) < 0,05 yaitu 0,022 dan pada variabel stres kerja memperoleh 0,019. Maka dari hasil signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi normal, sehingga uji penelitian ini akan menggunakan uji non parametrik.

4.2.3 Uji Linearitas

Uji digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (rerikat). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test Deviation from Linearity* yang ada pada SPSS versi 26 *for windows*. Penelitian ini dinyatakan linear jika nilai signifikansi *ANOVA Tabel* >0,05. Sebaliknya apabila signifikansi <0,05 maka variabel dikatakan terdapat hubungan yang tidak linier. Berikut merupakan tabel hasil uji linearitas:

Tabel 17. Uji Linieritas

Variabel	Deviation From *Linearity*	Keterangan
Dukungan Sosial – Stres Kerja	0,000	*Linear*

Sumber : Hasil olahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil analisis data diatas hasil uji *Deviation from Linearity* untuk nilai signifikansi antara variabel dukungan sosial dan stres kerja sebesar 0,00 < 0,05 maka dari hasil signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa data tidak linier.

4.2.4 Hasil Uji Statistik Non Parametrik

Uji statistik non-parametrik adalah uji statistik yang tanpa memerlukan adanya asumsi parameter apapun untuk populasi yang diuji atau uji ini tidak bergantung pada populasi.

1. Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman*

Uji korelasi Rank Spearman adalah teknik analisis dalam statistik untuk mencari sebuah hubungan antar variabel yang distribusinya tidak normal. Hasil uji korelasi rank spearman yang sudah dilakukan. Berikut merupakan tabel hasil dari uji korelasi rank spearman:

Tabel 18.Uji Korelasi *Rank Spearman*

Variabel	(r)	(p Velue)	Keterangan
Dukungan Sosial Stres Kerja	-0,592	0,000	*Linear*

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas dari hasil uji korelasi *rank spearman* yang sudah dilakukan bahwa dapat diketahui nilai koefisien korelasi -0,592 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan adanya hubungan negatif signifikan yang cukup kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka stres kerja akan semakin rendah atau sebaliknya jika semakin negatif dukungan sosial maka semakin tinggi pula stres kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dengan stres kerja memiliki hubungan, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu adanya hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Tingkat Dukungan Sosial pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo

Pada penelitian ini ditemukan fakta dari hasil penelitian bahwa hasil dari uji kategorisasi dukungan sosial perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo terdapat 8 responden dengan presentase 10% termasuk dalam kategori rendah, pada kategorisasi sedang 61 responden dengan presentase 76,3% dan yang memiliki kategorisasi tinggi sebanyak 11 responden dengan presentase (13,7%). Berdasarkan hasil tersebut seluruh perawat yang menjadi responden mayoritas memiliki tingkat dukungan sosial dalam tingkat kategori sedang.

Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa dukungan sosial yang diperoleh atau diterima oleh perawat Rs Bhayangkara sedang. Ibda (2023) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan, kenyamanan, perhatian, dan penghargaan yang diandalkan pada saat individu mengalami kesulitan. Maka perawat yang dikategorikan memiliki dukungan sosial yang sedang berarti perawat tersebut telah mendapatkan dukungan berupa kenyamanan, perhatian, dan penghargaan dari orang-orang yang cukup diandalkan saat perawat tersebut membutuhkan bantuan bagi dirinya.

Faktor yang mempengaruhi meningkatanya dukungan sosial pada setiap individu yaitu adanya faktor pemberian dukungan dikarenakan tingginya rasa empati yang dimiliki oleh perawat maka mudah bagi perawat tersebut untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain secara mendalam. Semakin tinggi tingkat empati seseorang, semakin efektif ia dalam memberikan dukungan sosial, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi adalah faktor penerima dukungan yaitu tingginya frekuensi interaksi perawat maka semakin besar peluang bagi perawat untuk menerima dukungan dikarenakan individu tidak dapat menerima dukungan jika individu tersebut tidak berhubungan dengan individu lain.

Menurut Sarafino & Smith (2011) faktor yang memperngaruhi dukungan sosial adalah keinginian individu untuk mencari dukungan sosial itu sendiri dan faktor lain yaitu berasal dari kesediaan orang lain untuk memberikan dukungan sosial kepada orang disekitarnya. Dukungan sosial merupakan perilaku yang dilakukan orang lain untuk membantu seseorang agar dapat merasakan atau memiliki persepsi bahwa rasa aman, nyaman, kepedulian, dan pertolongan akan selalu ada dari orang-orang terdekatnya.

Dukungan sosial memiliki beberapa aspek yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan penghargaan yang di kemukakan oleh Sarafino & Smith (2011). Terdapat dua aspek yang memiliki kategori sedang yaitu dukungan informasional, dan dukungan penghargaan. Dukungan infomasional berupa saran, petunjuk dan nasehat . Artinya perawat yang mendapatkan dukungan infomasi yang cukup maka perawat akan merasa disayangi, dihargai, dan tentram. Dukungan penghargaan berupa pujian, semangat dan motivasi. Artinya perawat yang mendapatkan dukungan penghargaan yang cukup maka perawat merasa dihargai, percaya diri, dan merasa bernilai.

Dukungan sosial merupakan sebuah perhatian atau kepercayaan dalam bentuk dorongan atau semangat yang diberikan kepada orang lain yang dimaksudkan untuk memberi bantuan (Widiantoro, Nugroho, & Arief,. 2019). Mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang terdekat memicu perasaan dianggap, dihargai, dan membangkitkan antusias dari inidividu (Arindawanti & Izzati, 2021). Individu dengan dukungan sosial yang tinggi memiliki karakteristik cenderung lebih optimis terhadap masa depan jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki dukungan sosial yang rendah (Amelia, Sholeh, & Fithri., 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hutahaean, Wahyuni & Istiana., 2023) dukungan sosial memiliki peran penting dikarenakan individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami kosekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam mengadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, memper tinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Dari hasil pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat dukungan sosial pada perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo berada pada tingkat kategori sedang. Faktor yang mempengaruhi karena adanya pemberian dukungan, karena adanya rasa empati yang dimiliki oleh perawat maka dengan mudah perawat tersebut memahami dan merasakan perasaan orang lain secara mendalam.

4.3.2 Tingkat Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo

Pada penelitian ini ditemukan fakta bahwa hasil dari uji kategorisasi stres kerja perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo terdapat 12 perawat dengan presentase (15%) termasuk dalam kategori rendah, 61 perawat dengan presentase (76,3%) termasuk dalam kategori sedang, dan dalam kategori tinggi terdapat 7 perawat dengan presentase (8,7%). Sehingga, seluruh perawat yang menjadi responden mayoritas memiliki tingkat stres kerja dalam tingkat kategori sedang.

Dari hasil penelitian dan analisa data yang sudah dilakukan, terdapat hasil bahwa sebagian besar responden di Rumah Sakit Bhayangkara gorontalo mengalami tingkat stres kerja yang sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Suryaningrum (2015) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada yaitu dari 176 responden yang mengikuti penelitian, 113 perawat dengan presentase (64%) responden mengalami stres kerja dalam kategori sedang dan sisanya mengalami stres kerja kategori rendah dan tinggi. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sari, Ahsan & Sumpriati (2017) di Rumah Sakit Tk. II Dr. Soepraoen Malang tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, dari 39 responden yang mengikuti penelitian, 27 perawat dengan presentase (69,23%) responden mengalami stres kerja dalam kategori rendah dan sisanya mengalami stres kerja sedang dan tinggi. Perbedaan tingkat stres kerja ini dapat disebabkan karena berbeda-beda management konflik dan menagement stres yang digunakan perawat di masing-masing rumah sakit.

Stres kerja pada perawat Rumah Sakit Bhayangkara disebabkan karena tuntutan pekerjaan sebagai perawat yang diwajibkan harus cepat tanggap terhadap keadaan dan kondisi pasien, keluarga pasien juga dapat mempengaruhi stres kerja perawat dengan berbagai komentar pada kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan pernyataan Perry & Potter (dalam Mulyati & Aiyub, 2018) menyebutkan bahwa beberapa *stresor* dapat mempengaruhi stres kerja perawat *stresor* itu dapat terdiri atas kelebihan beban kerja, konflik dengan atasan kerja atau karakteristik pasien. reaksi terhadap *stresor* yang berkaitan dengan pekerjaan bergantung pada kepribadian perawat, status, kesehatan, dan mekanisme koping, semua hal tersebut menyebabkan sebagian besar perawat mengalami stres dalam lingkungan pekerjaan mereka.

Pernyataan tersebut juga sejalan dengan faktor yang di kemukakan oleh (Robbins & Judge, 2013) yaitu faktor lingkungan, keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat mempengaruhi stres kerja pada perawat, faktor organisasi juga menjadi faktor yang sangat penting dalam pekerjaan dikarenakan tingkat perbedaan dalam lingkungan pekerjaan dimana keputusan dibuat jika terjadi ketidak jelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat dalam lingkungan pekerjaannya dan yang terakhir adalah faktor individu dimana ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi,pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antar keluarga yang kurang baik juga akan berakibat pada kinerja seseorang.

Stres kerja merupakan tuntutan kerja yang timbul melebihi kemampuan untuk mengatasinya sehingga dapat menimbulkan berbagai macam reaksi, berupa fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres kerja pada perawat dapat membuat perawat menderita kelelahan, bersikap kasar, cemas, teknan darah meningkat, ketidak puasan terhadap pekerjaan dan produktivitas kerja menurun (Rahmadia, Sarianti & Fitria., 2019)

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo berada pada tingkat kategori sedang hal ini berasal dari faktor individu itu sendiri, pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antar keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan seseorang.

4.3.3 Hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara

Tujuan penelitian ini membahas mengenai hubungan dukungan sosial dengan stres kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo. Berdasarkan hasil uji korelasi *Rank Spearman* nilai koefisien korelasi (r) yaitu sebesar -0,522 dengan nilai signifikansi (p) 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan adanya hubungan negatif signifikan yang cukup kuat antara dukungan sosial dengan stres kerja. Berdasarkan pada hasil perolehan angka tersebut, maka menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yakni adanya hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartika Sari (2017). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan negatif

signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada responden hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada responden termasuk dalam kategori sedang. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian dari Dodiansyah (2015) ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja yang artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka akan semakin rendah tingkat stres kerja. Terdapat juga penelitian lain yang di teliti oleh Atmaja & Chusairi (2022) ada hubungan negatif signifikan antara dukungan social dengan stress kerja yang menandakan bahwa kekuatan hubungan yang besar dan bernilai negative, artinya ketika dukungan sosial meningkat nilainya, maka tingkat stress akan menurun begitupun sebaliknya.

Bila berdasarkan kategorisasi rendah, sedang dan tinggi dukungan sosial responden, perawat yang memiliki dukungan sosial yang sedang dan tinggi dari kedua kategorisasi tersebut dapat ditandai dengan perawat dirumah sakit Bhayangkara Gorontalo memperoleh dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan teman, seperti rekan kerja yang sigap membantu ketika kesulitan menangani pasien, dan teman yang memberikan semangat ketika sedang lesu atau banyaknya pasien yang harus ditangani. Dukungan sosial yang diperoleh ini membuat perawat merasakan perasaan nyaman, perasaan diperhatikan, perasaan dihargai, dan perasaan orang lain ada untuk membantunya. Hal ini didukung oleh pernyataan dari (Werenfridus., 2023) dukungan sosial hakikatnya sebagai bentuk pemberian perasaan kenyamanan secara fisik maupun psikologis baik ketika perawat mendapat berbagai tekanan maupun tidak sehingga tidak merasa sendiri dalam menanggung beratnya beban pekerjaan.

Sementara itu perawat dengan tingkat kategori dukungan sosial yang rendah dikarenakan kurang adanya dukungan dari lingkungan sosialnya, sehingga dapat membuat perawat merasa tidak nyaman untuk bercerita mengenai masalahnya, tidak memiliki teman yang mau menghabiskan waktu dengannya, sehingga membuat perawat merasa selalu sendiri.

Artinya dukungan sosial yang rendah akan membuat perawat merasa tidak dihormati dan dihargai, diabaikan ataupun diacuhkan oleh lingkungan sekitarnya sehingga membuat perawat tersebut merasa selalu sendirian. Hal tersebut akan membuat perawat pesimis atau tidak percaya diri, sehingga perawat akan merasa cepat lelah, memiliki emosi negatif, kurang mampu menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar dan merasa tidak nyaman dalam berkerja. Hal ini

didukung oleh pernyataan dari (Hutahaean, 2023) yang menyatakan bahwa perawat yang dukungan sosialnya rendah akan mengalami kondisi kerja yang kurang nyaman diakibatkan dari hubungan yang kurang harmonis.

Lingkungan kerja adalah salah satu stimulus yang dapat memicu terjadinya stress kerja. stress kerja merupakan kondisi dimana sangat berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak bisa ditangani dengan baik maka akan berakibat pada ketidak mampuan seeorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya (Siagian, 2016). Stres kerja merupakan reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan akan tuntutan tempat kerja yang bersifat merugikan (Siregar, 2016).

Salah satu kondisi yang berpengaruh terhadap stress yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu dukungan sosial dari orang-orang sekitar seperti atasan, rekan kerja dan keluarga. Dukungan sosial merupakan salah satu strategi terpenting yang terlibat dalam menaggulangi terjadinya stress. Sehingga dalam hal ini dukungan sosial dalam kenyataannya memegang peran penting dalam interaksi seseorang dengan orang lain untuk mengurangi terjadinya stress kerja kerja (Sidhi, 2021)

Terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman akan menekan tingkat stress kerja pada perawat. Untuk itu sangat diperlukan lingkungan yang kondusif supya stress kerja perawat tetap berada pada level yang rendah. Menurut Putra & Surya, (2020) seseorang yang memiliki dukungan sosial yang baik maka dia dapat meredam stress yang terjadi dalam pekerjaan mereka. (Sarafino & Smith, 2006) menyatakan bahwa individu dengan dukungan sosial yang tinggi akan mempunyai rasa memiliki (*beloginess*) dan harga diri (*self esteem*) yang lebih besar dari pada individu dengan dukungan sosial yang rendah.

Berdasarkan pemaparan yang telah disajikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, semakin rendah tingkat stres kerja perawat. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila perawat memiliki dukungan sosial yang baik ditandai dengan dukungan emosional yang baik dari lingkungan sekitarnya, dukungan penghargaan yang baik seperti memberikan *reward*, dukungan instrumental yang baik pula seperti memberikan bantuan langsung, dan dukungan informasi yang tinggi, maka stres kerja pada individu akan semakin rendah.

4.4 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian merupakan kelemahan dan hambatan yang sering dijumpai oleh peneliti dalam melakukan penellitian. Adapun keterbatasan yang terjadi saat peneitian antara lain:

1. Terjadi pada saat pembagian kuesioner, dikarenakan responden yang terbagi beberapa shift sehingga memerlukan waktu yang banyak dalam pengambilan data.
2. Peneliti telah berusaha agar pengambilan data dapat dilakukan langsung. Namun, karena pertimbangan waktu dan kondisi rumah sakit tidak memungkinkan, maka pengambilan data 80 responden di Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo maka penelitian hanya bisa dilakukan dengan menitipkannya pada perawat dari responden penelitian. Proses pengambilan data mendatang hendaknya dilakukan secara langsung bertemu dengn responden agar lebih akurat.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan dukungan sosial dengan stres kerja perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat dukungan sosial pada perawat rumah sakit berada pada kategori sedang, artinya perawat tersebut mendapatkan dukungan berupa kenyamanan, perhatian, dan penghargaan dari orang-orang yang cukup diandalkan saat perawat tersebut membutuhkan bantuan bagi dirinya.
2. Tingkat stres kerja pada perawat rumah sakit bhayangkara berada pada kategori sedang hal ini berasal dari faktor individu itu sendiri, pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antar keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan seseorang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo. Perawat memiliki dukungan sosial yang baik ditandai dengan memiliki persepsi bahwa rasa aman, nyaman, kepedulian, dan tolong menolong akan selalu ada dari orang-orang terdekat.

5.2 Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Untuk penelitia selanjutnya, diharapkan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja. Peneliti selanjutnya juga bisa meneliti kembali variabel tersebut dengan sampel berbeda sehingga penelitian akan semakin bervariasi dan proses pengambilan data mendatang hendaknya dilakukan secara langsung bertemu dengan responden agar lebih akurat
2. Bagi Perawat

   Kepada perawat diharapkan mampu untuk lebih meningkatkan dukungan sosial untuk menurunkan stres kerja, seperti perawat lebih membina

komunikasi yang baik agar keluh kesah bisa tersampaikan. Selanjutnya dapat lebih meningkatkan dukungan sosial dengan cara memiliki rasa keterikatan dengan rekan, sikap menolong, empati, dan saling memberikan motivasi, semua harus memiliki peran aktif saling memberikan cara pandang masing masing disampaikan secara positif untuk menaikkan dan meningkatkan dukungan sosial antar perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Abdollahi, A., Abu Talib, M., Yaacob, S. N., & Ismail, Z. (2014). Hardiness as a mediator between perceived stress and happiness in nurses. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, *21*(9), 789–796. https://doi.org/10.1111/jpm.12142

Akib, A. M., Sunarjo, S., & & Kaimuddin, M. S. (2022). Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja. *Jurnal Sublimasi*, *3*(2), 111–118.

Al- Nuaimi, H., ALBashtawy, M., Qaddumi, J., Baqir, M., Suliman, M., Abdalrahim, A., & Alkhawaldeh, A. (2021). Impact of Occupational Stress on Nurses' Job Performance According to Nurses Perception. *Medico Legal Update*, *21*(3), 252–255. https://doi.org/10.37506/mlu.v21i3.2991

Andriani, D. (2018). *Hubungan Dukungan Sosial Dan Stres Kerja Pada Karyawan Pelabuhan Laut Wilayah X*. Universitas Islam Indonesia.

Arindawanti, R. A. D., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Subjective Well-Being Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(4), 1–15.

Atmaja, J. J. A., & Chusairi, A. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Pada Karyawan Kontrak Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(6), 1588–1597. https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2875753

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.

Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, *21*(1). https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y

Chrissang, A., Putra, M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, *9*(2), 82–87.

Fahcrizal, M., & Fairuzzabadi. (2017). Pengaruh Dukungan Instrumental Dan Dukungan Emosional Terhadap Kelelahan Kerja Dengan Evaluasi Inti Diri Sebagai Pemoderasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meurax Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, *2*(3), 18–31.

Febriana, A., & Mulyono, S. (2022). Dukungan Informasional dan Emosional Keluarga dalam Perilaku Pemanfaatan Layanan Kesehatan Reproduksi Remaja. *SEHATMAS: Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, *1*(3), 385–391. https://doi.org/10.55123/sehatmas.v1i3.676

Gottlieb, B. H. (1987). MARSHALLING SOCIAL SUPPORT FOR MEDICAL PATIENTS AND THEIR FAMILIES. *Canadian Psychology*, *28*(3), 1–17.

House, J. S. (1983). Work Stress and social support. *Contemporary Sociology*,

12(3), 1–329. https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2069001

Hunawa, R. D., Jusuf, M. I., & Wunani, F. (2023). Gambaran Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat Intensive Care Unit di Provinsi Gorontalo. *JURNAL NERS*, *7*(1), 152–157. http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners

Hutahaean, S. (2023). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan*. Universitas Medan Area.

Hutahaean, S., Wahyuni Sri, N., & & Istiana. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan The Correlation Between Social Support and Work Stress in The Surgical Installation Center for Haji Adam Malik General Hospital. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, *4*(1), 38–44. https://doi.org/10.51849/j-p3k.v4i1.203

Ibda, F. (2023). Dukungan Sosial: Sebagai Bantuan Menghadapi Stres Dalam Kalangan Remaja Yatim di Panti Asuhan. *Intelektualita*, *12*(2), 153–169. https://doi.org/10.22373/ji.v12i2.21652

Janice, & Duriana Wijaya, Y. (2019). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PERAWAT BANGSAL RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT JIWA DR. SOEHARTO HEERDJAN. *Digilib Esa Unggul*, 1–8. www.rsjsh.com

Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (1991). *Joining together : group theory and group skills.* (4 Edition). Pearson Education Limited.

Kartika Sari, A., Ahsan, & Supriati, L. (2017). Penelitian Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit TK. II Dr. Soepraoen Malang. *Berkala Ilmiah Mahasiswa Ilmu Keperawatan*, *5*(2), 1–11.

Khafidh Athma Dodiansyah. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos. *Naskah Publikasi*, 1–12.

Khainuddin, Kusmanto, H., & Isnaini. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Rawat Inap Pada Badan layanan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sabulussalam. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, *1*(1), 22–31. http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi

King, A. L. (2010). *Psikologi Umum : Sebuah Pandangan Apresiatif* (1st ed.). Mc-Graw-Hill Education (Asia) and Salemba Empat .

Lee, A., Lisa, & Anggraini, D. (2022). Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Fortunate Coffee-Deli Serdang. *Manajemen*, 1–12.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach* (J. Beck (ed.); 12th ed.). McGraw-Hill Irwin.

Mulyati, & Aiyub. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat

pelaksana. *JIM FKep*, *3*(4), 45–50. http://jim.unsyiah.ac.id/FKep/article/view/8628/4159

Nurmalasari, O. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Guru Perempuan*. UIN Sultan Syarif Kasim.

Pattiwael, E., Tetelepta, M. M., & Sahertian, O. (2023). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Group Cabang Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, *2*(1), 1–9.

Periantolo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Pustaka Pelajar.

Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(7), 2790. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p16

Rahmadia, F., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (Rsi) Ibnu Sina Payakumbuh. *Jurnal Ecogen*, *2*(2), 110. https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.6145

Rivai Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (3rd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Rizky Amelia, Sholeh, M., & Fithri, R. (2023). Hubungan Social Support dan Self Compassion dengan Optimism pada Mahasiswa Akhir yang Sedang Menyelesaikan Skripsi di Masa Pandemi Covid-19. *Indonesian Psychological Research*, *5*(1), 20–33. https://doi.org/10.29080/ipr.v5i1.759

Robbins, S. . P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (S. Yagan (ed.); 15th ed.). Pearson Education.

Salim, M. (2016). *Hubungan Stres Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Medan*. Universitas Sumatera Utara.

Salsabila Aurellia, V., & Prihastuty, R. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Wanita Peran Ganda yang Berprofesi Sebagai Perawat. *JSIP*, *11*(2), 1–5. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology : biopsychosocial interactions* (C. Johnson (ed.); Third edit). John Wiley and Sons.

Sari, M. (2020). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Konsep Diri Peserta Didik Kelas VIII D Di SMP Negeri 9 Bandar Lampung*. Univaersitsa Muhammadiyah Gorontalo.

Sari, R. ., Yusran, S. ., & & Ardiansyah, R. T. (2017). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang inap rumah sakit jiwa provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *2*(6), 1–11.

Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sidhi, A. T. C. (2021). *SEMARANG SKRIPSI Oleh : ALHAM TETRA CESARIO*

SIDHI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS SEMARANG SEMARANG. Universitas Semarang.

Siregar, L. M. (2016). Stres Kerja Pada Tenaga Auditor : Suatu Tinjuan. *Jurnal Psikologi Islam*, *8*(2), 143–150. https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alqalb/article/viewFile/847/670

Stranks, J. (2005). *Stress at Work Management and Prevention*. Heinemann : Elsevier Butterworth.

Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alvabeta.

Sugiyono. (2011). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Sujarweni Wiratna. (2012). *Statistika Untuk Penelitian* (1st ed.). Graha Ilmu.

Taylor, S. E. (2009). *HEALTH PSYCHOLOGY*. Mc Graw Hill Education.

Warini, N. P. P. (2015). Hubungan Dukungan Keluarga Informasional, Penilaian, Instrumental Dan emosional Dengan Kemampuan Tileting Pada Anak Usia Prasekolah. *Jurnal Mataram*, *7*(14), 1–11.

Werenfridus, Hartoyo, A., & & Basith, A. (2023). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADAGURU SEKOLAH DASAR. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, *8*(2), 47–51.

Widiantoro, D., Nugroho, S., & Arief, Y. (2019). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dari Dosen Dengan Motivasi Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, *4*(1), 1–14. https://doi.org/10.33367/psi.v4i1.649

Lampiran 1

RIWAYAT HIDUP



Nikmah Elsah Rustam, lahir pada tanggal 03 Oktober 2002 di Gorontalo. Anak pertama dari dua bersaudara, putri dari pasangan Rustam Hi. Moh Rahim S.E, dan Yunangsih J. Lumani S.Pd Mengawali pendidikan di TK Bhayangkari Kotamobagu, selesai tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan SD 1 di Bohabak 2, selesai pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP 1 Kotamobagu, selesai pada tahun 2017. Selanjutnya pada tahun yang sama melanjutkan studi di SMA N 1 Kotamobagu dan selesai pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 lulus seleksi untuk masuk Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGO) melalui jalus reguler.

Selama mengikuti perkulian, penulis aktif dalam beberapa kegiatan yang telah dilakukan selama berada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo antara lain :

1. Koordinator Relawan Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI) Wilayah VI (Sulawesi,Maluku, Papua) pada tahun 2021-2022.
2. Mahasiswa KKN Kemitraan Internasasional angkatan 8 yang diselenggarakan oleh ALPTK PTMA pada tanggal 27 Juli – 18 Agustus 2023 di Kuala Lumpur, Malaysia.
3. Menjadi peserta dalam Pelatihan *Psycohlogy First Aid* (PFA) yang diselenggarakan oleh HIMPSI
4. Asisten Praktikum Psikologi pada tahun 2023-2024

Lampiran 2 Lembar Persetujuan Responden

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Bapak/Ibu yang kami hormati. Perkenankan kami untuk belajar banyak dari pengalaman Bapak/Ibu yang telah menjadi tenaga kesehatan profesional yang tak hentinya memberikan perawatan dan pelayanan yang terbaik bagi orang-orang. Belajar tentang apa saja yang Bapak/Ibu rasakan, pikirkan, dan lakukan berkaitan dengan perawatan dan pelayanan yang Bapak/Ibu berikan.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan melalui kuesioner ini sangat berharga dan bermanfaat bagi kami khususnya. Berharga dan bermanfaat bagi masyarakat serta pemerintah umumnya. Tidak ada jawaban yang salah dalam kuesioner ini. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk menjawab semua pernyataan yang ada secara jujur dan terbuka, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik.

Terimkasih atas kesediaan dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini. Semoga Allah SWT membarikan balasan terbaik-Nya atas kebaikan yang telah Bapak/Ibu lakukan. Amin.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama/Inisial :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Alamat :

7. No. Telp :

Menyatakan dengan sukarela dan penuh kesadaran mengisi kuesioner ini dan informasi yang diberikan sesuai dengan kondisi saya yang sebenarnya.

Gorontalo, ...

( )

Lampiran 3 Skala Alat Ukur

BAGIAN I (DS)

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat dan teliti. Berilah tanda (X) pada kotak jawaban yang menurut Anda paling tepat dan sesuai dengan kondisi yang ada dan terjadi pada Anda. Pilihlah :

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
Jawablah dengan jujur dan terbuka setiap pernyataan yang ada. Jika Anda mengalami kesulitan dengan sebuah pernytaan, maka jawablah berdasarkan reaksi yang pertama kali terlintas di benak Anda. Pastikan semua pernyataan sudah Anda jawab.

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Rekan kerja memberi pujian, ketika saya bekerja dengan sungguh-sungguh				
2	Rekan kerja menyemangati setiap pekerjaan yang saya lakukan				
3	Motivasi yang diberikan atasan membuat saya semangat				
4	Rekan kerja enggan memotivasi saya ketika menyelesaikan tugas kerja				
5	Pujian dari rekan kerja membuat saya semangat bekerja				
6	Rekan kerja memberikan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
7	Saya tidak mendapatkan nasehat yang bermanfaat ketika mengalami masalah pekerjaan				
8	Rekan kerja tidak memberikan nasehat yang baik saat saya bercerita kesulitan kerja				
9	Atasan memarahi saya ketika saya kurang memahami pekerjaan yang diberikan				
10	Rekan kerja menyarankan saya untuk berteman baik dengan sesama perawat				
11	Saya mendapatkan nasehat dari rekan kerja di saat mengalami masalah bekerja				
12	Saya jarang mendapatkan saran yang baik dari rekan kerja, ketika menyelesaikan masalah				
13	Rekan kerja senantiasa memberikan saya petunjuk dalam bertindak				
14	Saran yang diberikan rekan kerja membantu memperbaiki suasana hati saya				
15	Saran yang diberikan rekan kerja membuat perasaan saya tidak tenang				
16	Saya senang saat dipinjamkan pena oleh rekan kerja saat membutuhkan				
17	Rekan kerja bersedia meminjami uang saat saya kehabisan uang untuk keperluan pekerjaan				

18	Rekan kerja tidak pernah bersedia meminjamkan uang jika dompet saya ketinggalan				
19	Rekan saya tidak pernah meminjamkan barangnya saat saya membutuhkan				
20	Rekan kerja enggan membantu saat saya dalam kesulitan bekerja				
21	Rekan kerja mempedulikan perkembangan kerja saya				
22	Rekan kerja saya tidak pernah memberikan bantuan ketika saya sedang mengalami masalah				
23	Rekan kerja acuh di saat saya mengalami masalah				
24	Rekan kerja menanyakan keadaan bila saya murung				
25	Rekan kerja senantiasa ada di saat saya membutuhkan				
26	Rekan kerja menanggapi secara dingin keluh kesah yang saya sampaikan				
27	Saya nyaman saat berkumpul bersama rekan kerja				
28	Saya merasa tidak di hargai Ketika memberikan pendapat				
29	Saya merasa teman-teman tidak pernah menjenguk saya ketika sakit				
30	Saya di anggap remeh sama rekan kerja saya				

BAGIAN II (SK)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering mengalami sakit perut apabila dihadapkan dengan banyaknya pasien				
2	Saya mudah lelah apabila sedang bekerja				
3	Saya sering mengalami sakit kepala apabila tugas yang diberikan terlalu banyak				
4	Jantung saya berdebar apabila ditegur oleh kepala ruangan karena hasil kerja yang tidak sesuai				
5	Detak jantung saya tetap normal meskipun menghadapi pasien yang memerlukan tindakan medis segera				
6	Kritikan dan masukan dari atasan atau rekan kerja memotivasi saya dalam bekerja				
7	Pekerjaan yang monoton membuat saya bosan				
8	Saya selalu memberikan perawatan pasien dengan tepat waktu				
9	Saya sering merasa tidak puas atas hasil kerja saya				
10	Saya merasa tegang apabila tiba-tiba dipanggil oleh kepala ruangan.				

11	Akhir-akhir ini saya sering ditegur oleh kepala ruangan karena hasil kerja yang kurang bagus				
12	Pasien yang banyak di rumah membuat saya tidak selera makan				
13	Saya merasa gelisah jika ada pekerjaan yang tidak saya mengerti				
14	Saya tidak bisa tidur nyenyak karena terus memikirkan pekerjaan di rumah sakit				
15	Pasien/kerjaan yang banyak membuat saya harus hadir setiap hari				
16	Saya sering mengalami sakit perut apabila menghadapi banyaknya permintaan pasien				
17	Pasien yang banyak membuat saya kelelahan				
18	Saya sering mengalami sakit kepala saat teman kerja izin pada saat banyaknya pasien				
19	Saya tetap senang bekerja meskipun menghadapi banyaknya keluhan pasien				
20	Saya merasa sulit bernafas apabila ditegur oleh kepala ruangan/atasan				
21	Saya kesal apabila mendapat kritikan dari rekan kerja/atasan				
22	Saya sangat menikmati waktu saya di rumah sakit				
23	Saya merasa cemas apabila ada rekan kerja yang tidak menyukai saya				
24	Pasien yang banyak membuat saya malas untuk berkerja				
25	Saya puas atas hasil kerja saya				
26	Saya merasa gelisah apabila tiba-tiba dipanggil oleh kepala ruangan				
27	Saya sering tidak bisa tidur ketika memikirkan masa depan karir saya di rumah sakit sekarang				
28	Saya boleh sesekali absen karena rekan saya dapat membantu saya dalam menyelesaikan tugas saya				
29	Saya kesal apabila diberikan tugas tambahan oleh atasan				
30	Fasilitas di rumah sakit yang tidak sesuai membuat saya merasa bosan.				
31	Saya lebih mengutamakan diri saya dari pada pasien				
32	Ada kekurangan dalam hasil kerja saya sehingga saya tidak pernah dipuji oleh kepala ruangan				
33	Saya sangat bersemangat untuk segera menyelesaikan tugas saya				
34	Saya merasa gelisah apabila rekan kerja tidak membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
35	Saya lebih memilih untuk absen apabila memiliki kerjaan/pasien yang banyak				

36	Saya merasa cemas apabila gaji saya tidak dapat memenuhi kebutuhan saya				
37	Hasil kerja rekan saya lebih bagus dibandingkan dengan hasil kerja saya				
38	Adanya dukungan dari rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja				
39	Permintaan pasien yang tidak jelas membuat saya malas untuk menyelesaikannya.				
40	Fasilitas rumah sakit yang tidak sesuai membuat saya kesal				
41	Saya cemas apabila tiba-tiba dikeluarkan dari rumah sakit				

Lampiran 4. ***Master Data Try Out***

MASTER TABEL HASIL TRY OUT DUKUNGAN SOSIAL

NO		No Item Pertanyaan																																		Jumlah
	Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	N.A	3	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	88
2	H.S	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	95
3	S.O	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	123
4	J.N	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
5	A.M	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	101
6	F.U	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	103
7	B.A	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
8	N.H	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	103
9	F.K	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	88
10	S.H	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	91
11	M.M	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	94
12	V.R	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	90
13	F.H	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	99
14	A.P.P	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
15	W.H	4	4	4	3	3	3	3	1	1	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	1	1	3	4	4	1	1	1	4	2	2	2	3	4	4	99
16	W.H.T	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	119
17	Z.P	3	3	3	2	3	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	108
18	N.M	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	109
19	R.I	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	96
20	H.M	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	3	2	2	2	93
21	H.A	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
22	A.L	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	4	3	2	2	2	93
23	F. S	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	115
24	L.T	2	2	4	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	84
25	F.R	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	115
26	S.P	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
27	M.D	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	110
28	D.U	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	123
29	P.M	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	108
30	Y.M	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	106
Jumlah																																					3072

Master Data Try Out

MASTER TABEL HASIL TRY OUT STRES KERJA

NO		No Item Pertanyaan																																	Jumlah
	Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	N.A	3	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	88
2	H.S	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	95
3	S.O	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	123
4	J.N	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
5	A.M	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	101
6	F.U	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	103
7	B.A	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
8	N.H	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	103
9	F.K	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	88
10	S.H	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	91
11	M.M	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	94
12	V.R	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	90
13	F.H	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	99
14	A.P.P	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
15	W.H	4	4	4	3	3	3	3	1	1	4	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	1	1	3	4	4	1	1	1	4	2	2	2	3	4	4	99
16	W.H.T	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	119
17	Z.P	3	3	3	2	3	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	108
18	N.M	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	109
19	R.I	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	96
20	H.M	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	3	2	2	2	93
21	H.A	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
22	A.L	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	4	3	2	2	2	93
23	F. S	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	115
24	L.T	2	2	4	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	84
25	F.R	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	115
26	S.P	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
27	M.D	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	110
28	D.U	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	123
29	P.M	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	108
30	Y.M	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	106
Jumlah																																					3072

Lampiran 5. Master Data Hasil Penelitian

MASTER TABEL HASIL PENELITIAN DUKUNGAN SOSIAL

No	Responden	USIA		L/P	No Item																												Jumlah
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	F.E	25	1	1	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	83
2	N.C.D	34	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89
3	R	30	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	1	4	4	1	1	4	3	2	4	4	91
4	N.F	28	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	77
5	A.S	25	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	111
6	T.R	29	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	75
7	S	40	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	1	4	4	2	3	2	4	3	2	1	3	2	2	1	2	2	4	3	3	4	2	3	80
8	A.L	24	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	79
9	N.H	26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	1	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	84
10	N.M	29	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	96
11	S.H	33	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	74
12	N.A	30	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	1	4	4	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	77
13	T.K	35	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	76
14	A.S	24	1	1	4	4	4	1	2	1	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	74
15	U	32	3	1	4	2	3	4	2	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	4	3	2	3	2	2	4	1	3	4	2	4	2	1	1	75
16	F.K	26	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	74
17	A.P.P	29	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
18	W.H	39	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	1	1	3	4	4	1	1	4	2	3	4	4	86
19	S.O	37	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	1	1	4	4	4	101
20	I.M	25	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	70
21	D.F.S	36	4	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88
22	N.A	32	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	79
23	R.H	35	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	4	1	3	3	3	3	2	2	4	1	4	1	4	4	4	4	95
24	P.L	29	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	111
25	T.D	35	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	77
26	I	28	2	1	4	3	4	2	4	3	1	2	1	4	3	1	3	4	2	4	3	3	2	4	3	1	1	3	2	2	4	3	1	3	80
27	A	39	4	2	4	3	4	3	1	3	1	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	1	2	3	4	2	3	2	77
28	H	35	3	1	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	4	2	3	3	2	4	81
29	M.M	33	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	79
30	A.M	33	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
31	J.N	34	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
32	R.I	25	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	81
33	H.S	28	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	84
34	F.U	26	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	1	1	3	2	1	4	1	87
35	T.R.K	31	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
36	R.P	22	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	111
37	A.D.D.	23	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	111
38	H.A	30	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	1	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	1	4	3	2	2	4	2	3	4	4	82
39	H.M	25	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	81
40	P.P	28	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	85

41	L.A	35	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	84
42	N.R.I.	32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	87
43	F.S.A	27	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	84
44	M	30	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
45	D.A	23	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	95
46	J.S	30	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	3	4	4	4	3	4	4	1	3	2	3	4	3	85
47	V.R	31	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	1	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	70
48	B.A	35	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	86
49	V.W	24	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	109
50	F.M	35	3	2	1	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	1	4	4	4	87
51	Y.N	33	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	83
52	R.L	24	1	2	2	4	3	4	3	2	2	2	1	4	3	1	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	1	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	83
53	S.D	27	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	1	69
54	O.F.D	25	1	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	1	3	76
55	K.N	28	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	4	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	57
56	N.K	35	3	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	62
57	F.Z	30	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	4	2	2	1	2	4	3	3	1	2	1	3	2	2	2	61
58	C.S	25	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	4	3	2	3	3	1	4	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	68
59	S.P	27	2	2	1	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	1	3	1	1	3	2	1	2	2	4	3	2	1	2	1	3	2	3	3	61
60	R.P	33	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	4	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	63
61	N.N	27	2	1	3	3	3	2	2	3	4	1	1	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	4	2	2	3	3	1	3	1	3	3	71
62	K.L	23	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	69
63	F.S.S	31	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	73
64	A.D	33	3	2	1	2	2	2	1	2	4	1	1	3	2	2	3	1	2	4	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	61
65	A.D.A	32	3	1	4	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	2	1	3	1	4	2	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	1	3	3	81
66	N.C	35	3	1	2	2	2	3	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	72
67	C.I	24	1	2	4	3	4	3	3	3	3	2	1	3	4	1	3	3	3	4	3	2	4	1	3	4	4	1	1	2	2	3	4	4	85
68	S.H	24	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	61
69	G.G	27	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	64
70	B.M	26	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	49
71	T.L	24	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	51
72	N.M	30	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	54
73	S.B	37	4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	50
74	Z	33	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	3	50
75	N.A	32	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	54
76	R.M	27	2	1	4	4	3	3	2	4	1	3	3	3	4	1	3	3	3	4	2	2	3	1	3	4	4	1	1	2	2	3	4	4	84
77	J.P	26	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	3	3	4	3	62
78	R.A	25	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	67
79	M.E	30	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	64
80	U.J	33	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	57

MASTER TABEL HASIL PENELITIAN STRES KERJA

NO	RESPONDE	UMUR		L/P	ITEM																																						JUMLAH
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	
1	F.E	25	1	1	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	2	3	2	2	3	100
2	N.C.D	34	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	81
3	R	30	2	1	3	1	3	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	4	4	2	4	1	2	4	3	3	4	1	1	2	2	3	1	4	1	2	2	1	3	86
4	N.F	28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	4	2	3	3	2	3	2	2	102
5	A.S	25	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	3	2	1	4	67
6	T.R	29	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	3	103
7	S	42	4	2	4	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	2	2	4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	107
8	A.L	24	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	109
9	N.H	26	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1	3	1	1	104
10	N.M	29	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	3	2	1	2	4	4	2	3	4	4	2	1	1	2	4	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	109
11	S.H	33	3	1	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	1	4	107
12	N.A	30	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	104
13	T.K	35	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3	102
14	A.S	24	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	2	4	68
15	U	32	3	1	2	3	2	3	4	1	3	1	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	4	3	1	2	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	4	3	103
16	F.K	26	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	1	4	4	2	4	4	108
17	A.P.P	29	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	94
18	W.H	39	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	4	4	2	4	4	4	1	1	1	2	4	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	2	1	4	4	4	105
19	S.O	37	4	2	1	2	3	3	1	1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	82
20	I.M	25	1	2	1	1	1	1	4	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	1	2	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	81
21	D.F.S	36	4	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	67
22	N.A	32	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	104
23	R.H	35	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	3	1	4	1	1	2	2	2	1	4	66
24	P.L	29	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	4	67
25	T.D	35	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	4	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	4	100
26	I	28	2	1	4	3	4	2	4	1	2	4	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	106
27	A	39	4	2	4	3	4	3	1	1	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	3	4	2	1	2	1	3	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	3	1	4	3	3	4	2	3	111
28	H	35	3	1	4	3	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	1	1	2	2	3	3	4	3	2	3	1	1	3	2	3	2	4	2	1	2	1	2	102
29	M.M	33	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	101
30	A.M	33	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	103
31	J.N	34	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	100
32	R.I	25	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	101
33	H.S	28	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	102
34	F.U	26	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	2	3	1	1	3	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	3	70
35	T.R.K	31	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	93
36	R.P	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	56
37	A.D.D.	23	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	4	64
38	H.A	30	2	2	3	4	4	3	2	1	4	2	2	3	2	2	3	1	1	2	4	4	2	2	1	2	3	2	2	4	3	1	3	1	3	2	2	3	1	4	2	1	4	1	4	100
39	H.M	25	1	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	1	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	1	4	1	1	1	1	1	4	4	100
40	P.P	28	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	98

| | | |

Lampiran 5 Reliabilitas *Try Out*

Reliability
Variabel X Dukungan Sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,884	35

Reliability
Variabel Y Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	**N of Items**
0,880	46

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas *Tryout*

Hasil Uji Validitas *Tryout* Dukungan Sosial

Aitem	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,390	0,361	Valid
X2	0,766	0,361	Valid
X3	0,573	0,361	Valid
X4	0,456	0,361	Valid
X5	0,652	0,361	Valid
X6	0,718	0,361	Valid
X7	0,676	0,361	Valid
X8	0,583	0,361	Valid
X9	0,383	0,361	Valid
X10	0,402	0,361	Valid
X11	0,402	0,361	Valid
X12	0,419	0,361	Valid
X13	0,504	0,361	Valid
X14	0,429	0,361	Valid
X15	0,400	0,361	Valid
X16	-0,148	0,361	Tidak Valid
X17	0,636	0,361	Valid
X18	0,645	0,361	Valid
X19	0,454	0,361	Valid
X20	0,276	0,361	Tidak Valid
X21	0,566	0,361	Valid
X22	0,634	0,361	Valid
X23	0,413	0,361	Valid
X24	0,412	0,361	Valid
X25	0,496	0,361	Valid
X26	0,388	0,361	Valid
X27	0,389	0,361	Valid
X28	0,132	0,361	Tidak Valid
X29	0,397	0,361	Valid
X30	0,293	0,361	Tidak Valid
X31	-0,017	0,361	Tidak Valid
X32	0,596	0,361	Valid
X33	0,363	0,361	Valid
X34	0,740	0,361	Valid
X35	0,607	0,361	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS 2024

Hasil Uji Validitas *Tryout* Stres Kerja

Aitem	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,390	0,361	Valid
X2	0,766	0,361	Valid
X3	0,573	0,361	Valid
X4	0,456	0,361	Valid
X5	0,652	0,361	Valid
X6	0,718	0,361	Valid
X7	0,676	0,361	Valid
X8	0,583	0,361	Valid
X9	0,383	0,361	Valid
X10	0,402	0,361	Valid
X11	0,402	0,361	Valid
X12	0,419	0,361	Valid
X13	0,504	0,361	Valid
X14	0,429	0,361	Valid
X15	0,400	0,361	Valid
X16	-0,148	0,361	Tidak Valid
X17	0,636	0,361	Valid
X18	0,645	0,361	Valid
X19	0,454	0,361	Valid
X20	0,276	0,361	Tidak Valid
X21	0,566	0,361	Valid
X22	0,634	0,361	Valid
X23	0,413	0,361	Valid
X24	0,412	0,361	Valid
X25	0,496	0,361	Valid
X26	0,388	0,361	Valid
X27	0,389	0,361	Valid
X28	0,132	0,361	Tidak Valid
X29	0,397	0,361	Valid
X30	0,293	0,361	Tidak Valid
X31	-0,017	0,361	Tidak Valid
X32	0,596	0,361	Valid
X33	0,363	0,361	Valid
X34	0,740	0,361	Valid
X35	0,607	0,361	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS 2024

Lampiran 7 Hasil Uji Statistik

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	31	38,8	38,8	38,8
	Perempuan	49	61,3	61,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	20	25,0	25,0	25,0
	26-30 tahun	30	37,5	37,5	62,5
	31-35 tahun	24	30,0	30,0	92,5
	36-40 tahun	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std.
Dukungan Sosial	80	56	134	101,062	17,256
Stres Kerja	80	49	111	77,937	14,417
Valid N (listwise)	80				

Kategori Variabel X					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	10,0	10,0	10,0
	Sedang	61	76,3	76,3	86,3
	Tinggi	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

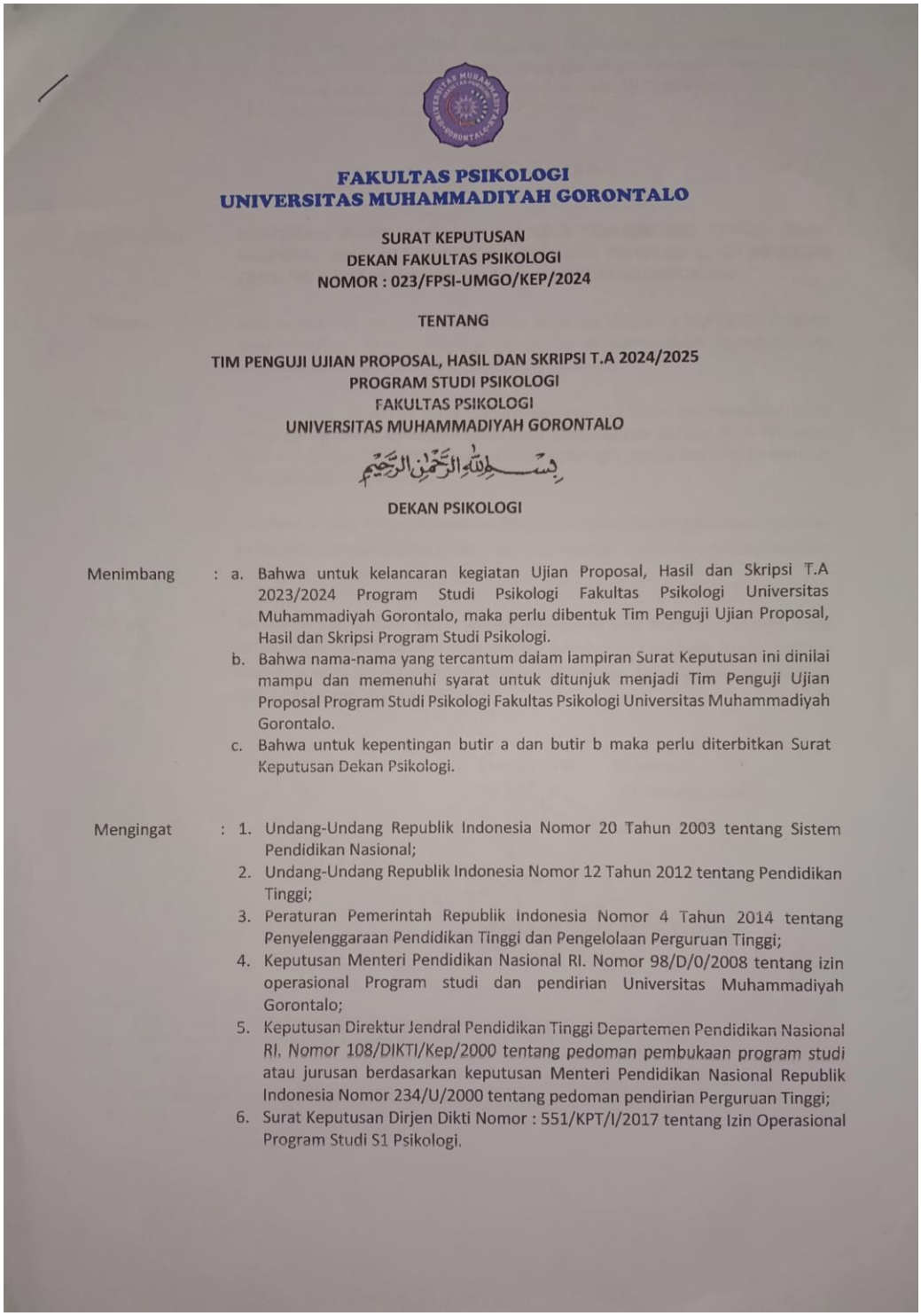
Kategori Variabel X					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	15,0	15,0	15,0
	Sedang	61	76,3	76,3	91,3
	Tinggi	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Dukungan Sosial	,102	80	,038	,963	80	,022
Stres Kerja	,150	80	,000	,966	80	,030
a. Lilliefors Significance Correction						

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	18815,280	36	522,647	4,772	,000
		Linearity	8707,692	1	8707,692	79,507	,000
		Deviation from Linearity	10107,588	35	288,788	2,637	,001
	Within Groups		4709,407	43	109,521		
	Total		23524,687	79			

Correlations				
			Dukungan Sosial	Stres Kerja
Spearman's rho	Dukungan Sosial	Correlation Coefficient	1,000	-,592**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	80	80
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-,592**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Lampiran 8 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
NOMOR : 023/FPSI-UMGO/KEP/2024

TENTANG

TIM PENGUJI UJIAN PROPOSAL, HASIL DAN SKRIPSI T.A 2024/2025
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

DEKAN PSIKOLOGI

Menimbang :
a. Bahwa untuk kelancaran kegiatan Ujian Proposal, Hasil dan Skripsi T.A 2023/2024 Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo, maka perlu dibentuk Tim Penguji Ujian Proposal, Hasil dan Skripsi Program Studi Psikologi.
b. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini dinilai mampu dan memenuhi syarat untuk ditunjuk menjadi Tim Penguji Ujian Proposal Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
c. Bahwa untuk kepentingan butir a dan butir b maka perlu diterbitkan Surat Keputusan Dekan Psikologi.

Mengingat :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI. Nomor 98/D/0/2008 tentang izin operasional Program studi dan pendirian Universitas Muhammadiyah Gorontalo;
5. Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional RI. Nomor 108/DIKTI/Kep/2000 tentang pedoman pembukaan program studi atau jurusan berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 234/U/2000 tentang pedoman pendirian Perguruan Tinggi;
6. Surat Keputusan Dirjen Dikti Nomor : 551/KPT/I/2017 tentang Izin Operasional Program Studi S1 Psikologi.

Lampiran : **Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo**
Nomor : **023/FPSI-UMG/KEP/2024**
Tentang : **Penetapan Tim Penguji Ujian Proposal, Hasil dan Skripsi T.A 2024/2025 Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo**

Ketua Panitia : Lenny Syamsuddin. M.Psi., Psikolog
Bendahara : Hairudin Ali
Anggota : Amna Djafar. S.Pi

NO	NIM	NAMA	JUDUL	UJIAN	PEMBIMBING I	PEMBIMBING II	PENGUJI
4	C03420010	Nikmah Elsah Rustam	Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo	Hasil	Salahuddin Liputo S. Psi, M.Psi Psikolog	Sri Ayu Mutmainah Kurniawati., M.Psi., Psikolog	Fendi Ntobuo, S.Sos, M.Si., Psi

Ditetapkan di : Gorontalo,
Tanggal : 07 Oktober 2024

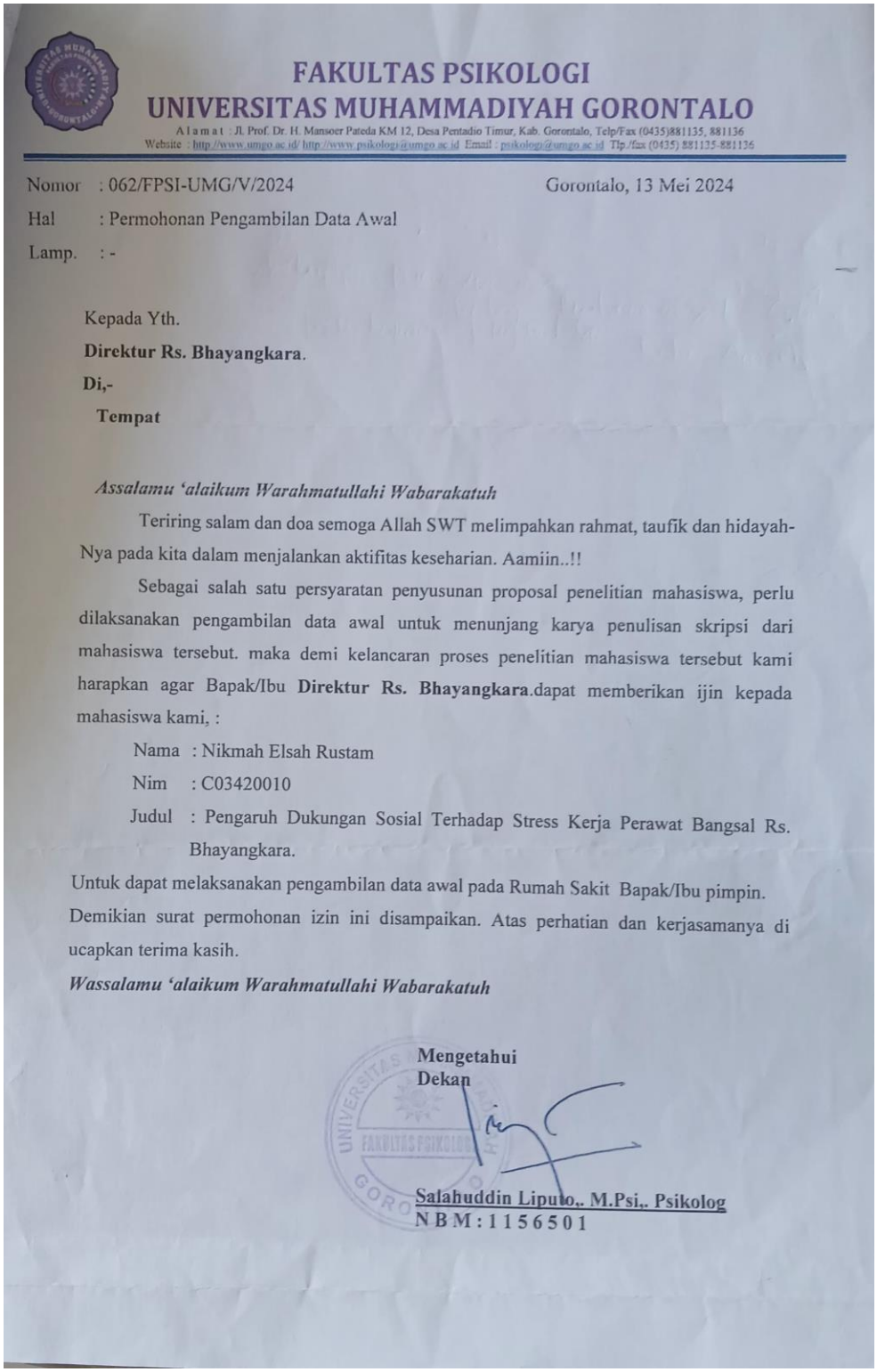
Mengetahui
Dekan,

Salahuddin Liputo, M.Psi., Psikolog
NBM : 1156501

Kaprodi Psikologi,

Lenny Syamsuddin, M.Psi., Psikolog
NBM : 1336943

Lampiran 9 Surat Turun Penelitian



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
Alamat : Jl. Prof. Dr. H. Mansoer Pateda KM 12, Desa Pentadio Timur, Kab. Gorontalo, Telp/Fax (0435)881135, 881136
Website : http://www.umgo.ac.id/ http://www.psikologi@umgo.ac.id Email : psikologi@umgo.ac.id Tlp./fax (0435) 881135-881136

Nomor : 062/FPSI-UMG/V/2024 Gorontalo, 13 Mei 2024
Hal : Permohonan Pengambilan Data Awal
Lamp. : -

Kepada Yth.
Direktur Rs. Bhayangkara.
Di,-
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Teriring salam dan doa semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya pada kita dalam menjalankan aktifitas keseharian. Aamiin..!!

Sebagai salah satu persyaratan penyusunan proposal penelitian mahasiswa, perlu dilaksanakan pengambilan data awal untuk menunjang karya penulisan skripsi dari mahasiswa tersebut. maka demi kelancaran proses penelitian mahasiswa tersebut kami harapkan agar Bapak/Ibu **Direktur Rs. Bhayangkara**.dapat memberikan ijin kepada mahasiswa kami, :

Nama : Nikmah Elsah Rustam
Nim : C03420010
Judul : Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja Perawat Bangsal Rs. Bhayangkara.

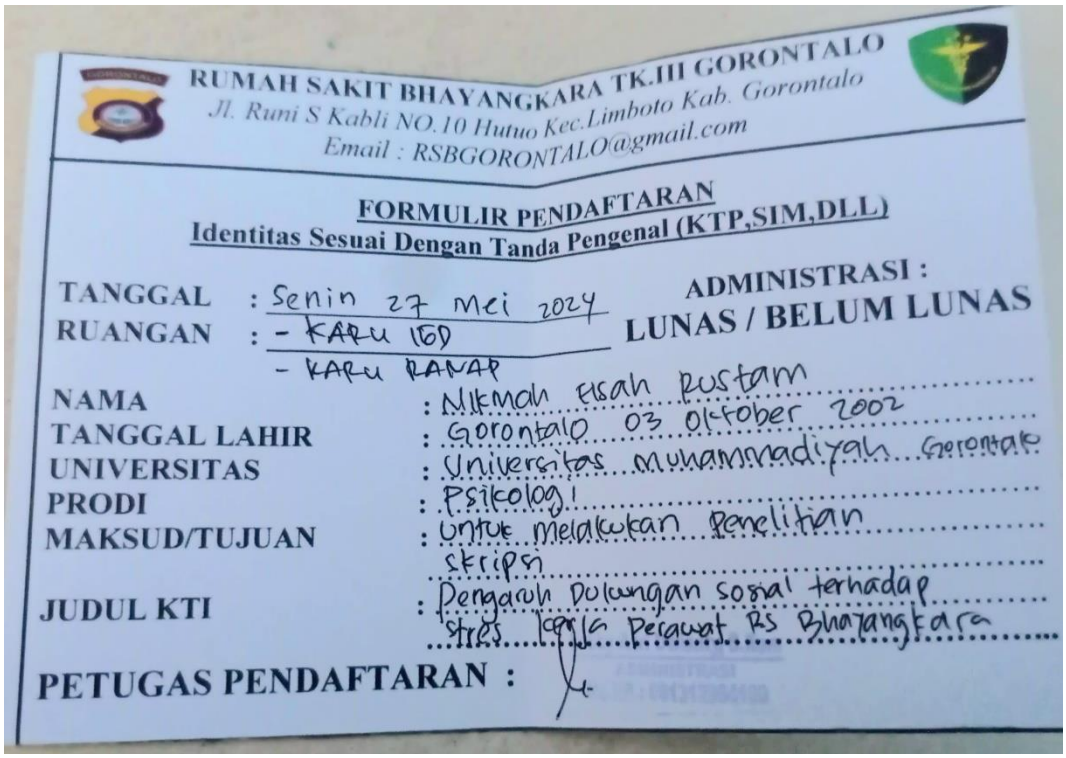
Untuk dapat melaksanakan pengambilan data awal pada Rumah Sakit Bapak/Ibu pimpin.
Demikian surat permohonan izin ini disampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Mengetahui
Dekan

Salahuddin Liputo,. M.Psi,. Psikolog
NBM: 1156501

Lampiran 10 Kartu Penelitian



RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.III GORONTALO
Jl. Runi S Kabli NO.10 Hutuo Kec.Limboto Kab. Gorontalo
Email : RSBGORONTALO@gmail.com

FORMULIR PENDAFTARAN
Identitas Sesuai Dengan Tanda Pengenal (KTP,SIM,DLL)

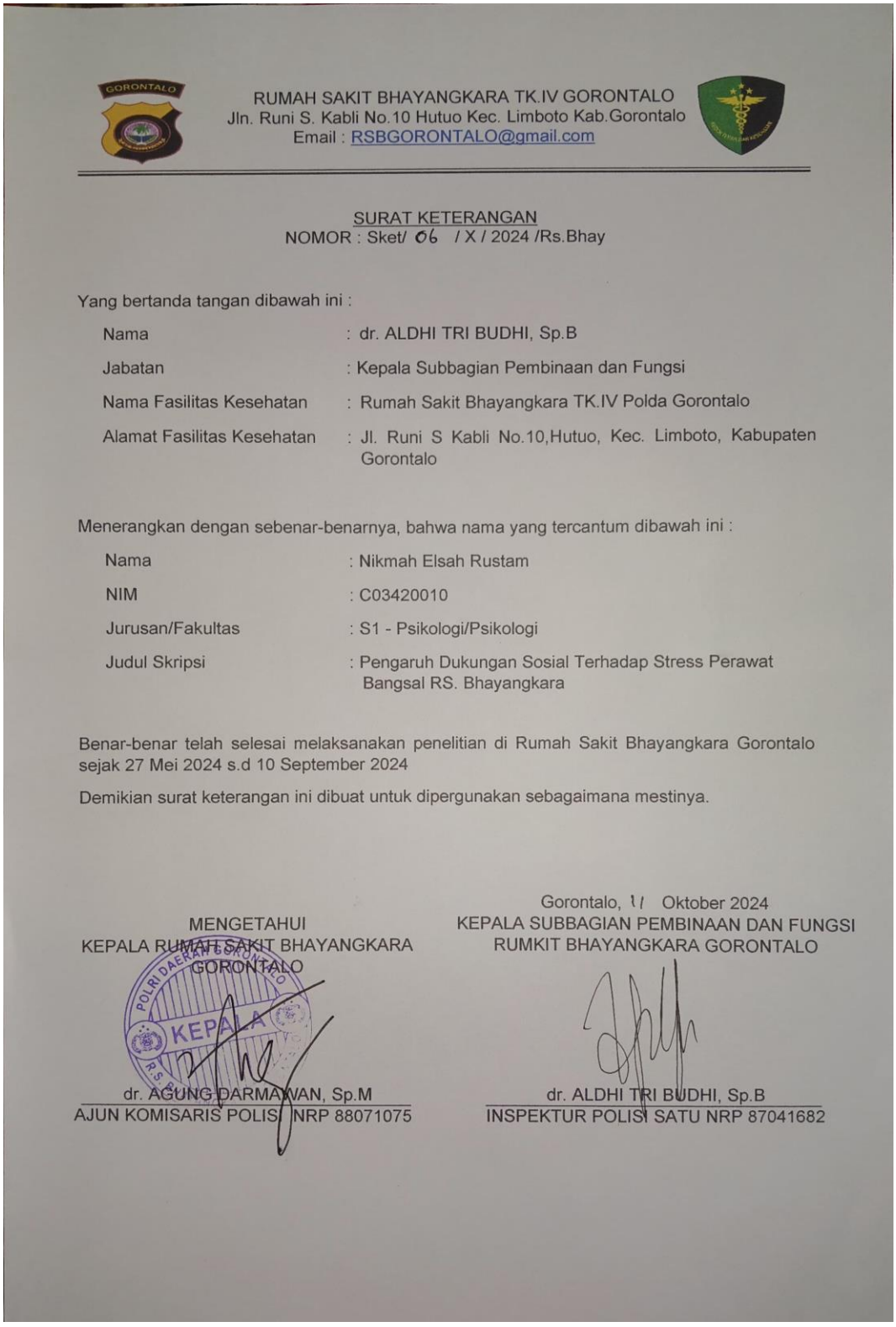
TANGGAL : Senin 27 Mei 2024
RUANGAN : - ~~KARU~~ IGD
- KARU RANAP

ADMINISTRASI :
LUNAS / BELUM LUNAS

NAMA : Nikmah Elsah Rustam
TANGGAL LAHIR : Gorontalo 03 Oktober 2002
UNIVERSITAS : Universitas Muhammadiyah Gorontalo
PRODI : Psikologi
MAKSUD/TUJUAN : Untuk melakukan Penelitian skripsi
JUDUL KTI : Pengaruh Dukungan sosial terhadap stres kerja Perawat RS Bhayangkara

PETUGAS PENDAFTARAN :

Lampiran 11 Surat Selesai Penelitian



RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.IV GORONTALO
Jln. Runi S. Kabli No.10 Hutuo Kec. Limboto Kab.Gorontalo
Email : RSBGORONTALO@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR : Sket/ 06 / X / 2024 /Rs.Bhay

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: dr. ALDHI TRI BUDHI, Sp.B
Jabatan	: Kepala Subbagian Pembinaan dan Fungsi
Nama Fasilitas Kesehatan	: Rumah Sakit Bhayangkara TK.IV Polda Gorontalo
Alamat Fasilitas Kesehatan	: Jl. Runi S Kabli No.10,Hutuo, Kec. Limboto, Kabupaten Gorontalo

Menerangkan dengan sebenar-benarnya, bahwa nama yang tercantum dibawah ini :

Nama	: Nikmah Elsah Rustam
NIM	: C03420010
Jurusan/Fakultas	: S1 - Psikologi/Psikologi
Judul Skripsi	: Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Perawat Bangsal RS. Bhayangkara

Benar-benar telah selesai melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Bhayangkara Gorontalo sejak 27 Mei 2024 s.d 10 September 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 11 Oktober 2024

MENGETAHUI
KEPALA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA GORONTALO

dr. AGUNG DARMAWAN, Sp.M
AJUN KOMISARIS POLISI NRP 88071075

KEPALA SUBBAGIAN PEMBINAAN DAN FUNGSI
RUMKIT BHAYANGKARA GORONTALO

dr. ALDHI TRI BUDHI, Sp.B
INSPEKTUR POLISI SATU NRP 87041682

Lampiran 12 Dokumentasi Tryout

Pembagian Kuesioner







Lampiran 13 Dokumentasi Penelitian







