

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT
RUMAH SAKIT JIWA ACEH**

TESIS

OLEH

**MISWAR
NPM. 171804008**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/3/20

Access From (repository.uma.ac.id)9/3/20

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI
DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT
RUMAH SAKIT JIWA ACEH**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**OLEH
MISWAR
NPM. 171804008**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/3/20

Access From (repository.uma.ac.id)9/3/20

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi
Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh**

Nama : Miswar

NPM : 171804008

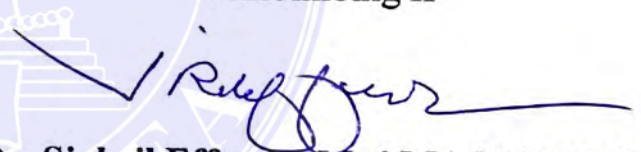
Menyetujui :

Pembimbing I



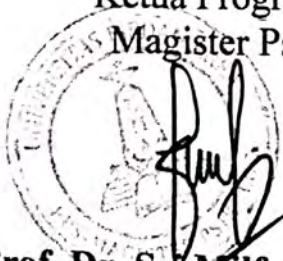
Dr. Muhammad Rajab Lubis, MS

Pembimbing II



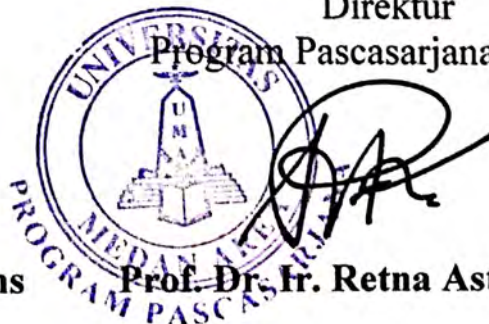
Dr. Sjahril Effendy, M.si, MA, M.Psi, MH

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S. Kons

**Direktur
Program Pascasarjana – UMA**



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Senin
Tanggal : 15 April 2019
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

Ketua : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si
Sekretaris : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi
Penguji I : Dr. M. Rajab Lubis, MS
Penguji II : Dr. Sjahril Effendy., M.si, MA, M.Psi, MH
Penguji Tamu : Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.Kons

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Maret 2019



(Miswar)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA ACEH”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuandan semoga Allah SWT melimpahkan pahala atas segala amal baik yang telah penulis lakukan.

Medan, Maret 2019
Penulis

Miswar

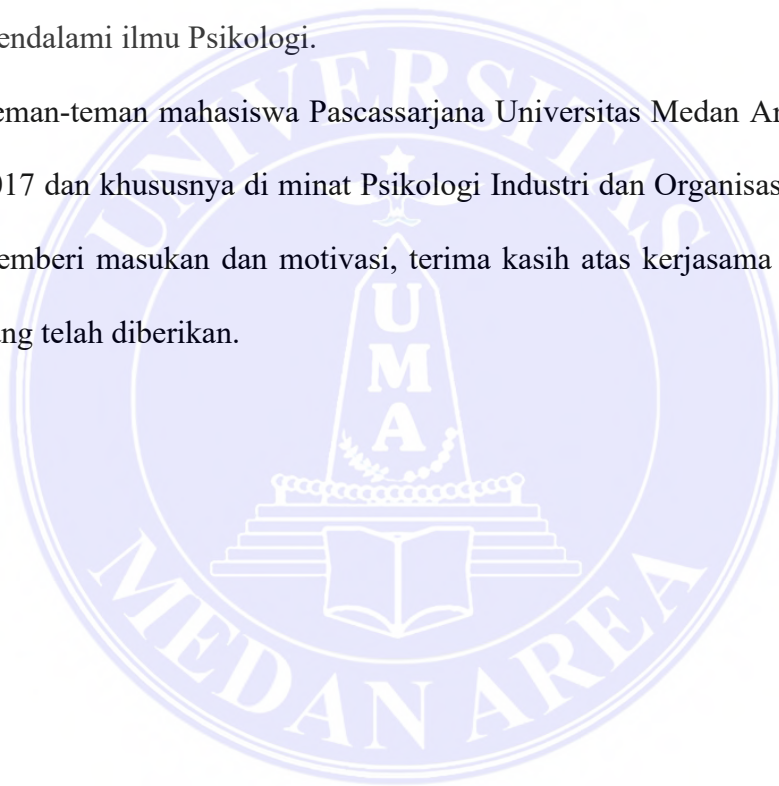
UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA ACEH”**.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Prof. Dr. Sri Milfayetty.,MS.Kons. S. Psi
4. Bapak Dr. Muhammad Rajab Lubis, MS. Atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing I pada penulisan tesis ini
5. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.si, MA, M.Psi, MH selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Kepada seluruh keluarga, :Ibunda, Istri tercinta yang selalu mendukung dengan semangat dan do'a dari awal kuliah hingga selesainya tesis ini.

7. Direktur Rumah Sakit Jiwa Aceh yang telah memberi izin untuk melaksanakan penelitian.
8. Kepada para Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh yang telah membantu dan bersedia menjadi sampel penelitian ini
9. Seluruh Dosen program Pascasarja Psikologi khususnya dosen Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Psikologi.
10. Teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2017 dan khususnya di minat Psikologi Industri dan Organisasi yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan informasi yang telah diberikan.



ABSTRAK

MISWAR. Hubungan Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh. 2019

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan dukungan organisasi dengan stres kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh. Penelitian dilakukan terhadap 120 orang perawat dengan tehnik pengambilan sampel Non Probability Sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan metode skala, yaitu skala motivasi kerja, skala dukungan organisasi dan skala stres kerja. Data dianalisis menggunakan Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan; Ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan dukungan organisasi dengan stres kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai R Square 0.324 ; sig < 0,000 lebih kecil dari pada 0,005. Ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin rendah stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kedua variabel dalam penelitian ini, yakni variabel motivasi kerja dan dukungan organisasi memberikan kontribusi terhadap stres kerja sebesar 32,4%. Secara terpisah, motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 20,8% terhadap tinggi rendahnya stress kerja, sementara dukungan organisasi memberikan kontribusi sebesar 19,8% terhadap tinggi rendahnya stres kerja. Subjek penelitian ini dinyatakan memiliki motivasi kerja perawat yang tergolong cenderung rendah, dan dukungan organisasi yang diterima perawat dinyatakan cenderung rendah. Kedua kondisi ini mengakibatkan kondisi stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh tinggi.

Kata Kunci ;Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi

ABSTRACT

MISWAR. The Relationship Of Work Motivation And Support Organizations With The Organization Work Stress On Nursing Of The Mental Hospital In Aceh. 2019

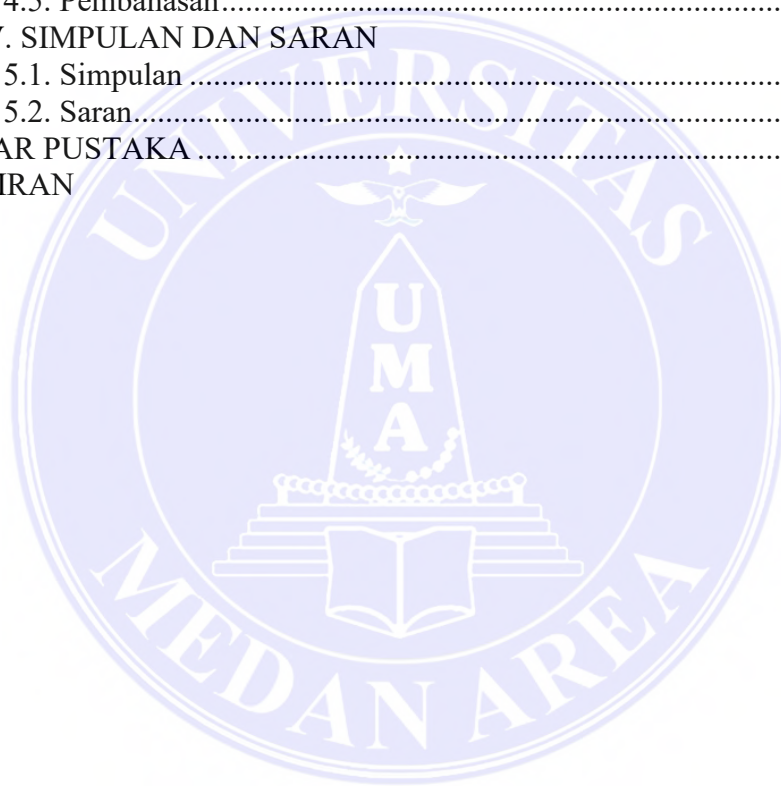
This research aims to look at the relationship between motivation and support organizations working with stress mental hospital nurses working in Aceh. Research undertaken against 120 people nurses techniques Non Probability Sampling. Data collection are methods of scale, i.e. the scale of work motivation, organisational support and scale the scale of work stress. The data were analyzed using Multiple Regression. The results showed; There is a very significant relationship between motivation and support organization with work stress. This result was shown by R Square 0.324; $SIG < 0.010$. This indicates that the higher the motivation of working and organisational support then the higher the lower work stress. Based on the results of this study, it can be stated that the hypothesis presented in this research were declared admissible. Both variables in this study, namely the variables work motivation and support the organization contributes to the stress of work amounting to 32.4%. Separately, the motivation of working contributes of 20.8% against high low stress work, while the Organization's support of 19.8% contributing towards high low stress work. The subjects of this research has revealed the motivation of working for nurses which belongs to low, and the organizational support received by nurses was stated to tend to be low. Both of these conditions resulted in the stressful condition of the work of nurses at the Aceh Mental Hospital high.

Keywords; Work stress, Organizational Support and Motivation

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Abstrak	vii
<i>Abstract</i>	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BABI. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Rumusan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerangka Teori.....	11
2.1.1 Stres Kerja	11
2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja.....	11
2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	14
2.1.1.3. Aspek-aspek Stres Kerja	21
2.1.1.4. Dampak Stres Kerja	23
2.1.2. Motivasi Kerja.....	27
2.1.2.1. Pengertian Motif.....	27
2.1.2.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	30
2.1.2.3. Aspek-aspek Motivasi Kerja	31
2.1.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	34
2.1.3. Dukungan Organisasi	40
2.1.3.1. Pengertian Dukungan Organisasi.....	40
2.1.3.2. Aspek Dukungan Organisasi	41
2.1.3.3. Munculnya Persepsi atas Dukungan Organisasi	43
2.1.4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh	44
2.1.5. Hubungan Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh	48
2.1.6. Hubungan Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh	50
2.2. Kerangka Konsep	53
2.3. Hipotesis.....	53
BAB III. METODE PENELITIAN	55
3.1. Desain Penelitian.....	55
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	55

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian.....	55
3.4. Definisi Operasional.....	55
3.5. Instrumen Penelitian.....	57
3.6. Populasidan Tehnik Sampling.....	61
3.7. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	62
3.8. Metode Analisis Data.....	64
BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Orientasi Kancan Penelitian.....	66
4.2. Persiapan Penelitian	77
4.3. Pelaksanaan Penelitian.....	81
4.4. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	82
4.5. Pembahasan.....	90
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	102
5.2. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Kisi-kisi sebaran aitem skala Stres Kerja.....	58
Tabel 3.2 Kisi-kisi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja	59
Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala Dukungan Organisasi	60
tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	79
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba	80
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba	81
Tabel 4.4 Perbandingan Antara Mean/Nilai Rata-rata Hipotetik dengan Mean/Nilai Rata-rata Empirik.....	87
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	87
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	88
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi	89



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar2.1 :Kerangka Konsep	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I : Data Try Out Skala.....	109
Lampiran II : Hasil Analisis Data Try Out.....	118
Lampiran III : Data Penelitian	138
Lampiran IV : Hasil Analisis	162
Lampiran V : Hasil Analisis Per Aspek	170
Lampiran VI : Skala Penelitian.....	194
Lampiran VII : Surat Bukti Penelitian	203

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang kesehatan pasal 23 menjelaskan bahwa tenaga kesehatan berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Kemudian dalam pasal 24 dijelaskan bahwa tenaga kesehatan tersebut harus memenuhi standar pelayanan kesehatan terutama perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Perawat merupakan salah satu komponen yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Asuhan keperawatan berkualitas perlu berorientasi pada hasil pasien yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang memadai secara kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia dalam profesi keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan rumah sakit, karena di hampir setiap negara hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. Swansburg (2000) mengatakan bahwa 40%-60% sumber daya manusia di rumah sakit adalah tenaga keperawatan.

Menurut Adikoesomo (2012), Rumah sakit jiwa merupakan salah satu bentuk sarana pelayanan kesehatan jiwa yang dapat diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta. Fungsi utama rumah sakit jiwa adalah melaksanakan pelayanan kesehatan jiwa, maka pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian

yang sangat penting. Rumah sakit jiwa harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam menunjang pelayanan kesehatan tersebut.

Sebagai sarana upaya kesehatan dan intitusi penyedia jasa pelayanan kompleks dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan, rumah sakit jiwa perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusianya. Tenaga perawat merupakan salah satu sumber daya terpenting dan terbesar dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit jiwa.

Rumah Sakit Jiwa Aceh adalah satu-satunya rumah sakit jiwa milik pemerintah di Aceh dan juga merupakan rumah sakit rujukan untuk seluruh daerah Aceh. Rumah Sakit Jiwa Aceh telah berdiri sejak tahun 1976 dan terus mengalami perkembangan fasilitas terutama sejak pindah dari Lhok Nga ke lokasi sekarang ini. Rumah sakit jiwa terus berkembang terlebih setelah Tsunami 2004, dilakukan renovasi dan rekontruksi pada gedung dan fasilitas. Penambahan jumlah pasien tidak bersifat statis tergantung pada kondisi sosial, ekonomi dan politik yang terjadi dimasyarakat. Pelayanan yang diberikan juga semakin ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan pasien.

Rumah Sakit Jiwa Aceh sebagai tempat pengobatan/perawatan khusus kesehatan jiwa memiliki pos-pos pelayanan yaitu pelayanan gawat darurat psikiatri, pelayanan neurologi, pelayanan rawat jalan yang meliputi (poliklinik kesehatan jiwa, poliklinik umum, poliklinik spesialis psikiatrik, poliklinik nyeri kepala & epilepsi, poliklinik gigi dan mulut, poliklinik neurologi), pelayanan rawat inap, pelayanan NAPZA, pelayanan intensif, pelayanan radiologi, Pelayanan laboratorium, pelayanan rehabilitasi sosial, pelayanan farmasi, pelayanan gizi, pelayanan rekam medis dan memiliki 14 ruang rawat inap, 1 ruang

rawat napza, 1 ruang IGD dan 1 ruang poliklinik dengan 354 tempat tidur yang terdiri dari 13 ruangan kelas III, 1 ruangan kelas I dengan Bed Occupancy Ratio (BOR) tahun 2018 sebesar 98,48%.

Adapun sepuluh besar jenis penyakit yang dirawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh yaitu: 1) schizofrenia paranoid, 2) skizofrenia tak terinci, 3) gangguan skizofrenia tipe manik, 4) gangguan psikotik akut dan sementara, 5) gangguan skizofrenia depresif, 6) gangguan skizofrenia residual, 7) gangguan mental lainnya akibat kerusakan, disfungsi otak & penyakit fisik/epileptic psychosis, 8) skizofrenia tidak ditentukan, 9) skizofrenia katatonik, 10) gangguan mental dan perilaku canabis. (Laporan tahun 2018 Bidang Rekam Medis Rumah Sakit Jiwa Aceh)

Dalam pelayanan rawat inap banyak profesi yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan jiwa yang meliputi dokter, perawat, perawat gigi, apoteker, psikolog dan tenaga kesehatan lainnya. Untuk tenaga perawat mereka memiliki beban kerja yang lebih, dan bahkan pekerjaan tambahan yang mereka kerjakan bukan hanya pekerjaan tupoksi mereka, tetapi pekerjaan tupoksi profesi lain seperti mengurus administrasi status pasien pulang ke bagian keuangan. Hal ini merupakan tupoksi dari tenaga administrasi, hal ini dapat menimbulkan masalah bagi tenaga perawat yang dapat menimbulkan stres kerja. Padahal tenaga perawat yang ada di setiap bangsal/ruang rawat inap, rawat napza dan IGD masih kekurangan tenaga perawat antara 2 sampai 5 orang perawat berdasarkan hasil beban kerja yang disusun pada tahun 2018 dan ditambah lagi dengan beban kerja administrasi yang membuat perawat capek dan lelah yang dapat menimbulkan stres kerja.

Selain beban kerja yang lebih dari semua perawat yang ada di ruang rawat inap, stres kerja perawat juga di jumpai di ruang rawat akut, dimana jika ada pasien visum et repertum perawat merasa stres dalam menghadapinya karena visum tersebut atas permintaan penyidik sehingga hasil visum tersebut sangat menentukan apakah pasien tergolong gangguan jiwa atau tidak. Sedangkannya di IGD perawat merasa stres dalam menghadapi pasien yang di bawa dengan kondisi mengamuk, atau pasien yang dibawa dalam kondisi diam-diam saja tetapi begitu mau dimasukan ke ruang rawat langsung mengamuk dan tidak sedikit dari perawat itu yang mengalami pukulan akibat pasien mengamuk.

Stres adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan atau jenis tuntutan lainnya (Tarwaka, 2011). Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (*Health Safety Executive*)

Riggio (2003) mengemukakan stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman. Keadaan stress dapat dilihat dari 3 gejala; Gejala psikologis, meliputi kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitive, mendendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri. Gejala fisik,

meliputi meningkatnya sekresi adrenalin dan nonadrenalin, gangguan gastrointestinal misalnya gangguan lambung, mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan pada kulit, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringan, kepala pusing, migraine, kanker, ketegangan otot, problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur). Gejala perilaku, meliputi menunda ataupun menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal, kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi, seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, kecenderungan bunuh diri (Taylor, 2006).

Keadaan dan perasaan kelelahan adalah reaksi fungsional dari pusat kesadaran yaitu *korteks serebri*, yang dipengaruhi oleh dua system antagonistic yaitu system penghambat (inhibisi) dan system penggerak (aktivasi). System penghambat terdapat dalam *thalamus* yang mampu menurunkan kemampuan manusia bereaksi dan menyebabkan untuk tidur. Sistem penggerak terdapat dalam *formatio retikularis* yang dapat merangsang peralatan dalam tubuh kearah bekerja, berkelahi, melarikan diri dan sebagainya.

Maka keadaan seseorang pada suatu saat sangat tergantung pada hasil kerja diantara dua sistem antagonis dimaksud. Apabila sistem lebih kuat seseorang dalam keadaan lelah. Sebaliknya manakala sistem aktivitas lebih kuat seseorang dalam keadaan segar untuk berkerja. Konsep ini dapat dipakai menjelaskan

peristiwa sebelumnya yang tidak jelas. Misalnya peristiwa seseorang dalam keadaan lelah, tiba-tiba kelelahan hilang oleh karena terjadi peristiwa yang tak diduga sebelumnya atau terjadi tegangan emosi. Dalam keadaan ini, sistem penggerak tiba terangsang dan dapat mengatasi sistem penghambat. Demikian pula peristiwa dalam monoton, kelelahan terjadi oleh karena hambatan dari sistem penghambat, walaupun beban kerja tidak begitu berat.

Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, faktor organisasi dan juga faktor individu itu sendiri seperti kepribadian yang dia miliki. Robbins dan Judge (2011) mengatakan stres kerja disebabkan tiga sumber utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian).

Faktor individual yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah motivasi kerja, motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Menurut Scott (2002) motivasi adalah rangkaian pemberi dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi mewakili dari proses psikologi manusia menentukan arah tujuan dan kehadiran untuk menjalankan suatu aktifitas dengan sukarela agar mencapai tujuan tertentu (Mitchell, 2001). Motivasi akan mendorong secara penuh perilaku, memberi perintah perilaku dan menjadi dasar manusia (Bartol dan Martin, 1998). Pegawai yang mampu terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugasnya tidak akan merasakan tugasnya sebagai beban, sehingga lebih kecil kemungkinan untuk mengalami stres kerja.

Mathis (2014) mengatakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mengerti motivasi adalah penting karena kinerja reaksi terhadap kompensasi dan perhatian sumber daya manusia lainnya yang berhubungan dengan motivasi tersebut. Luthans (2006) menjelaskan motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor organisasi, berupa dukungan organisasi. Menurut Jex, dkk., (2013) bahwa dukungan organisasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Dukungan diartikan sebagai kesenangan dan bantuan yang diterima melalui hubungan formal atau informal Organisasi yang mendukung, menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Hadipranata, 2000). Kecocokan ini ditunjukkan dengan perilaku yang positif terhadap organisasi, berusaha untuk tetap berada dalam organisasi, terlibat secara penuh dalam pekerjaan, memberikan kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 2006). Karyawan menjadi lebih peduli terhadap fungsi organisasi yang efektif sehingga lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, berusaha memelihara perilaku-perilaku yang menguntungkan organisasi dan mengerahkan seluruh kemampuan serta keahlian yang dimilikinya dalam melakukan tugas pekerja, oleh karena karyawan tidak akan mengalami stres kerja.

Menurut Rhoades dan Eisenberger, (2001) ada tiga bentuk umum perlakuan organisasi yang dianggap baik dan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan : (1). Keadilan, distribusi sumberdaya pada kesejahteraan, (2). Dukungan atasan, bertanggungjawab dan menyenangkan, (3). Imbalan dari organisasi, berupa penghargaan, gaji dan promosi.

Dukungan organisasi dianggap kurang oleh para pegawai sehingga mereka mengalami stres adalah kebijakan pemberian insentif yang dianggap kurang adil, karena berkaitan dengan jenis tugas dan masa kerja, selain itu juga kebijakan tentang penetapan dalam menunjuk kesempatan pegawai untuk mengikuti training hanya berdasarkan *like* dan *dislike*.

Penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi pada stres kerja pegawai sebelumnya dilakukan oleh Arshadi dan Hayavi (2013) dan Afzali et al. (2014) yang membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan persepsi dukungan organisasi pada stres kerja pegawai, ketika persepsi pegawai positif terhadap dukungan organisasi, maka karyawan tidak mengalami stres kerja.

Kondisi dilapangan terlihat stres kerja yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh dapat terlihat dari gejala yang dirasakan oleh perawat seperti merasa cemas saat bekerja, sukar berkonsentrasi dalam bekerja, sulit tidur setelah bekerja dan cepat merasa letih setelah bekerja, merasa cepat marah, merasa tegang saat bekerja.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara motivasi kerja dan dukungan organisasi dengan stres kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Adanya ketidaknyamanan/rasa tertekan perawat dan beban kerja yang lebih dalam melaksanakan pekerjaan
- 1.2.2. Peranan motivasi kerja perawat dalam meminimalisir stres kerja
- 1.2.3. Persepsi perawat tentang dukungan organisasi

1.3 Rumusan Masalah

- 1.3.1. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh
- 1.3.2. Apakah ada hubungan antara dukungan organisasi dengan stres kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh
- 1.3.3. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan dukungan organisasi dengan stres kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian selalu dirumuskan dalam kaitannya dengan usaha pemecahan masalah. Berdasarkan rumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui:

- 1.4.1. Hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh
- 1.4.2. Hubungan antara dukungan organisasi dengan stres kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh

1.4.3. Hubungan antara motivasi kerja dan dukungan organisasi dengan stres kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat teoritis kepada Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh

Adapun manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi tenaga perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh, yang berkaitan dengan faktor-faktor dalam variabel motivasi kerja dan dukungan organisasi yang berhubungan dengan stres kerja perawat. Hasil penelitian ini akan menunjukkan variabel dan faktor-faktor mana yang dominan dalam hubungannya dengan stres kerja perawat.

5.2.2. Manfaat Praktis Kepada Manajemen Rumah Sakit Jiwa Aceh

Secara praktis, sebagai masukan kepada manajemen Rumah Sakit Jiwa Aceh, memberikan informasi pentingnya motivasi kerja dan dukungan organisasi pada stres kerja perawat serta memberikan gambaran mengenai besarnya hubungan antara motivasi kerja dan dukungan organisasi dengan stres kerja perawat. Hasil penelitian akan dipakai sebagai acuan untuk meminimalisir stres kerja perawat dan sebagai acuan dalam memberikan dukungan manajemen terhadap pekerjaan perawat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Individu harus selalu melakukan penyesuaian diri terhadap tuntutan yang dihadapi, agar dapat hidup dengan baik di lingkungan sosialnya. Kegagalan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan, baik dari dalam maupun dari luar akan membuat individu dalam situasi yang menekan emosi, yang umumnya dikenal sebagai stres.

Stres diawali pada saat individu diharapkan pada stresor atau penyebab stres, dan individu tersebut mencoba untuk bertahan. Pertahanan individu tersebut semakin lemah jika penyebab stres langsung secara terus menerus dan akibatnya muncul gejala-gejala stres pada individu, sehingga terjadi respon fisiologis pada individu, misalnya meningkatnya hormon dalam cairan tubuh.

Fraser (2002), stres atau ketegangan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, sehingga istilah tersebut sebenarnya sulit untuk didefinisikan. Istilah stres disatu sisi menggambarkan suatu keadaan fisis yang mengalami berbagai tekanan yang melebihi batas ketahanan, disisi yang lain menggambarkan gejala yang menghasilkan tekanan-tekanan, yang dapat menimbulkan perubahan dalam diri individu, bersifat subjektif dan hanya berhubungan dengan kondisi emosional maupun kondisi-kondisi psikologik. Oleh karena itu stres sering dianggap sebagai reaksi dari manusia terhadap tekanan-tekanan psikososial, dalam hubungannya dengan pekerjaan maupun dengan lingkungan tempat individu berada.

Selye (dalam Munandar, 2001) memberikan suatu penegasan bahwa stres selalu berkaitan dengan pengungkapan seluruh kecenderungan lahiriah, yang timbulnya karena ada tuntutan pada setiap bagian tubuh dan hal ini tidak dapat dihindari oleh manusia. Secara umum stres menurut Maramis (2010) adalah segala masalah atau tuntutan penyelesaian diri, yang apabila tidak diatasi dengan baik akan mengganggu keseimbangan hidup manusia.

Noi & Smith 1990 (dalam Jex 2013), stres dapat diartikan pula sebagai reaksi yang dirasakan oleh manusia bila mendapat tekanan dari luar ataupun oleh sesuatu sebab yang tidak dapat diraba, bentuknya dapat berupa kekurangan atau kelebihan stimulasi yang dapat menimbulkan perasaan bosan yang berkepanjangan. Cascio (2008) berpendapat bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik ketika seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Doelhadi (2001) stres adalah suatu anggapan yang dimiliki oleh individu terhadap suatu sumber atau keadaan yang dinilai memberikan tekanan, rangsangan dan beban tertentu yang tidak sepadan dengan dirinya, sehingga dirasakan menjadi ancaman bagi kesejahteraan hidupnya.

Stres yang muncul di lingkungan pekerjaan disebut dengan stres kerja. Kondisi ini dapat timbul setelah individu mengalami peristiwa ditempat kerjanya. Kondisi ini dapat ditimbul setelah individu mengalami peristiwa di tempat kerja yang menuntut reaksi penyesuaian diri. Tuntutan lingkungan kerja yang dapat bersifat memberi kesempatan atau menantang kemampuan individu, mengancam

bahkan membahayakan dirinya karena merasa terbebani oleh tuntutan lingkungan pekerjaan.

Jex dkk. (2013) mendefinisikan stres kerja juga melalui tiga pendekatan yang digunakan dalam mendefinisikan stres secara umum, yaitu pendekatan stimulus, respon dan interaksional. Stres kerja sebagai stimulus memandang stres adalah suatu kondisi yang memunculkan tuntutan berupa suatu bentuk respon tertentu. Stres kerja sebagai respon adalah suatu reaksi individu yang mengakibatkan tekanan dan penyimpangan baik fisiologis, psikologis dan atau perilaku pada seseorang dalam suatu organisasi yang menimbulkan ketidaknyamanan (Riggio, 1996). Stres kerja sebagai interaksi stimulus-respon adalah stres bersumber dari interaksi antar stresor pekerjaan dengan respon terhadap stresor tersebut.

Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu respon penyesuaian terhadap eksternal yang menyebabkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi, dan tingkah laku bagi para partisipan organisasi. Beehr & Newman (dalam Riggio, 1996) mengatakan bahwa stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerjaan yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal. Definsi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa stres kerja sebagai reaksi yang dirasakan oleh individu akibat adanya tekanan yang berakibat individu mengalami

ketegangan sehingga terjadinya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Suatu respon individu yang dipengaruhi oleh karakteristik individual dan proses psikologis yang terjadi dan kemudian menimbulkan ketegangan dalam diri individu yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi individu sebagai konsekuensi dari interaksi individu dengan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan penyimpangan fisik, psikologis, maupun perilaku.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak (Munandar, 2001). Tenaga kerja dalam interaksinya dalam pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan dan sebagainya. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres kerja, tetapi dari berbagai pembangkit stres.

Sebagian besar dari waktu manusia digunakan untuk bekerja. Oleh karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Faktor stres kerja merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya faktor-faktor penyebab stres kerja adalah sangat luas, sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar peranannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

Stres yang terjadi ditempat kerja mempunyai beberapa sumber. Menurut Robbins (1998) sumber stres sebagai berikut :

- a. Organisasi, meliputi peraturan, struktur organisasi, kepemimpinan, kebijakan.
- b. Individual, meliputi keluarga, ekonomi dan kepribadian.

Menurut Beerhr & Newman (dalam Beri, 2008) ada beberapa variabel yang berhubungan dengan stres kerja yang menentukan reaksi karyawan terhadap situasi pekerjaan, yaitu beban kerja, variabel fisik, status pekerjaan, pertanggung jawaban tugas-tugas dalam pekerjaan, variasi tugas, kontak sosial dalam pekerjaan, tantangan fisik dan mental dalam pekerjaan. Cooper (dalam Luthans 2006) menyebutkan bahwa sumber stres berasal dari :

- a. Kondisi kerja, meliputi beban kerja yang berlebihan, atau beban kerja yang kurang, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya dan pembagian waktu kerja.
- b. Ambiguitas dalam menempatkan peran. Hal ini biasanya terjadi pada organisasi yang besar dan struktur organisasinya yang kurang baik. Karyawan kadang-kadang tidak tahu apa sebenarnya yang diharapkan rumah sakit, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir tengah baya karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketidakpuasan kerja, kecemasan, ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan. Kondisi seperti ini tentu menghadirkan konflik yang harus dapat diatasi agar tidak menimbulkan stres.
- c. Faktor interpersonal. Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari rekan

sekerja, maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

- d. Perkembangan karir. Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila rumah sakit tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.
- e. Struktur Organisasi. Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan.

Selain sumber-sumber di atas Mondy & Noe (dalam Aamodt, 2010) menambahkan beberapa sumber stres sebagai berikut: keluarga, masalah keuangan, kondisi lingkungan kehidupan, budaya rumah sakit.

Fontana (2011) mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja dalam faktor umum, penyebab spesifik dan penyebab stres yang berhubungan dengan tugas pekerjaan. Faktor umum meliputi pembagian waktu yang tidak jelas status pekerja yang rendah, masalah gaji, tidak adanya kesempatan promosi, prospek yang tidak jelas, aturan-aturan kerja yang terlalu kaku dan tidak perlu, prosedur-prosedur yang kaku dan pembagian tugas yang tidak jelas. Faktor penyebab spesifik meliputi spesifikasi tugas yang tidak jelas, konflik peran,

harapan yang tidak realistis, ketidak mampuan mempengaruhi keputusan, pertentangan dengan atasan, terisolasi dari dukungan sosial, tekanan waktu, tugas yang terlalu banyak, kurangnya komunikasi, gaya kepemimpinan yang tidak tepat, ketidakmampuan mempengaruhi keputusan, pertentangan dengan atasan, terisolasi dari dukungan sosial, tekanan waktu, tugas yang terlalu banyak, kurangnya komunikasi, gaya kepemimpinan yang tidak tepat, ketidakmampuan menyesuaikan tugas dan konflik dalam organisasi. Penyebab stres yang berhubungan dengan tugas dalam pekerjaan meliputi kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja, ikatan emosi dengan klien, misalnya dalam kasus individu yang berhadapan dengan pasien yang berada dalam keadaan kritis, tanggung jawab dalam pekerjaan dan ketidakmampuan bertindak secara efektif.

Holt (dalam Jex, 2013) mengemukakan bahwa stres kerja dapat bersumber dari lingkungan fisik, tekanan waktu, faktor sosial dan organisasional, perubahan dalam pekerjaan atau karir, peran dalam pekerjaan, faktor tugas dan tekanan dalam kehidupan sehari-hari.

Secara umum, Riggio (2009) mengemukakan bahwa sumber stres kerja terdiri dari dua faktor, yaitu faktor organisasional dan faktor individual.

a. Faktor Organisasional

Faktor Organisasional yaitu faktor yang bersumber dari lingkungan kerja atau kondisi tempat kerja. Faktor ini meliputi karakteristik tugas, karakteristik peran, karakteristik lingkungan sosial, iklim organisasi dan karakteristik lingkungan fisik.

Pekerjaan dengan tugas-tugas yang overload dapat menyebabkan stres.

Karyawan akan melakukan tugas-tugasnya dengan tergesa-gesa karena dituntut

menyelesaikan pekerjaan secepatnya dalam waktu yang sangat singkat. Kurangnya kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu tugas juga dapat menjadi sumber stres. Tugas-tugas yang saling berhubungan atau ketergantungan satu sama lain, heterogenitas personalia dan spesialisasi dalam tugas-tugas dapat menjadi sumber stres kerja, menurut Selye (dalam Schulz 2004). Munculnya tuntutan-tuntutan dalam melaksanakan tugas seperti tuntutan untuk meningkatkan profesionalisme dapat menjadikan individu merasa tertekan. Sheridan & Radmacher (1992) mencontohkan tuntutan tugas yang dapat menjadi sumber stres kerja, antara lain desain kerja, otonomi, keragaman tugas dan otomatisasi.

Tanggung jawab dalam pekerjaan dapat mengakibatkan terjadinya stres. Tanggung jawab terhadap orang mempunyai tingkat stres yang lebih tinggi dari pada tanggung jawab terhadap benda (Riggio, 2006 ; Schultz, 2004). Salah satu contoh pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab terhadap orang adalah individu. Selain itu, peralatan kerja yang kurang memadai tugas-tugas yang menuntut kehati-hatian dan ketelitian, tingkat keamanan kerja yang kurang juga dapat mengakibatkan stres kerja.

Karakteristik peran adalah sifat peran yang harus dimainkan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Karakteristik peran yang dapat menjadi sumber stres kerja adalah ambiguitas atau ketidakjelasan peran dan konflik peran (Beehr, 1995). Ambiguitas peran dapat terjadi apabila tidak ada pembagian tugas yang jelas dalam organisasi, serta kurangnya informasi tentang suatu tugas. Konflik peran dapat dialami seseorang apabila dihadapkan pada dua peran atau lebih yang sering berbenturan.

Karakteristik lingkungan sosial dapat menjadi sumber stres kerja apabila hubungan interpersonal dalam organisasi tidak terjalin secara sehat. Lingkungan kerja yang penuh dengan perselisihan, tidak ada kerja sama antar karyawan maupun atasan dan munculnya tuntutan-tuntutan dari klien merupakan sumber stres kerja yang berhubungan dengan organisasi (Robbins, 2008).

Iklm organisasi mencakup semua bentuk kebijaksanaan dalam organisasi, pengambilan keputusan, dan struktur organisasi (Schlutz & Schlutz, 2004). Iklim organisasi dapat menjadi sumber stres kerja karena sering munculnya konflik antara individu atau karyawan dengan kebijaksanaan dalam organisasi.

Karakteristik fisik lingkungan kerja juga dapat menjadi sumber stres kerja. Lingkungan tempat kerja yang sempit, panas, bising dan tidak nyaman dapat mengakibatkan munculnya stres kerja (Riggio, 2009; Miner, 2008; Schlutz & Schlutz, 2004).

b. Faktor Individual

Setiap individu mempunyai latar belakang kehidupan pribadi berbeda-beda yang dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya. Latar belakang individu ini dapat menjadi sumber stres kerja karena faktor-faktor dalam kehidupan pribadi tidak dapat lepas ketika individu tersebut berada di lingkungan kerja. Kehidupan pribadi yang penuh tekanan dapat menjadi sumber stres kerja seseorang (Miner, 2008; Robbins, 2008; Riggio, 2009).

Masalah dalam keluarga dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres. Hubungan dengan pasangan yang kurang harmonis, kesulitan mengasuh anak-anak, dapat menciptakan stres yang terbawa ke tempat kerja. Stres tersebut selanjutnya dapat memicu munculnya stres kerja ketika individu tersebut

berhadapan dengan tugas-tugas dalam pekerjaannya (Riggio, 2009; Robbins, 2008).

Kesulitan finansial yang menekan juga akan dapat mengganggu individu dalam melakukan pekerjaan-pekerjaannya. Keadaan tersebut diakibatkan karena terus menerus memikirkan pengelolaan uang yang tidak dapat mencukupi kebutuhannya sehingga dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan individu akan mengalami stres kerja (Robbins, 2008; Fontana, 2011).

Faktor individual lain yang dapat menjadi sumber stres kerja adalah kodrat kecenderungan dasar yang bersifat bawaan. Kepribadian individu yang rentan mengalami stres akan merespon tugas-tugas dalam pekerjaan dengan stres, sehingga memunculkan stres kerja.

c. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yaitu faktor penyebab stres yang bersumber dari keadaan lingkungan secara umum. Keadaan lingkungan tersebut berpengaruh terhadap individu maupun organisasi tempat kerja. Robbins (2008) menjelaskan bahwa faktor lingkungan dapat menjadi sumber stres kerja apabila terjadi ketidakpastian lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi. Ketidakpastian ekonomi dapat berupa ketidakstabilan nilai mata uang dan kenaikan harga.

Ketidakpastian politik dapat berupa terjadinya kerusuhan, perpecahan antar daerah dan bermacam-macam perubahan kebijaksanaan pemerintah. Ketidakstabilan teknologi antara lain muncul dalam bentuk kemajuan teknologi komputer, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi baru yang dapat menyebabkan karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan keterampilan. Ketidakpastian-

ketidakpastian tersebut dapat mempengaruhi pengambilan kebijaksanaan organisasi sehingga berpengaruh terhadap individu.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor kondisi kerja, ambiguitas pekerjaan, faktor personal, pengembangan karir, faktor struktur organisasional, faktor individual dan faktor lingkungan.

2.1.1.3. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2013), aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku. Definisi aspek fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.

Definisi aspek psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustrasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitiv, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

Defenisi aspek perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola perilakunya, Dengan ciri-ciri antara lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Aspek-aspek stres kerja menurut Terry (2000) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Individu yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.
- b. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, berkeringat, dan mudah lelah fisik. individu sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.
- c. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat

penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase. Individu yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

2.1.1.4. Dampak Stres Kerja

Akibat dan tanda-tanda stres sangat bervariasi dan kompleks. Beberapa diantaranya sangat penting dan berefek langsung, sedangkan lainnya merupakan representasi dari keluaran-keluaran sekunder atau tersier. Dalam kaitan ini menurut Hidayat (1998) akibat dan tanda-tanda stres yang sering dihadapi di lingkungan kerja adalah:

- a. Penyakit Fisik yang diinduksi oleh stres: gangguan pencernaan, hipertensi, muntah-muntah, alergi, serangan asma, diabetes atau kanker.
- b. Kecelakaan kerja: terutama pada pekerja dengan tuntutan kerja yang tinggi, perhatian kurang, bekerja dengan sistem shift. Dari pengalaman ternyata kecelakaan kerja 90% disebabkan karena tindakan kurang hati-hati dan 4% diakibatkan karena kondisi tidak cermat.
- c. Absenteisme: sering terjadi pada karyawan yang sulit menyelesaikan diri dengan pekerjaannya sebagai akibat stres pekerjaan. Contohnya sering pilek, sakit kepala, atau menunda-nunda tugas yang kurang disenangi.
- d. Lesu kerja atau burnout: terjadi bila karyawan kehabisan motivasi dalam upaya meneruskan suatu kinerja yang tinggi. Mereka kecewa terhadap pekerjaannya sejak permulaan dan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga merasa dibodohi atau dikhianati.

- e. Gangguan jiwa: gejala gangguan jiwa ringan: mudah gugup, tegang, marah-marah, mudah tersinggung, konsentrasi kurang. Perubahan tingkah laku dapat terjadi seperti partisipasi yang kurang dalam aktivitas bekerja atau masyarakat, mudah bertengkar dan terlalu berani mengambil resiko. Sering terjadi pada karyawan industri ringan atau industri elektronik, seperti sakit kepala, vertigo, mual-mual, mengantuk, lemah dan pegal-pegal. Gangguan kepribadian: meskipun frekuensi tidak banyak tetapi dapat menyulitkan kerja sama dan disiplin sehingga akan menurunkan moril dan produktivitas.

Stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Cox (dalam Aamodt, 2010) mengelompokkan dampak-dampak tersebut ke dalam lima kategori. Namun antara individu satu dengan yang lainnya tidak akan mengalami dampak stres tersebut dalam waktu yang sama. Walaupun setiap orang mengalami beberapa dampak negatif dari suatu stres, akan tetapi stres pada dasarnya bukan merupakan suatu perubahan yang aneh yang mengganggu.

Dampak bagi organisasi didasarkan jika dampak stres tersebut berlebihan. Kelima dampak stres itu adalah sebagai berikut:

- a. Dampak Subjektif, meliputi ketidaksabaran, merasa rendah diri, tertekan, kelelahan, dan merasa bersalah.
- b. Dampak terhadap perilaku, meliputi mudah mendapatkan kecelakaan, emosional berperilaku impulsif, berbicara melawan.
- c. Dampak terhadap kognitif, meliputi tidak mampu berkonsentrasi, kurang mampu membuat keputusan, suka menyangkal.

- d. Dampak Fisik, meliputi meningkatnya kadar gula, meningkatnya tekanan darah dan meningkatnya saluran darah ke hati.
- e. Dampak Organisatoris, meliputi absen kerja, komunikasi interpersonal yang lemah, produktivitas kerja rendah, suasana organisasi yang lemah dan pekerjaan yang tidak memuaskan.

Ringkasan uraian teori di atas adalah bahwa dampak stres dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan suatu hal positif dan menguntungkan bagi individu yang mengalaminya. Semua itu tergantung dari individu yang mengalaminya, karena dampak stres mempunyai pengaruh berbeda-beda pada diri seseorang dan tidak semua orang sama kondisinya jika dalam mengalami stres. Stres kerja tidak hanya dipandang sebagai reaksi individu terhadap tuntutan tetapi juga harus dilihat sebagai fungsi dari individu dalam menafsirkan situasi.

Stres kerja perawat sebagai reaksi yang dirasakannya akibat adanya tekanan yang mengakibatkan perawat mengalami ketegangan sehingga terjadinya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisinya.

Stres kerja perawat dipengaruhi oleh faktor-faktor kondisi kerja, ambiguitas pekerjaan, faktor personal, pengembangan karir, faktor struktur organisasional, faktor individual dan faktor lingkungan.

Aspek-aspek stres kerja perawat meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi

tidak efektif. Individu yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. b. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, berkeringat, dan mudah lelah fisik. individu sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur. c. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase. Individu yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

Dampak stres dalam lingkungan kerja di rumah sakit dapat mengakibatkan suatu hal positif dan menguntungkan bagi perawat yang mengalaminya. Semua itu tergantung dari perawat yang mengalaminya, karena dampak stres mempunyai pengaruh berbeda-beda pada diri seseorang dan tidak semua orang sama kondisinya jika dalam mengalami stres. Stres kerja perawat tidak hanya dipandang sebagai reaksi individu terhadap tuntutan tetapi juga harus dilihat sebagai fungsi dari individu dalam menafsirkan situasi.

Stres kerja pada perawat adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu perawat sebagai konsekuensi interaksi dengan lingkungan kerja di rumah sakit, dan terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sistem kepribadian yang dipengaruhi

oleh persepsi perawat sendiri dan termanifestasi dalam bentuk reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motif

Istilah motivasi berasal dari kata motif, dan kata motif berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motif adalah daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Motivasi sebagai sesuatu hal yang menggerakkan, memelihara, mengatur dan menghentikan perilaku. Motivasi juga dapat berarti daya penggerak atau dorongan kerja pada seseorang yang akan menciptakan kegairahan bekerja sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Luthans, 2006).

Winardi (2001) menyebutkan bahwa motivasi juga bisa dikatakan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang. Potensi ini dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Wexley dan Yukl (2005) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan ia menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Lebih jelasnya bahwa dorongan atau motivasi itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja.

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Myers, 2002). Sedangkan menurut Fayoll (2010) menyatakan motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Berelson dan Stainer (dalam Luthans, 2008) dimana motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir. Guralnik (dalam Robbins, 2008) menyatakan motif adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Nasution (dalam Moejikat, 2002) dimana motif dimaksud segala daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Dari uraian tersebut dapatlah di tarik suatu kesimpulan bahwa motif adalah suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan, atau yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tujuan.

Menurut Flipppo (dalam Robbins, 2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan perawat dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para perawat sekaligus tercapai tujuan organisasi. Menurut Encyclopedia (dalam Wexley dan Yukl, 2005) yang menyatakan motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Wexley dan Yulk (2005) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses pemberian energi psikis yang mengarahkan tingkah laku pada tujuan yang ingin dicapainya. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2012). Menurut Koontz (dalam Jewells, 2008) motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau mencapai suatu tujuan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

2.1.2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Fayoll (dalam Luthans 2008) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja seseorang. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Robbins, 2008)

Wexley dan Yulk (2005) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas yang baik. Flippo (dalam Miner, 2008) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan perawat dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para perawat sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Menurut Papu, (2002) dalam kamus administrasi merumuskan bahwa motivasi kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawannya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana di kehendaki dari orang-orang tersebut.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Anaroga (1992) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasanya disebut sebagai suatu yang menimbulkan semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.2.3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Jurgensen (dalam Luthans, 2008) untuk mengungkapkan motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
- b. Rumah sakit yang memberikan rasa bangga terhadap karyawan/perawat, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik
- c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat di ajak kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan.
- e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- f. Gaji, yaitu tinggi menurut karyawan
- g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.

- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja.
- j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Blum dan Russ (dalam Luthans, 2008) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima Dorongan yang menyebabkan karyawan yang melakukan pekerjaan, kelima dorongan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. *Advencement* atau kesepakatan untuk maju
- b. *Securty* atau pekerjaan yang menimbulkan rasa aman
- c. *Salary* atau gaji yang memadai
- d. *Supervisor* atau atasan yang bersahabat
- e. *Hours of work* atau lamanya jam kerja

Lidden, RC 1989 (dalam Manullang, 2014) menjelaskan mengenai aspek motivasi kerja sebagai berikut :

- a. *Security*, adalah adanya jaminan bagi para karyawan untuk memperoleh pekerjaan di rumah sakit selama mungkin seperti mereka harapkan.
- b. *Company*, adalah rumah sakit yang memberikan rasa bangga atau kebanggaan terhadap karyawan.
- c. *Advencement*, adalah adanya kemungkinan untuk maju.
- d. *Co-workers* adalah pengalaman kerja yang cocok dan sepaham
- e. *Type of work*, adalah pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat.
- f. *Pay*, gaji atau penghasilan yang diterima

- g. *Supervisor*, adalah pimpinan atau atasan yang baik, yang mempunyai hubungan yang baik dengan bawahannya, mengerti dan mempertimbangkan pendapat bawahannya.
- h. *Hours of work*, adalah jam kerja yang teratur dalam sehari, seminggu, malam hari, atau siang hari, bergiliran atau tidak.
- i. *Working condition*, adalah meliputi ruang kerja, seperti tempat kerja bersih, suhu, ventilasi, bebas dari kegaduhan suara dan lain-lain.
- j. *Benefits*, adalah meliputi kesepakatan untuk mendapatkan hiburan, jaminan kesejahteraan, pengobatan, asuransi, cuti, dan sebagainya.

Herzberg, dalam suatu penelitiannya menemukan dua kelompok aspek-aspek yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menyebut kedua aspek tersebut sebagai *extrinsic* dan *intrinsic*

Herzberg menamakan *extrinsic factor* sebagai aspek-aspek *hygiene*, apabila aspek-aspek tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan merasa tidak puas. Berada di luar diri seseorang, aspek-aspek tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*). *Intrinsic factor* disebut sebagai aspek-aspek *motivator*, apabila aspek-aspek tersebut tersedia menimbulkan rasa puas. Dapat membangkitkan motivasi, jika dikembangkan dan dikelola dengan baik. Aspek-aspek tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*). Teori dua faktor memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika kebijakan organisasi atau pimpinan tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan, tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi terbagi dua bagian besar meliputi:

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Dari teori para ahli peneliti menggunakan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg untuk mengungkap data tentang motivasi kerja yaitu

- a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
- b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sesuai dengan pengertian motivasi kerja yakni segala sesuatu yang mendorong semangat untuk bekerja. Disamping itu yang mendorong orang untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya kebutuhan inilah para pekerja berusaha keras untuk mencapai kebutuhannya melalui pekerjaannya. Akan tetapi motivasi orang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Stoner (2014) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

1. Karakteristik individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang di bawa seseorang ke dalam situasi kerja yang berbeda-beda di antara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan juga berbeda.
2. Karakteristik pekerjaan, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab juga macam tugas.
3. Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah., termasuk juga di dalamnya adalah mengenai jumlah gaji.

Munandar (2001) mengemukakan bahwa selain ketiga faktor di atas, ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Dimana seorang manajer dapat menerapkan teori motivasi dalam menggerakkan para karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Beberapa faktor tersebut antara lain :

1. Usia

Berdasarkan penelitian dan pengalaman usia seseorang akan menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dimana kepuasan kerja yang cenderung tinggi didasarkan pada usaha meniti karir dalam sekian tahun lamanya yang dicapai secara maksimal. Sehingga manajer perlu mengadakan pendekatan yang berbeda dengan memberikan motivasi dalam bentuk perlakuan terhadap

karyawan yang relatif muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah lebih tua.

2. Jenis Kelamin

Tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawan perempuan sepanjang kemampuan mereka menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan kontributif. Namun selain dapat dilihat bahwa seorang laki-laki lebih termotivasi dalam bekerja, karena secara kodrati laki-laki merupakan kepala keluarga yang harus memberikan nafkah untuk istri dan anak-anaknya. Sedangkan seorang wanita bekerja sebagian besar hanya terdorong untuk beraktualisasi dan bersosialisasi.

3. Status Perkawinan

Seorang karyawan dan karyawan perempuan yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang belum berkeluarga, ini disebabkan oleh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarganya. Sehingga dalam hal ini status perkawinan seseorang turut pula memberikan petunjuk tentang tata cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan baginya dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga.

4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan salah satu pengaruh untuk seorang manajer dalam menerapkan teori motivasi dalam suatu rumah sakit. Dalam masyarakat yang masih menganut konsep “ *extended family system* “, dimana yang dianggap menjadi tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang

yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anak.

5. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional. Seorang manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang berkarya/ bekerja dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Sehingga keinginan manajer dan rumah sakit untuk memberikan suatu motivasi terhadap para karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Stoner (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi.

Kamaludin, 1998 (dalam Munandar, 2001) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan dalam satu-satunya faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kerja adalah kesejahteraan keluarga, jenis kelamin, usia pekerjaan dan status kerja. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang ditimbulkan oleh faktor di dalam atau di luar diri seseorang. Faktor di dalam diri dapat berupa kepribadian, sikap,

pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar dapat diperoleh dari berbagai sumber yang kompleks yang berasal dari luar diri seseorang.

Luthans (2008) mengemukakan terdapat tiga hal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristics*) yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.
2. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*) yaitu sifat dari tugas pekerja yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.
3. Lingkungan kerja (*work situation characteristics*) yaitu faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Tingkat motivasi yang ditunjukkan seseorang akan berbeda dengan orang lain dalam menghadapi situasi yang sama, bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Perbedaan motivasi yang ada dalam diri seseorang dipengaruhi oleh tingkat kematangan, latar belakang kehidupan, usia, lingkungan, keunggulan fisik, mental dan pikiran serta faktor sosial budaya (Crow, 1993 dalam Alwi, 2001).

Maulani (2009) menjelaskan individu yang mempunyai motivasi kerja rendah kurang mampu beradaptasi dengan tuntutan yang berkembang sehingga berdampak pada perilaku kerjanya yang akhirnya efektivitas organisasi dapat

terhambat. Hambatan tersebut dapat berbentuk kurangnya semangat, kreatif dan perhatian mengenai kualitas pekerjaan sehingga sering terlambat dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, diantaranya adalah karakteristik individu, kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, karakteristik situasi kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.

Motivasi kerja perawat adalah suatu daya penggerak yang dilakukan oleh perawat yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja bagi mereka yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi kerja perawat terdiri dari aspek-aspek ; a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi perawat tersebut. b. Rumah sakit yang memberikan rasa bangga terhadap perawat, yaitu tempat dimana perawat bekerja mempunyai nama baik, c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru. d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat di ajak kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan, e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman. f. Gaji, yaitu tinggi menurut perawat, g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama, i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara,

suhu dan kebersihan tempat kerja, j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat, diantaranya adalah karakteristik individu, kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, karakteristik situasi kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat adalah suatu daya penggerak yang dilakukan oleh perawat yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja bagi mereka yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Data motivasi kerja di ungkap melalui skala yang disusun menggunakan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu

a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

2.1.3. Dukungan Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Dukungan Organisasi

Proses interaksi sosial bisa terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok (Walgito, 2001). Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu (karyawan).

Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisasi dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi. Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan rumah sakit terhadap kontribusi mereka dan perhatian rumah sakit pada keberadaan mereka dalam organisasi (Eisenberg, 1986). Tingkat kepercayaan karyawan terhadap dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara perusahaan memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum (Allen 1995; Eisenberg dkk 1986 dalam Allen dan Brady 1997).

Menurut Hutchinson (1997), dukungan organisasi bisa juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada individu. Komitmen organisasi pada karyawan bisa diberikan dalam berbagai bentuk, di antaranya berupa *rewards*, kompensasi yang setara. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat material (ekonomi) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya; hingga yang bersifat sosial (non material), seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya (Kreitner, 2003).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi sebagai tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan rumah sakit terhadap kontribusi mereka dan perhatian rumah sakit pada keberadaan mereka dalam organisasi.

2.1.3.2. Aspek-Aspek Dukungan Organisasi

Amason dan Allen (1997) memberikan tujuh dimensi yang biasanya dijadikan parameter untuk mengevaluasi dukungan organisasi:

- 1) Perhatian terhadap keberadaan perawat (*employee's well being*);
- 2) Memperhatikan tujuan dan nilai-nilai perawatnya;
- 3) Memperhatikan kepentingan (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil rumah sakit yang menyangkut karyawan;
- 4) Rumah sakit selalu siap sedia untuk membantu karyawan/perawat ketika mereka membutuhkan bantuan;
- 5) Rumah sakit mengakui kontribusi karyawan/perawat;
- 6) Rumah sakit memperhatikan usulan-usulan yang muncul dari karyawan/perawat;
- 7) Rumah sakit bangga terhadap hasil kerja (prestasi) karyawan/perawat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan rumusan Amason dan Allen (1997) yang memberikan aspek atas dukungan organisasi cukup komprehensif yaitu:

- 1) perhatian rumah sakit terhadap keberadaan karyawan/perawat (*employee's well being*);
- 2) perhatian rumah sakit pada tujuan dan nilai-nilai karyawan/perawat;
- 3) perhatian rumah sakit terhadap kepentingan (nasib) karyawan/perawat dalam keputusan-keputusan yang diambil rumah sakit yang menyangkut karyawan/perawat;
- 4) kesiapsediaan rumah sakit untuk membantu karyawan/perawat ketika mereka membutuhkan bantuan;
- 5) pengakuan rumah sakit atas kontribusi karyawan/karyawan;
- 6) perhatian rumah sakit atas usulan-usulan yang muncul dari karyawan/perawat; dan
- 7) kebanggaan rumah sakit terhadap hasil kerja (prestasi) karyawan/perawat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3.3. Munculnya Persepsi Atas Dukungan Organisasi

a. *Development Experiences*

Eisenberg, dkk (1986) berpendapat bahwa persepsi atas dukungan organisasi tumbuh di kalangan karyawan melalui proses personifikasi organisasi ke dalam orang-orang yang mengelolanya (manajemen). Persepsi ini hadir dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* yang mereka terima dari manajemen. Agar dukungan organisasi menjadi bagus di mata karyawan, maka hasil penilaian karyawan secara independen terhadap apa yang mereka terima selama ini, melalui keputusan-keputusan dan praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam rumah sakit, harus bagus.

Salah satu keputusan manajemen SDM yang berpengaruh terhadap pembentukan persepsi ini adalah keputusan yang mereka terima terkait dengan pengembangan diri mereka. Beberapa keputusan manajemen sumber daya manusia seperti kesempatan untuk mengikuti training, pendidikan, promosi, dan sebagainya, akan membentuk persepsi pada diri karyawan tentang seberapa jauh rumah sakit memberikan dukungan kepada dirinya di masa mendatang.

b. *Filosofi dan Praktek Manajemen*

Brady dan Allen (1997) mempelajari filosofi manajemen rumah sakit, dalam hal ini *total quality management* (TQM), dan penerapannya sebagai anteseden munculnya persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. TQM, yang ditandai dengan perbaikan komunikasi intra-organisasional sebagai fase kritis berjalannya TQM, telah mempengaruhi dasar kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap manajemen dalam rangka memberdayakan dan menumbuhkan komitmen

karyawan terhadap kualitas dan pelayanan. Untuk memberdayakan karyawan ini, konsep TQM mengajarkan adanya konsep hubungan timbal balik positif, yaitu untuk memperoleh komitmen karyawan pada kualitas dan pelayanan, manajemen harus memperhatikan karyawannya. Komitmen akan tumbuh bila karyawan merasa dirinya diperhatikan. TQM mengajarkan manajemen dan rumah sakit untuk memperhatikan karyawannya.

Dari uraian teori di atas disimpulkan bahwa dukungan organisasi adalah dukungan manajemen rumah sakit sebagai tingkat kepercayaan tertentu dari perawat atas penghargaan yang diberikan rumah sakit terhadap kontribusi mereka dan perhatian rumah sakit pada keberadaan mereka dalam organisasi.

Ada tujuh dimensi yang biasanya dijadikan parameter untuk mengevaluasi dukungan organisasi: 1) Perhatian terhadap keberadaan perawat (*employee's well being*); 2) Memperhatikan tujuan dan nilai-nilai perawatnya; 3) Memperhatikan kepentingan (nasib) karyawan dalam keputusan- keputusan yang diambil rumah sakit yang menyangkut karyawan; 4) Rumah sakit selalu siap sedia untuk membantu karyawan/perawat ketika mereka membutuhkan bantuan; 5) Rumah sakit mengakui kontribusi karyawan/perawat; 6) Rumah sakit memperhatikan usulan-usulan yang muncul dari karyawan/perawat; 7) Rumah sakit bangga terhadap hasil kerja (prestasi) karyawan/perawat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh

Meningkatnya tuntutan organisasi akan efisiensi dan efektivitas pekerjaan akan mendorong setiap individu untuk lebih dapat bekerja cepat, mampu bersaing,

dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaannya. Setiap individu yang ditempatkan pada kondisi-kondisi lingkungan yang sama mungkin menunjukkan tanggapan psikologis, fisik, dan perilaku yang sangat berbeda. Oleh karena itu, stres dapat mempengaruhi seseorang dengan berbagai cara yang berbeda dan dengan akibat yang bermacam-macam tergantung kondisi individu yang bersangkutan serta sumber potensial tekanan kerja tertentu yang dievaluasi, yang mungkin menjadi penyebab stres bagi seseorang tetapi tidak bagi orang lain.

Stres kerja didefinisikan sebagai respon non spesifik tubuh terhadap permintaan yang dibuat kepadanya. Hal ini dipertimbangkan menjadi reaksi internal kepada sesuatu yang dipandang secara sadar atau tidak sadar, sebagai sebuah ancaman, baik itu nyata ataupun imajiner (Clarke dan Watson 1991). Robbins (2008) mendefinisikan stres sebagai sebuah kondisi yang dinamis di mana seseorang dihadapkan dengan peluang, hambatan atau permintaan yang berhubungan dengan apa yang dia inginkan dan di mana hasil dipandang tidak pasti dan penting.

Palmer dan Cooper, (2003) mendefinisikan stres sebagai keadaan fisik yang berbahaya dan respon emosional, itu terjadi manakala kebutuhan dari pekerjaan tidak memenuhi kemampuan, sumber daya, kebutuhan pekerja. Bagaimanapun, suatu definisi teori memusat pada persepsi individu. Contoh; stres terjadi manakala sesuatu tekanan yang dirasa melebihi kemampuan individu untuk menghadapi (Palmer, et. al., 2003). Stres bisa diakibatkan oleh lingkungan, rumah sakit dan variabel individual. Stres individual timbul akibat individu merasa tugas merupakan sebuah beban, sehingga ia berat melaksanakan tugasnya, hal tersebut

membuat tidak terwujud dari pekerjaannya. Namun ketika pekerjaan yang ada mendorong individu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, akan membuat individu memotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesegera mungkin, dan tidak menganggap tugas sebagai sesuatu yang membebani, hal tersebut membuat perawat tidak tertekan dengan pekerjaannya.

Motivasi adalah suatu dorongan yang bisa di bangun oleh orang itu sendiri atau dapat diberikan oleh orang lain agar dapat menambah tingkat semangat dari orang tersebut. Pengaruh motivasi bagi seseorang cukuplah besar karena bila seseorang memiliki tingkat motivasi yang tinggi, maka kemauan untuk menjadi lebih baik lagi. Stres kerja adalah keadaan yang di alami oleh karyawan yang di akibatkan oleh mulai jenuhnya pekerja tersebut dengan keadaan disekitarnya. Misalnya mulai jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang bersifat monoton yang tidak memberikan tantangan atau malah membebani kepada karyawan tersebut. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi sendiri dipengaruhi oleh berbagai macam kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Robbins & Judge, 2009)

Setiap perawat memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi yang bisa mereka dapatkan melalui pekerjaannya, maka mereka akan menjadikan kebutuhan tersebut sebagai sumber motivasi di dalam bekerja. Motivasi-motivasi tersebut tentunya membuat mereka lebih semangat dalam bekerja serta lebih untuk bekerja keras agar segera memenuhi tujuannya. Kerja keras serta semangat bekerja yang dimiliki tentunya akan mendongkrak kinerja tersebut. Mereka

beranggapan bahwa dengan menunjukkan kinerja terbaiknya, maka mereka akan mendapatkan apa yang mereka inginkan. Sehingga, apabila seseorang memiliki motivasi yang kuat, tidak stres dalam menghadapi pekerjaannya, maka orang tersebut akan berusaha sekuat mungkin memperlihatkan kinerja terbaiknya agar kebutuhan tersebut dapat segera tercapai.

2.1.5 Hubungan Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja Perawat Rumah

Sakit Jiwa Aceh

Stres merupakan respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi (Luthans, 2006). Terdapat empat faktor yang menyebabkan stres timbul pada seseorang menurut Koslowky dalam Kreitner dan Knicki, (2005) yaitu :

- a. Tingkat Individual ; Merupakan faktor pemicu stres yang dialami seseorang terhadap apa yang dirasakannya. Diantaranya adalah motivasi kerja yang rendah, tuntutan pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, pengendalian lingkungan yang dirasakan hubungan dengan supervisor, kelebihan beban, kekurangan beban dan kemotongan kerja,
- b. Tingkat Kelompok ; Merupakan faktor pemicu stres yang berasal dari pengaruh hebat kelompok terhadap perilaku seseorang. Diantaranya adalah perilaku manajerial, kurangnya kekompakan, konflik di dalam kelompok, dan perbedaan status.
- c. Tingkat Organisasional ; Merupakan faktor pemicu stres yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja. Diantaranya adalah kebudayaan, struktur, teknologi, dukungan organisasi, dan pengenalan perubahan dalam kondisi kerja.
- d. Ekstraorganisasional ; Stresor ekstra organisasional merupakan faktor pemicu stres yang berasal dari kekuatan dan kejadian dari luar

pekerjaan tetapi memiliki dampak yang bisa mempengaruhi keadaan seseorang, e. Perbedaan Individual ; Meliputi keturunan, usia, kemampuan pribadi, jenis kelamin, diet, dukungan sosial, penanggulangan, ciri kepribadian, pekerjaan, pengendalian lingkungan yang dirasakan.

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Telah dikategorikan faktor-faktor ini disekitar tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. Pada faktor inilah para perawat perlu merasakan bahwa organisasi mendukung mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dukungan Organisasi sebagai tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan rumah sakit terhadap kontribusi mereka dan perhatian rumah sakit pada keberadaan mereka dalam organisasi. Persepsi adanya dukungan dari organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Mereka yang merasakan adanya dukungan yang memadai akan menampilkan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang merasakan bahwa organisasi tidak mendukung mereka akan merasa tidak puas.

Eisenberger dkk. (2001) mendefinisikan Dukungan Organisasi sebagai persepsi karyawan terkait penghargaan dari organisasi terkait pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Higazee dkk. (2016) mengatakan bahwa untuk mengatasi

stres yang dialami karyawan karena pekerjaan dibutuhkan adanya dukungan organisasi. Seperti diketahui stres akibat kerja dapat terjadi setiap saat ketika karyawan merasakan kesenjangan antara tuntutan dan kenyataan yang mereka terima.

Penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara Dukungan Organisasi dan stres mayoritas membuktikan adanya hubungan negatif. Ketika persepsi dukungan tinggi, tingkat stres berkurang dan sebaliknya. Penelitian di India yang dilakukan oleh Jain dkk. (2015), Garg & Dhar (2014), dan Singh & Singh (2010) mendukung kesimpulan adanya hubungan negatif antara Dukungan Organisasi dengan tingkat stres. Penelitian Lambert & Logan (2009) di Amerika Serikat dengan menggunakan dua dimensi dukungan organisasi (dukungan atasan dan dukungan manajemen) menemukan bahwa kedua dimensi tersebut memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja.

2.1.6 Hubungan Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh

Stres kerja banyak terjadi pada para pekerja atau tenaga kesehatan dan telah menjadi fenomena global yang terjadi di banyak negara (Kasmarani, 2012). Stres menurut Davis dan Newstrom (2002) adalah *“Stress is general term applied to the pressure people feel in life”*. Hal ini berarti bahwa stres adalah hal umum yang dirasakan oleh orang dalam hidup.

Sedangkan menurut Robbins (2008) adalah *“Stress is dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, constraint, or demand related to what he or she desires and for which the outcome is perceived to be*

both uncertain and important“. Hal ini berarti bahwa stres merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang dimana tekanan ini berasal dari adanya suatu keadaan dimana seseorang dihadapkan pada suatu kesempatan atau peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan hal yang sangat diinginkan dan menjadi tujuan dari dirinya dan dimana hasilnya tidak pasti dan merupakan hasil yang penting bagi orang tersebut.

Stres kerja dipengaruhi banyak faktor, menurut Greenberg terdapat tiga faktor yang berperan yaitu faktor sosial, faktor individu dan faktor organisasi dan faktor di luar organisasi. Faktor yang akan diteliti dalam hal ini adalah faktor individu berupa motivasi kerja, dan faktor organisasi yaitu berupa persepsi perawat terhadap dukungan organisasi.

Penampilan perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh dorongan mengapa ia melakukan tindakan tersebut. Motivasi akan menjadi tenaga pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana upaya tersebut juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan individu. Individu yang termotivasi akan berada dalam kondisi tegang, untuk mengendurkan harus dikeluarkan upaya yang akhirnya menghasilkan kinerja (Manullang, 2014).

Motivasi yang dimiliki oleh individu bisa bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bisa bersumber dari kesenangan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab pada pasien, keinginan untuk prestasi dan kompetisi (Veronika, 2013). Motivasi ekstrinsik bisa bersumber dari gaji yang tinggi, lingkungan yang nyaman, hubungan antar

manusia, dan supervisi dari atasan. Motivasi akan mempengaruhi seorang perawat dalam bekerja, sehingga menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Pelayanan memuaskan menjadi tuntutan masyarakat pada rumah sakit. Ketika para petugas medis dan para medis tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, kondisi ini bisa menyebabkan stres dengan pekerjaannya (Ransdell, dalam Jex 2013).

Gejala stres yang muncul akan mengganggu pelaksanaan kerja. Stres bisa berdampak positif dan negatif, stres tingkat rendah bisa memicu produktivitas kerja, sedangkan stres tinggi bisa menurunkan kinerja secara drastis (Indriyani, 2009). Kinerja yang menurun menunjukkan individu tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, sehingga upaya yang dilakukan untuk bekerja tidak maksimal.

Keinginan yang timbul dalam diri individu untuk bekerja atau biasa disebut dengan motivasi kerja akan mendorong untuk selalu memberikan yang terbaik bagi Rumah Sakit tempat ia bekerja. Individu tersebut akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Individu yang termotivasi, tidak akan puas dengan apa yang didapat/dicapainya, dalam dirinya ada keinginan untuk meningkatkan apa yang sudah dicapai, akan selalu berusaha terus untuk mendapatkan apa yang diinginkan, dengan berusaha meningkatkan mutu secara terus-menerus dan tidak mudah mengalami tekanan terhadap tuntutan pekerjaan atau tidak mudah mengalami stres kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja adalah persepsi dukungan organisasi. Hubungan yang baik antar karyawan akan menciptakan keyakinan untuk saling mendukung satu sama lain. Keyakinan tersebut yang akan

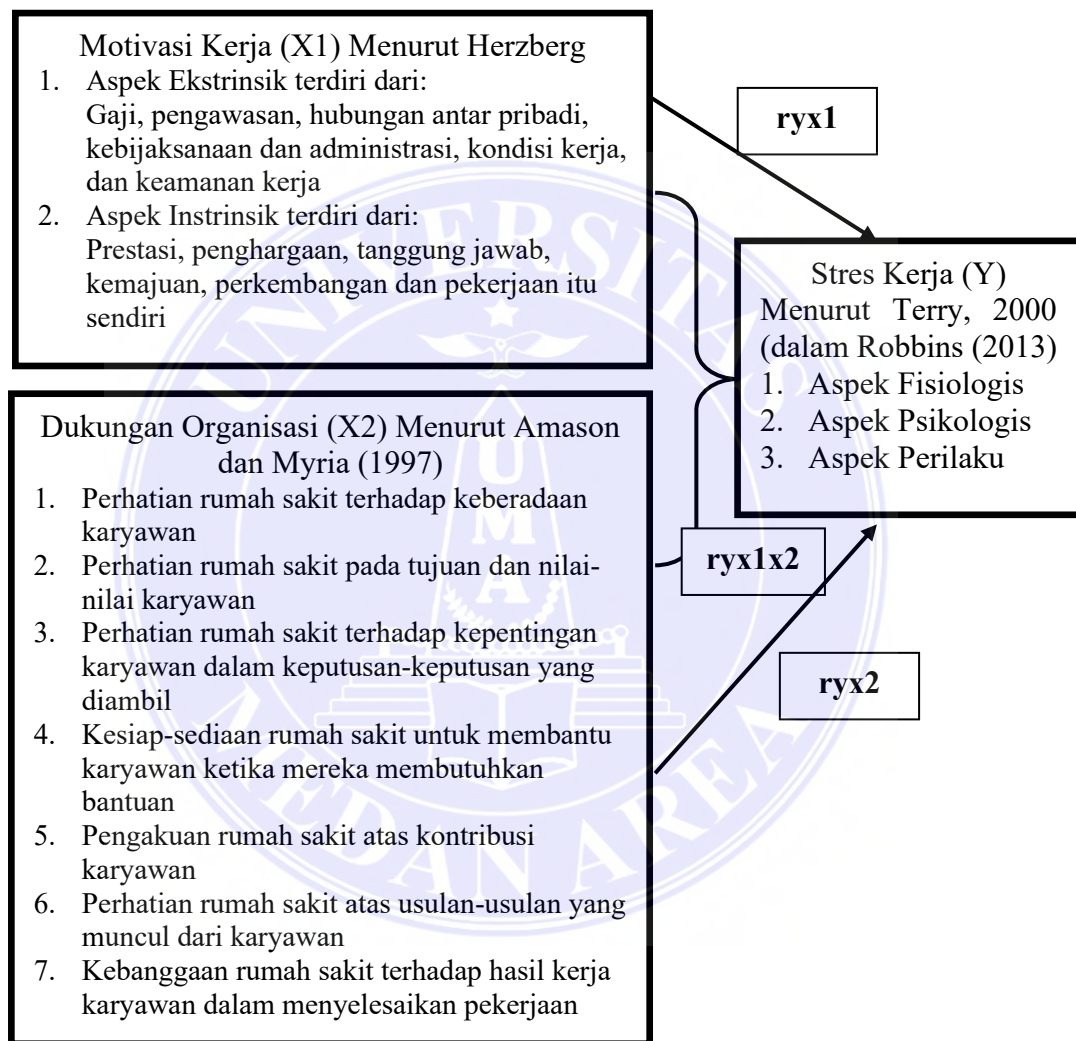
menciptakan persepsi seseorang mengenai dukungan yang diberikan oleh rumah sakit untuk mengatasi stres. Karyawan membutuhkan dukungan organisasi sebagai bentuk perhatian dan dukungan agar karyawan semangat dalam bekerja seperti penghargaan, kepedulian dan benefit tunjangan gaji dan kesehatan dari rumah sakit.

Dukungan organisasi selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa rumah sakit memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Menurut Eisenberger dkk (1986) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai cara rumah sakit menilai dengan memperdulikan kesejahteraan mereka. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishna dan Mary, 2012).

Menurut Eisenberger dkk (1986) persepsi dukungan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif jika telah terbentuk dan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Persepsi dukungan organisasi mampu menciptakan komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, kebanggaan terhadap rumah sakit serta mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan pada rumah sakit. Dampak negatif yang terjadi bila karyawan di suatu organisasi tidak merasakan persepsi dukungan organisasi adalah merasa tidak nyaman, stres dalam melakukan tugas di rumah sakit.

2.2. Kerangka Konsep

Berdasarkan dari kerangka teori tentang motivasi kerja, dukungan organisasi dan stres kerja maka penulis membuat kerangka konsep sebagai berikut.



Gambar 2.1: Kerangka Konsep
Sumber: Diolah oleh peneliti

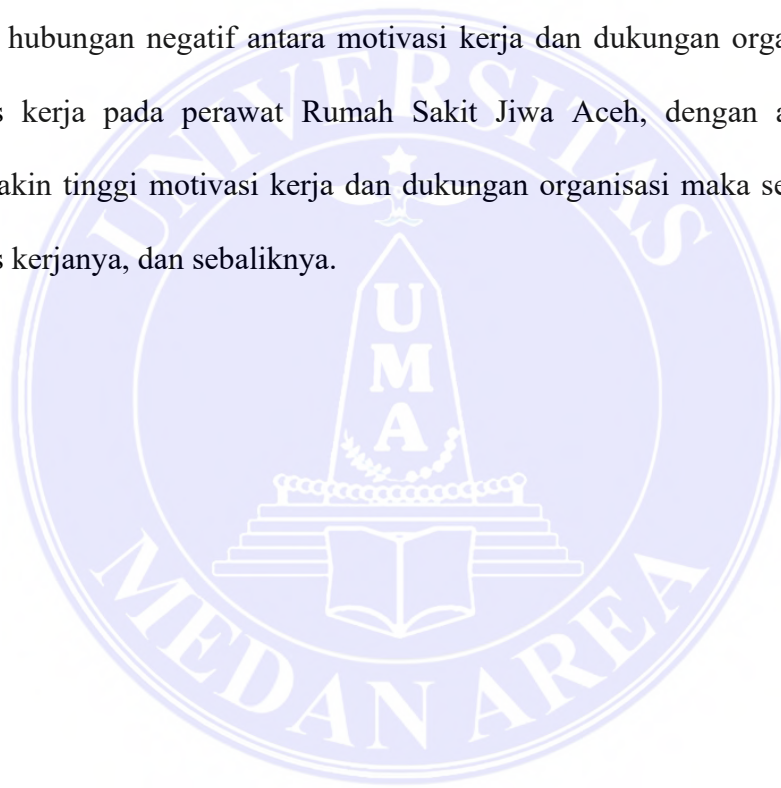
Keterangan :

Dari gambar 1 terlihat keterkaitan hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan stres kerja (Y), kemudian hubungan dukungan organisasi (X2) dengan stres kerja (Y), dan selanjutnya hubungan motivasi kerja (X1) dan dukungan organisasi (X2) dengan stres kerja (Y)

2.3. Hipotesis

Dari uraian teori di atas diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh.
2. Ada hubungan dukungan organisasi dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh.
3. Ada hubungan negatif antara motivasi kerja dan dukungan organisasi dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh, dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan dukungan organisasi maka semakin rendah stres kerjanya, dan sebaliknya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif menggunakan metode skala sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh.

3.2. Tempat dan waktu Penelitian

Tempat penelitian yaitu Rumah Sakit Jiwa Aceh yang beralamat di Jl. Dr. T. Syarief Thayeb No. 25 Lamprit Banda Aceh dengan waktu penelitian mulai dari tanggal 11 sampai dengan 14 Februari 2019.

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu:

- | | | |
|---------------------|---|-----------------------------|
| 1. Variabel bebas | : | 1. Motivasi Kerja (X1) |
| | : | 2. Dukungan Organisasi (X2) |
| 2. Variabel Terikat | : | Stres Kerja (Y) |

3.4. Definisi Operasional Penelitian

3.4.1. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu sebagai konsekuensi interaksi dengan lingkungan kerja terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan

sisitem kepribadian yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan sendiri dan termanifestasi dalam bentuk reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

3.4.2. Motivasi Kerja

motivasi kerja perawat adalah suatu daya penggerak yang dilakukan oleh perawat yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja bagi mereka yang bertujuan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Data motivasi kerja di ungkap melalui skala yang disusun menggunakan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri. Makin tinggi skor yang diperoleh subjek makin tinggi motivasi kerja, sebaliknya makin rendah skor yang diperoleh subjek makin rendah pula motivasi kerjanya.

3.4.3. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah dukungan manajemen rumah sakit sebagai tingkat kepercayaan tertentu dari perawat atas penghargaan yang diberikan rumah sakit terhadap kontribusi mereka dan perhatian rumah sakit pada keberadaan mereka dalam organisasi.

Untuk keperluan pengukuran, persepsi atas dukungan organisasi diukur dengan menggunakan tujuh dimensi menurut Amason dan Allen (1997), yaitu dengan mengukur persepsi atas: 1) perhatian rumah sakit terhadap keberadaan karyawan (*employee's well being*); 2) perhatian rumah sakit pada tujuan dan

nilai-nilai karyawan; 3) perhatian rumah sakit terhadap kepentingan (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil rumah sakit yang menyangkut karyawan; 4) kesiap-sediaan rumah sakit untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan; 5) pengakuan rumah sakit atas kontribusi karyawan; 6) perhatian rumah sakit atas usulan-usulan yang muncul dari karyawan; dan 7) kebanggaan rumah sakit terhadap hasil kerja (prestasi) karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.5. Instrumen Penelitian

Data dari ketiga variabel akan diperoleh melalui metode skala.

3.5.1. Metode Skala

Metode pengumpulan data dengan menggunakan kumpulan pertanyaan mengenai suatu obyek (Azwar, 1999). Penggunaan metode skala menurut Hadi (1993) didasari oleh beberapa alasan, yaitu: (1) subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri; (2) apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya; (3) interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Penelitian ini akan menggunakan tiga macam skala sebagai alat pengumpul data, yaitu :

3.5.1.1. Skala Stres Kerja

Data mengenai stres kerja diperoleh dengan menggunakan skala stres kerja yang disusun berdasarkan 3 aspek stres menurut teori Terry, 2000 (dalam Robbins (2013) yaitu : aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

Tabel 3.1 Kisi-kisi sebaran aitem skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Favourable	Favourable	Jlh
1	Fisiologis	Gangguan pernafasan	1	9	2
		Pola makan yang berubah	2	10	2
		Mengalami ketegangan otot	3	11	2
		Susah tidur	15	31	2
		Lelah atau kehilangan daya energy	16	32	2
		Sakit kepala	4	20	2
2	Psikologis	Konsentrasi atau focus	7	25	2
		Kehilangan semangat	17	5	2
		Tegang	6	8	2
		Mudah marah	12	18	2
		Perasaan cemas	23	39	2
		Tertekan	24, 26	40, 13	4
3	Perilaku	Menunda/menghindari pekerjaan	27	14	2
		Suka mencari kesalahan	21	33	2
		Produktivitas kerja menurun	22	36	2
		Kehilangan kepercayaan	34	19	2
		Agresif	28	35	2
		Meningkatnya frekuensi absensi	30	37	2
		Meningkatnya penggunaan minuman keras dan merokok	29	38	2
Jumlah			20	20	40

3.5.1.2. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan menggunakan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg untuk mengungkap data tentang motivasi kerja yaitu a. Aspek ekstrinsik, terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. b. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Aspek-Aspek	Nomor Aitem		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Aspek Ekstrinsik	1. Gaji	1, 25, 49	13, 16, 37	6
	2. Pengawasan	2, 26, 50	14, 38	5
	1. Hubungan antar pribadi	3, 27	15, 39	4
	2. kebijaksanaan dan administrasi	4, 28	40	3
	5. kondisi kerja	5, 29	17, 41	4
	6. keamanan kerja	6, 30	18, 42	4
Aspek Intrinsik	1. Prestasi	7, 31	19, 43	4
	2. Penghargaan	8, 32	20, 44	4
	3. Tanggung jawab	9, 33	21, 45	4
	4. Kemajuan,	10, 34	22, 46	4
	5. Perkembangan	11, 35	23, 47	4
	6. Pekerjaan itu sendiri	12, 36	24, 48	4
Jumlah		26	24	50

3.5.1.3. Skala Dukungan Organisasi

Skala Dukungan organisasi dikembangkan dari tulisan Amason dan Myria (1997). diukur dengan menggunakan 7 dimensi sebagai berikut: 1) Perhatian rumah sakit terhadap keberadaan karyawan; 2) Pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan; 3) Perhatian perusahaan pada tujuan dan nilai-nilai karyawannya; 4) Perhatian perusahaan terhadap kepentingan (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil; 5) Kesiapsediaan perusahaan untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan; 6) Perhatian perusahaan terhadap usulan-usulan dari karyawan; 7) Kebanggaan perusahaan atas prestasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala Dukungan Organisasi

NO.	Dimensi Persepsi atas Dukungan Organisasi	Nomor Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	Perhatian perusahaan terhadap keberadaan karyawan	12, 22, 24	19	4
2.	Pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan	9	1, 3, 6	4
3.	Perhatian perusahaan pada tujuan dan nilai-nilai Karyawan	2, 7	5, 8	4
4.	Perhatian perusahaan terhadap (nasib) karyawan dalam keputusan-keputusan yang diambil	8, 16	4, 11	4
5.	Kesiapsediaan perusahaan untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan	14, 18, 25	21	4
6.	Perhatian perusahaan terhadap usulan-usulan dari karyawan	13	10, 15, 26	4
7.	Kebanggaan perusahaan atas prestasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	17, 23	20, 27	4
Total		14	14	28

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (1993), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedangkan bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

Alasan peneliti menggunakan metode skala adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadi (1990), adalah sebagai berikut:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala ukur. Skala ukur adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui.

3.6. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (dalam Riduwan, 2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya sifat yang sama (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003) sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh yang berjumlah 160 orang.

Menurut Arikunto (2008) apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi. Sebaliknya jika jumlah sampel penelitian terlalu besar berada di atas 100 orang maka sampel tersebut dapat diambil minimal 10%-15% dari total populasi.

Teknik pengambilan sampel digunakan adalah Non Probability Sampling dengan cara insidental sampling yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, yaitu menemui perawat di masing-masing bagian yang sedang bertugas. Saat penelitian dilakukan selama 4 hari peneliti mendapatkan 120 orang yang bersedia untuk mengisi skala. Sehingga jumlah sampel sebanyak 120 orang perawat.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum skala stres kerja, motivasi kerja dan dukungan organisasi digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai obyektifitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Salah satu upaya untuk mencapai obyektifitas tersebut adalah dengan

menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 1997). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala motivasi kerja akan menggunakan jasa paket komputer SPSS versi 21.0 for Windows sehingga didapatkan butir-butir yang memenuhi syarat yang akan digunakan dalam penelitian ini.

3.7.1. Uji Validitas Alat Ukur

Arikunto (2006), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y
- $\sum x$ = Jumlah skor distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor distribusi y
- $(\sum x^2)$ = Jumlah skor kuadrat distribusi x
- $(\sum y^2)$ = Jumlah skor distribusi y
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian skor x dan y
- N = Jumlah sample

3.7.2. Uji Realibilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2006) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat

dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus Alpha seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2006).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_1^2$	=	jumlah varins butir (s^2)
σ_1^2	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja digunakan Analisis Regresi Berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Stres Kerja

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Dukungan Organisasi

bo : besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b1 : besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b2 : besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

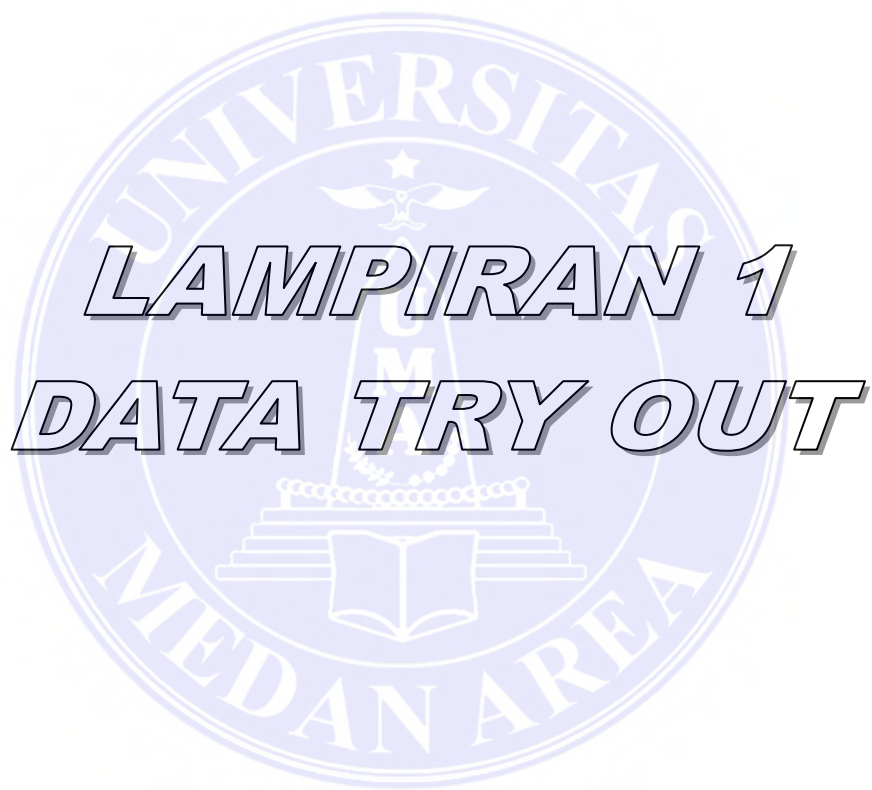
1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesomo, Suparto. 2012. Manajemen Rumah Sakit. Penerbit Pustaka Sinar Harapan Jakarta
- Afzali,Ahmad.(2014). Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation.Tehnički vjesnik 21, 3(2014), 623-629
- A.S. Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).
- Aamodt, Michael. G (2010). Industrial / Organizational Psychology:An Applied Approach, ed 6. USA: Wadsworth
- Allen, M. W. & Amason, R. M. (1997). Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. Management Communication Quarterly, 10, 316-341
- Arshadi, N. dan G. Hayavi. 2013. The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE. Procedia-Social and Behavioral Sciences. Volume 84. Halaman 739-743.
- Avanti Fontana.(2011). Innovate We Can!. Bekasi : Cipta Inovasi Sejahtera.
- Bartol, K.M., dan Martin, D.C. (1998). *Management*. McGraw Hill, Inc, New York.
- Beehr, T.a. & Newman, J.E. 1995. Job stress. Employee Health and Organization Effectiveness: A Facet Analisis Model and Literature Review. *Personel Psychology*
- Berry, L.M, (2008). *Psychology at Work : An Introduction to Industrial and Organisational Psychology*. McGraw Hill, Singapore,
- Cascio, W. F. (2008). *Applied Psychology in Human Resource Management*, 5th Ed. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Davis, K. dan Newstrom John W. 2002. Perilaku Dalam Organisasi, Terjemahan Juniati, Jakarta: Erlangga
- Doelhadi, E.M. (2001). Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis. *Insan*. Vol. 3, no. 1, hal. 27-40
- Eisenberger & Huntington. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, No. 3, 500-507.

- Fayol, Henry. (2010). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media
- Fraser, T.M. , 2002, *Stress dan Kepuasan Kerja*, Seri Manajemen No. 14, Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*.1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Hadipranata, 2000. *Peran Psikologidi Indonesia*, Yogyakarta: UGM.
- Hawari, P. 2001. *Pendekatan Holistik Pada Gangguan Jiwa Skizofrenia*, Gaya Baru Jakarta.
- Jewell, L. N. & Siegall, M., (2008). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Rumah sakit, Industri, Dan Organisasi*, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2013). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Willey & Sons, Inc.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi*, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2014). *Human Resource Management* (alih bahasa). Jakarta: Salemba Empat.
- Maramis, W.F. 2010. *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*, Ed. 2. Surabaya : Airlangga University Press.
- Myers, D.G. 2002. *Psikologi Sosial*. (Terjemahan : Mursalin, Dinastuti). Jakarta : Erlangga
- Miner, John. 2008. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division
- Mitchell, TR. (ed), (2001), *People in Organization: An Introduction to Organizational Behavior*, Mc. Graw Hill, Tokyo.

- Palmer KT, Walker-Bone K, Griffin MJ, Syddall H, Pannett B, Coggon D, Cooper C. 2003. Prevalence and Occupational Associations of Neck Pain in the British Population. *Scand J Work Environ Health* ;27(1):49—56.
- Riggio, R. E. (2009). Introduction to industrial/ organizational psychology. (5th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Robbins, Stephen P., 2008. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Gramedia, Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Scott, G. William, (2002), Human Relation in Management A Behavioral Science Approach, Richard D. Irwin, Inc., Home wood, Illinois.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 2004. Psychology and a Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.) . New York: MacMillan Publishing Company
- Sheridan, C. L., & Radmacher, S. A. 1992. Health psychology: Challenging the biomedical model. Singapore: John Wiley and Sons, Inc
- Sopiah. (2015). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset
- Swanburg, R.C. (2000). Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Terjemahan. Jakarta: EGC
- Stoner, James, A. F dan Freeman. (2014). Manajemen (edisi Bahasa Indonesia). Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo
- Taylor, S. E. (2006). Health Psychology. (6th. Ed), Singapore: Mc. Graw Hill Book Company.
- Tarwaka. Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta Harapan Press; 2011.
- Wexley, Kenneth N & Gary A Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan. Rineka Cipta . Jakarta.



Data Try Out Skala Motivasi Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3
3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3
4	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
5	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
6	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3
7	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3
8	3	2	1	2	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3
10	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3
11	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
12	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3
13	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
14	3	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3
15	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
16	3	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2
17	1	3	1	3	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2
18	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2
19	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3
20	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2
21	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
22	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3
24	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3
25	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2
26	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	2	3
27	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
28	1	1	1	3	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1
29	2	3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2
32	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3
33	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3
34	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
35	3	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2
36	1	3	1	3	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2
37	3	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	3
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3
39	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3
40	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3
1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2
3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2
2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
3	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2
1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1
3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2
1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3
3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
1	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1
2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2
1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3
3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1
1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	114
2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	62
2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	124
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	93
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	83
3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	118
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	117
3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	100
2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	62
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	121
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	126
3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	1	3	3	3	1	3	119
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	1	2	115
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	139
3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	108
2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	1	3	3	112
3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	119
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	125
2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	113
2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	140
2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	62
2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	76
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	132
1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	99
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	138
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	3	81
2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	1	114
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	121
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	1	3	112
2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	124
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	93
3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	108
2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	1	3	3	112
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	1	2	115
2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	62
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	121
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	132

Data Try Out Skala Dukungan Organisasi

Subjek	Nomor Butir Skala															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	4
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
6	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	4
7	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
9	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
11	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
13	2	2	1	3	1	2	2	3	1	2	3	3	4	3	1	3
14	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3
15	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2
16	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2
17	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	4	2	4	3	1	1
20	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1
21	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
22	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
24	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2
25	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
26	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2
27	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1
28	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
31	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1
33	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
35	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2
36	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
38	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
39	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3
40	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2

Nomor Butir Skala												Total
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2	3	49
1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	54
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	62
2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	51
1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	54
1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	51
2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	62
2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	63
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	71
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	62
2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	63
2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	58
2	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	2	40
1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	36
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	58
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	57
4	1	2	2	2	1	4	3	2	1	2	3	58
1	2	1	1	2	1	1	3	1	4	1	2	44
2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	53
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	52
2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	42
2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	44
1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	45
1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	41
2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	71
2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	50
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	59
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	59
2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	48
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	59
2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	50
1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	46
2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	54
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	61
2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	55
2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	53

Data Try Out Skala Stres Kerja

Nomor Butir Skala

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
6	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2
7	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	4	3	1	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3
11	4	3	4	3	1	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2
12	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3
13	4	3	3	3	3	4	4	1	2	2	3	3	2	2	3	3
14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
15	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4
16	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4
17	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	3	4
18	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
19	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3
20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
24	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3
25	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
27	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
32	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3
34	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
35	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
36	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
39	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2
40	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

Subjek	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
2	2	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	1	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4
6	2	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	4	1	3	2	3
7	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
14	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4
15	4	3	4	1	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4
16	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4
17	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	2	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
20	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
21	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4
24	3	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
26	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
29	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
30	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
32	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
33	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
35	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3
37	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
38	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2
40	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3

33	34	35	36	37	38	39	40	Total
3	4	2	4	4	4	4	4	140
3	3	2	3	2	2	4	3	111
3	3	3	2	3	3	3	3	114
3	2	3	3	2	3	3	3	109
2	3	2	3	4	3	3	3	126
3	3	2	3	2	2	4	3	111
3	3	3	3	3	3	3	3	124
3	3	2	3	3	4	3	3	117
3	3	3	3	3	3	4	3	117
3	3	2	3	3	3	3	3	116
3	3	2	3	3	4	3	3	115
3	3	2	3	3	3	3	3	116
3	3	3	2	3	3	3	3	114
4	4	2	3	4	4	4	3	132
4	4	3	3	4	4	4	3	142
4	4	3	4	3	3	4	4	140
3	4	3	3	3	3	3	4	126
3	3	2	2	3	3	3	3	117
4	3	3	2	3	3	3	3	122
3	1	3	4	4	4	4	4	144
4	3	3	3	3	3	3	3	128
3	3	2	3	3	3	3	3	118
3	4	3	3	3	3	3	3	128
4	4	3	3	3	4	4	3	134
3	4	2	3	3	4	3	4	129
3	4	4	4	4	4	3	4	150
3	4	3	3	4	4	4	4	145
3	4	2	3	3	4	3	4	129
3	4	2	3	3	4	3	3	133
3	3	2	3	3	3	3	3	120
3	2	2	3	3	3	3	3	106
4	3	2	3	4	4	3	4	134
3	3	2	3	3	3	3	3	120
4	3	2	3	4	4	3	4	134
3	3	3	3	3	3	3	3	132
3	3	2	3	3	4	3	3	119
3	3	3	3	3	3	4	3	116
3	3	2	3	3	3	3	3	111
2	3	2	3	3	4	3	3	121
3	3	2	3	3	3	3	3	117



LAMPIRAN 2 ***HASIL ANALISIS*** ***VALIDITAS & RELIABILITAS***

Reliability

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM00001	2.2250	.83166	40
ITEM00002	2.1000	.81019	40
ITEM00003	1.0250	.15811	40
ITEM00004	2.0250	.80024	40
ITEM00005	2.0500	.71432	40
ITEM00006	2.0750	.79703	40
ITEM00007	2.2500	.92681	40
ITEM00008	2.1500	.69982	40
ITEM00009	2.1750	.87376	40
ITEM00010	2.2750	.84694	40
ITEM00011	2.3500	.69982	40
ITEM00012	2.4750	.59861	40
ITEM00013	1.0250	.15811	40
ITEM00014	2.0750	.69384	40
ITEM00015	2.0750	.82858	40
ITEM00016	2.4750	.64001	40
ITEM00017	2.2250	.83166	40
ITEM00018	2.2750	.87669	40
ITEM00019	2.0250	.73336	40
ITEM00020	2.0750	.76418	40

ITEM00021	2.5500	.67748	40
ITEM00022	1.9500	.78283	40
ITEM00023	2.1000	.77790	40
ITEM00024	2.0250	.73336	40
ITEM00025	2.0750	.82858	40
ITEM00026	2.4500	.63851	40
ITEM00027	2.0750	.76418	40
ITEM00028	2.0250	.73336	40
ITEM00029	2.2500	.92681	40
ITEM00030	2.1500	.69982	40
ITEM00031	2.2750	.87669	40
ITEM00032	2.0250	.73336	40
ITEM00033	2.2250	.83166	40
ITEM00034	2.1000	.81019	40
ITEM00035	2.4750	.59861	40
ITEM00036	2.4750	.64001	40
ITEM00037	1.9500	.78283	40
ITEM00038	2.0500	.71432	40
ITEM00039	2.0750	.76418	40
ITEM00040	2.0250	.73336	40
ITEM00041	2.1000	.77790	40
ITEM00042	2.0250	.73336	40
ITEM00043	2.4750	.64001	40
ITEM00044	2.2250	.83166	40
ITEM00045	1.0250	.15811	40
ITEM00046	2.0250	.80024	40
ITEM00047	2.0250	.73336	40
ITEM00048	2.2250	.83166	40
ITEM00049	2.1000	.81019	40
ITEM00050	2.0750	.76418	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM00001	102.8250	582.610	.696	.973
ITEM00002	102.9500	584.921	.655	.973
ITEM00003	104.0250	612.384	-.151	.974
ITEM00004	103.0250	582.794	.719	.973
ITEM00005	103.0000	589.641	.608	.974

ITEM00006	102.9750	596.230	.369	.974
ITEM00007	102.8000	576.677	.757	.973
ITEM00008	102.9000	584.759	.768	.973
ITEM00009	102.8750	580.061	.722	.973
ITEM00010	102.7750	577.102	.821	.973
ITEM00011	102.7000	586.779	.707	.973
ITEM00012	102.5750	591.328	.671	.973
ITEM00013	104.0250	612.743	-.197	.974
ITEM00014	102.9750	583.410	.816	.973
ITEM00015	102.9750	582.692	.696	.973
ITEM00016	102.5750	601.225	.306	.974
ITEM00017	102.8250	582.610	.696	.973
ITEM00018	102.7750	576.281	.812	.973
ITEM00019	103.0250	580.948	.841	.973
ITEM00020	102.9750	585.563	.678	.973
ITEM00021	102.5000	598.256	.378	.974
ITEM00022	103.1000	588.246	.589	.974
ITEM00023	102.9500	583.741	.715	.973
ITEM00024	103.0250	587.410	.655	.973
ITEM00025	102.9750	582.692	.696	.973
ITEM00026	102.6000	589.118	.700	.973
ITEM00027	102.9750	585.461	.681	.973
ITEM00028	103.0250	587.410	.655	.973
ITEM00029	102.8000	576.677	.757	.973
ITEM00030	102.9000	584.759	.768	.973
ITEM00031	102.7750	576.281	.812	.973
ITEM00032	103.0250	580.948	.841	.973
ITEM00033	102.8250	582.610	.696	.973
ITEM00034	102.9500	584.921	.655	.973
ITEM00035	102.5750	591.328	.671	.973
ITEM00036	102.5750	601.225	.306	.974
ITEM00037	103.1000	588.246	.589	.974
ITEM00038	103.0000	589.641	.608	.974
ITEM00039	102.9750	585.461	.681	.973
ITEM00040	103.0250	587.410	.655	.973
ITEM00041	102.9500	583.741	.715	.973
ITEM00042	103.0250	587.410	.655	.973
ITEM00043	102.5750	601.225	.306	.974
ITEM00044	102.8250	582.610	.696	.973
ITEM00045	104.0250	612.384	-.151	.974

ITEM00046	103.0250	582.794	.719	.973
ITEM00047	103.0250	580.948	.841	.973
ITEM00048	102.8250	582.610	.696	.973
ITEM00049	102.9500	584.921	.655	.973
ITEM00050	102.9750	585.563	.678	.973

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
105.0500	611.228	24.72303	50



Reliability

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	47

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM00001	2.2250	.83166	40
ITEM00002	2.1000	.81019	40
ITEM00004	2.0250	.80024	40
ITEM00005	2.0500	.71432	40
ITEM00006	2.0750	.79703	40
ITEM00007	2.2500	.92681	40
ITEM00008	2.1500	.69982	40
ITEM00009	2.1750	.87376	40
ITEM00010	2.2750	.84694	40
ITEM00011	2.3500	.69982	40
ITEM00012	2.4750	.59861	40
ITEM00014	2.0750	.69384	40
ITEM00015	2.0750	.82858	40
ITEM00016	2.4750	.64001	40
ITEM00017	2.2250	.83166	40
ITEM00018	2.2750	.87669	40
ITEM00019	2.0250	.73336	40
ITEM00020	2.0750	.76418	40
ITEM00021	2.5500	.67748	40
ITEM00022	1.9500	.78283	40

ITEM00023	2.1000	.77790	40
ITEM00024	2.0250	.73336	40
ITEM00025	2.0750	.82858	40
ITEM00026	2.4500	.63851	40
ITEM00027	2.0750	.76418	40
ITEM00028	2.0250	.73336	40
ITEM00029	2.2500	.92681	40
ITEM00030	2.1500	.69982	40
ITEM00031	2.2750	.87669	40
ITEM00032	2.0250	.73336	40
ITEM00033	2.2250	.83166	40
ITEM00034	2.1000	.81019	40
ITEM00035	2.4750	.59861	40
ITEM00036	2.4750	.64001	40
ITEM00037	1.9500	.78283	40
ITEM00038	2.0500	.71432	40
ITEM00039	2.0750	.76418	40
ITEM00040	2.0250	.73336	40
ITEM00041	2.1000	.77790	40
ITEM00042	2.0250	.73336	40
ITEM00043	2.4750	.64001	40
ITEM00044	2.2250	.83166	40
ITEM00046	2.0250	.80024	40
ITEM00047	2.0250	.73336	40
ITEM00048	2.2250	.83166	40
ITEM00049	2.1000	.81019	40
ITEM00050	2.0750	.76418	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM00001	99.7500	586.449	.694	.975
ITEM00002	99.8750	588.728	.654	.975
ITEM00004	99.9500	586.510	.721	.975
ITEM00005	99.9250	593.456	.607	.975
ITEM00006	99.9000	600.144	.367	.976
ITEM00007	99.7250	580.410	.758	.975
ITEM00008	99.8250	588.558	.767	.975
ITEM00009	99.8000	583.754	.724	.975

ITEM00010	99.7000	580.779	.823	.975
ITEM00011	99.6250	590.497	.709	.975
ITEM00012	99.5000	595.128	.672	.975
ITEM00014	99.9000	587.221	.815	.975
ITEM00015	99.9000	586.503	.696	.975
ITEM00016	99.5000	605.077	.305	.976
ITEM00017	99.7500	586.449	.694	.975
ITEM00018	99.7000	580.010	.813	.975
ITEM00019	99.9500	584.664	.843	.975
ITEM00020	99.9000	589.323	.679	.975
ITEM00021	99.4250	601.994	.380	.976
ITEM00022	100.0250	592.025	.590	.975
ITEM00023	99.8750	587.548	.715	.975
ITEM00024	99.9500	591.228	.654	.975
ITEM00025	99.9000	586.503	.696	.975
ITEM00026	99.5250	592.922	.700	.975
ITEM00027	99.9000	589.272	.680	.975
ITEM00028	99.9500	591.228	.654	.975
ITEM00029	99.7250	580.410	.758	.975
ITEM00030	99.8250	588.558	.767	.975
ITEM00031	99.7000	580.010	.813	.975
ITEM00032	99.9500	584.664	.843	.975
ITEM00033	99.7500	586.449	.694	.975
ITEM00034	99.8750	588.728	.654	.975
ITEM00035	99.5000	595.128	.672	.975
ITEM00036	99.5000	605.077	.305	.976
ITEM00037	100.0250	592.025	.590	.975
ITEM00038	99.9250	593.456	.607	.975
ITEM00039	99.9000	589.272	.680	.975
ITEM00040	99.9500	591.228	.654	.975
ITEM00041	99.8750	587.548	.715	.975
ITEM00042	99.9500	591.228	.654	.975
ITEM00043	99.5000	605.077	.305	.976
ITEM00044	99.7500	586.449	.694	.975
ITEM00046	99.9500	586.510	.721	.975
ITEM00047	99.9500	584.664	.843	.975
ITEM00048	99.7500	586.449	.694	.975
ITEM00049	99.8750	588.728	.654	.975
ITEM00050	99.9000	589.323	.679	.975

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101.9750	615.102	24.80125	47



Reliability

Scale: Dukungan Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM00001	1.7750	.42290	40
ITEM00002	1.8500	.48305	40
ITEM00003	1.7500	.58835	40
ITEM00004	1.9750	.47972	40
ITEM00005	1.7750	.53048	40
ITEM00006	1.8000	.46410	40
ITEM00007	2.0750	.47434	40
ITEM00008	1.8500	.53349	40
ITEM00009	2.0250	.47972	40
ITEM00010	1.6750	.65584	40
ITEM00011	2.0000	.50637	40
ITEM00012	1.9250	.47434	40
ITEM00013	2.0250	.65974	40
ITEM00014	2.4750	.50574	40
ITEM00015	1.4000	.49614	40
ITEM00016	2.0250	.73336	40
ITEM00017	1.8750	.60712	40
ITEM00018	1.7750	.47972	40
ITEM00019	1.9250	.57233	40

ITEM00020	1.9750	.61966	40
ITEM00021	2.0750	.57233	40
ITEM00022	1.7500	.63043	40
ITEM00023	1.9750	.53048	40
ITEM00024	2.2750	.81610	40
ITEM00025	2.0000	.59914	40
ITEM00026	1.8750	.72280	40
ITEM00027	1.9500	.45007	40
ITEM00028	2.1750	.54948	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM00001	52.2500	57.782	.712	.880
ITEM00002	52.1750	58.199	.557	.882
ITEM00003	52.2750	59.487	.298	.888
ITEM00004	52.0500	59.895	.325	.887
ITEM00005	52.2500	57.731	.561	.882
ITEM00006	52.2250	58.846	.488	.884
ITEM00007	51.9500	58.408	.539	.883
ITEM00008	52.1750	56.046	.777	.877
ITEM00009	52.0000	59.128	.431	.885
ITEM00010	52.3500	57.054	.510	.883
ITEM00011	52.0250	58.999	.422	.885
ITEM00012	52.1000	57.887	.613	.881
ITEM00013	52.0000	56.308	.585	.881
ITEM00014	51.5500	63.279	-.124	.895
ITEM00015	52.6250	61.163	.145	.890
ITEM00016	52.0000	58.154	.344	.888
ITEM00017	52.1500	58.900	.351	.887
ITEM00018	52.2500	59.526	.376	.886
ITEM00019	52.1000	56.913	.613	.881
ITEM00020	52.0500	55.382	.734	.877
ITEM00021	51.9500	58.510	.423	.885
ITEM00022	52.2750	57.179	.520	.883
ITEM00023	52.0500	58.767	.429	.885
ITEM00024	51.7500	58.397	.279	.891
ITEM00025	52.0250	57.358	.531	.882
ITEM00026	52.1500	58.490	.319	.888

ITEM00027	52.0750	57.302	.739	.879
ITEM00028	51.8500	59.874	.278	.888

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.0250	62.538	7.90809	28



Reliability

Scale: Dukungan Organisasi

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM00001	1.7750	.42290	40
ITEM00002	1.8500	.48305	40
ITEM00004	1.9750	.47972	40
ITEM00005	1.7750	.53048	40
ITEM00006	1.8000	.46410	40
ITEM00007	2.0750	.47434	40
ITEM00008	1.8500	.53349	40
ITEM00009	2.0250	.47972	40
ITEM00010	1.6750	.65584	40
ITEM00011	2.0000	.50637	40
ITEM00012	1.9250	.47434	40
ITEM00013	2.0250	.65974	40
ITEM00016	2.0250	.73336	40
ITEM00017	1.8750	.60712	40
ITEM00018	1.7750	.47972	40
ITEM00019	1.9250	.57233	40
ITEM00020	1.9750	.61966	40
ITEM00021	2.0750	.57233	40
ITEM00022	1.7500	.63043	40
ITEM00023	1.9750	.53048	40

ITEM00025	2.0000	.59914	40
ITEM00026	1.8750	.72280	40
ITEM00027	1.9500	.45007	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM00001	42.1750	47.943	.732	.895
ITEM00002	42.1000	48.708	.514	.899
ITEM00004	41.9750	50.025	.317	.902
ITEM00005	42.1750	48.251	.526	.898
ITEM00006	42.1500	48.746	.532	.898
ITEM00007	41.8750	48.779	.514	.899
ITEM00008	42.1000	46.195	.817	.892
ITEM00009	41.9250	49.353	.419	.900
ITEM00010	42.2750	47.538	.491	.899
ITEM00011	41.9500	49.177	.419	.900
ITEM00012	42.0250	48.076	.624	.896
ITEM00013	41.9250	46.840	.568	.897
ITEM00016	41.9250	47.610	.421	.902
ITEM00017	42.0750	49.302	.321	.903
ITEM00018	42.1750	49.687	.368	.901
ITEM00019	42.0250	46.948	.654	.895
ITEM00020	41.9750	45.871	.733	.893
ITEM00021	41.8750	48.984	.386	.901
ITEM00022	42.2000	47.395	.532	.898
ITEM00023	41.9750	48.948	.428	.900
ITEM00025	41.9500	47.126	.598	.896
ITEM00026	42.0750	48.789	.307	.905
ITEM00027	42.0000	47.436	.769	.894

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.9500	52.408	7.23932	23

Reliability

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM00001	3.3500	.48305	40
ITEM00002	3.4750	.50574	40
ITEM00003	3.2250	.42290	40
ITEM00004	3.2500	.74248	40
ITEM00005	2.7250	.59861	40
ITEM00006	3.5000	.50637	40
ITEM00007	3.2750	.71567	40
ITEM00008	2.9500	.45007	40
ITEM00009	3.0000	.81650	40
ITEM00010	3.2000	.56387	40
ITEM00011	3.3250	.47434	40
ITEM00012	3.3000	.60764	40
ITEM00013	2.9000	.90014	40
ITEM00014	2.9750	.53048	40
ITEM00015	3.2000	.51640	40
ITEM00016	3.2000	.60764	40
ITEM00017	2.8500	.42667	40
ITEM00018	3.0500	.22072	40
ITEM00019	2.8750	.64798	40

ITEM00020	2.7250	.84694	40
ITEM00021	3.2000	.51640	40
ITEM00022	2.9250	.41679	40
ITEM00023	3.0250	.35716	40
ITEM00024	3.6000	.63246	40
ITEM00025	3.0000	.50637	40
ITEM00026	2.8250	.59431	40
ITEM00027	2.9250	.41679	40
ITEM00028	3.3750	.62788	40
ITEM00029	2.9250	.82858	40
ITEM00030	3.1250	.46340	40
ITEM00031	3.0000	.39223	40
ITEM00032	3.3250	.65584	40
ITEM00033	3.1500	.48305	40
ITEM00034	3.2000	.64847	40
ITEM00035	2.4500	.55238	40
ITEM00036	3.0000	.45291	40
ITEM00037	3.1500	.53349	40
ITEM00038	3.3500	.57957	40
ITEM00039	3.2750	.45220	40
ITEM00040	3.2500	.43853	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM00001	121.0750	118.328	.371	.915
ITEM00002	120.9500	116.151	.555	.913
ITEM00003	121.2000	118.062	.459	.915
ITEM00004	121.1750	112.917	.570	.913
ITEM00005	121.7000	118.472	.278	.916
ITEM00006	120.9250	115.302	.634	.913
ITEM00007	121.1500	115.208	.438	.915
ITEM00008	121.4750	118.307	.403	.915
ITEM00009	121.4250	114.917	.393	.916
ITEM00010	121.2250	118.128	.327	.916
ITEM00011	121.1000	116.964	.513	.914
ITEM00012	121.1250	114.779	.561	.913
ITEM00013	121.5250	115.692	.307	.918
ITEM00014	121.4500	120.151	.174	.917

ITEM00015	121.2250	116.897	.474	.914
ITEM00016	121.2250	112.846	.716	.911
ITEM00017	121.5750	118.969	.355	.915
ITEM00018	121.3750	120.804	.330	.916
ITEM00019	121.5500	116.613	.388	.915
ITEM00020	121.7000	115.138	.363	.917
ITEM00021	121.2250	114.076	.735	.911
ITEM00022	121.5000	118.872	.375	.915
ITEM00023	121.4000	119.579	.352	.916
ITEM00024	120.8250	115.994	.445	.915
ITEM00025	121.4250	116.763	.497	.914
ITEM00026	121.6000	117.938	.323	.916
ITEM00027	121.5000	119.385	.318	.916
ITEM00028	121.0500	114.613	.554	.913
ITEM00029	121.5000	113.795	.451	.915
ITEM00030	121.3000	116.318	.593	.913
ITEM00031	121.4250	117.174	.604	.913
ITEM00032	121.1000	112.451	.688	.911
ITEM00033	121.2750	118.974	.308	.916
ITEM00034	121.2250	116.230	.415	.915
ITEM00035	121.9750	117.871	.357	.915
ITEM00036	121.4250	117.174	.518	.914
ITEM00037	121.2750	114.051	.713	.912
ITEM00038	121.0750	114.892	.582	.913
ITEM00039	121.1500	119.413	.287	.916
ITEM00040	121.1750	116.148	.647	.913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
124.4250	122.456	11.06597	40

Reliability

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	37

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM00001	3.3500	.48305	40
ITEM00002	3.4750	.50574	40
ITEM00003	3.2250	.42290	40
ITEM00004	3.2500	.74248	40
ITEM00006	3.5000	.50637	40
ITEM00007	3.2750	.71567	40
ITEM00008	2.9500	.45007	40
ITEM00009	3.0000	.81650	40
ITEM00010	3.2000	.56387	40
ITEM00011	3.3250	.47434	40
ITEM00012	3.3000	.60764	40
ITEM00013	2.9000	.90014	40
ITEM00015	3.2000	.51640	40
ITEM00016	3.2000	.60764	40
ITEM00017	2.8500	.42667	40
ITEM00018	3.0500	.22072	40
ITEM00019	2.8750	.64798	40
ITEM00020	2.7250	.84694	40
ITEM00021	3.2000	.51640	40
ITEM00022	2.9250	.41679	40

ITEM00023	3.0250	.35716	40
ITEM00024	3.6000	.63246	40
ITEM00025	3.0000	.50637	40
ITEM00026	2.8250	.59431	40
ITEM00027	2.9250	.41679	40
ITEM00028	3.3750	.62788	40
ITEM00029	2.9250	.82858	40
ITEM00030	3.1250	.46340	40
ITEM00031	3.0000	.39223	40
ITEM00032	3.3250	.65584	40
ITEM00033	3.1500	.48305	40
ITEM00034	3.2000	.64847	40
ITEM00035	2.4500	.55238	40
ITEM00036	3.0000	.45291	40
ITEM00037	3.1500	.53349	40
ITEM00038	3.3500	.57957	40
ITEM00040	3.2500	.43853	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM00001	112.1000	109.015	.395	.916
ITEM00002	111.9750	107.153	.556	.914
ITEM00003	112.2250	109.051	.453	.915
ITEM00004	112.2000	104.010	.572	.913
ITEM00006	111.9500	106.203	.649	.913
ITEM00007	112.1750	106.507	.420	.916
ITEM00008	112.5000	109.333	.392	.916
ITEM00009	112.4500	105.690	.409	.916
ITEM00010	112.2500	109.167	.318	.917
ITEM00011	112.1250	108.215	.485	.915
ITEM00012	112.1500	105.515	.588	.913
ITEM00013	112.5500	106.613	.312	.919
ITEM00015	112.2500	108.038	.459	.915
ITEM00016	112.2500	104.192	.699	.912
ITEM00017	112.6000	109.836	.359	.916
ITEM00018	112.4000	111.682	.321	.917
ITEM00019	112.5750	107.635	.385	.916

ITEM00020	112.7250	106.102	.367	.917
ITEM00021	112.2500	105.064	.746	.912
ITEM00022	112.5250	109.794	.373	.916
ITEM00023	112.4250	110.610	.332	.916
ITEM00024	111.8500	106.592	.478	.915
ITEM00025	112.4500	108.049	.468	.915
ITEM00026	112.6250	108.651	.341	.917
ITEM00027	112.5250	110.461	.296	.917
ITEM00028	112.0750	105.712	.552	.914
ITEM00029	112.5250	104.820	.455	.916
ITEM00030	112.3250	107.302	.595	.914
ITEM00031	112.4500	108.049	.616	.914
ITEM00032	112.1250	103.702	.681	.912
ITEM00033	112.3000	109.856	.310	.917
ITEM00034	112.2500	107.269	.412	.916
ITEM00035	113.0000	108.974	.342	.916
ITEM00036	112.4500	108.203	.512	.915
ITEM00037	112.3000	105.190	.709	.912
ITEM00038	112.1000	105.785	.596	.913
ITEM00040	112.2000	107.138	.650	.913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
115.4500	113.228	10.64087	37

LAMPIRAN 3

DATA PENELITIAN

No
Subjek

Nomor Butir Skala

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
2	1	1	1	2	4	2	1	3	3	1	1	1	3	1	2	4	1	1
3	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2
4	1	1	2	3	3	3	1	2	4	1	1	1	2	1	3	2	1	1
5	4	4	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	1	4	4
6	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
7	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
8	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1
9	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
10	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	1	4	3	1	1
11	1	1	4	3	2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1
12	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
13	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
14	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2
15	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
16	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1
17	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
18	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
20	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
21	1	1	4	3	4	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
23	1	1	1	3	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1
24	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
25	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3
26	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1
27	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
28	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
29	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3
30	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	3
32	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
33	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
35	1	1	4	4	4	4	1	3	3	1	1	1	4	1	3	3	1	1
36	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	1	1	4	3	4	3	1	4	4	1	1	1	3	1	4	4	1	1
38	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
39	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3

41	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
42	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3
43	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
44	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1
45	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1
46	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
48	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3
49	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
50	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1
51	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
52	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1
54	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
55	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
56	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
57	1	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	1
58	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1
59	4	4	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
60	2	2	2	3	1	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2
61	1	1	1	2	4	2	1	3	3	1	1	1	3	1	2	4	1	1
62	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2
63	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
65	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1
66	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
67	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
68	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
69	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	1	3	1	1	3	1	1
70	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	3
71	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	1	3	1	2	3	1	1
72	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
73	1	1	4	3	4	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
74	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
75	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
76	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2
77	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1
78	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
79	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2
80	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1

81	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
82	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1
83	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2
84	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	1	3	1	1	3	1	1
85	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	3
86	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	1	4	3	1	1
87	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	1	4	3	1	1
88	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
89	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2
90	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
91	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
92	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3
93	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1
94	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
95	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
96	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3
97	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
98	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	1	3	1	2	3	1	1
99	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
100	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
101	1	1	4	3	4	3	1	4	4	1	1	1	3	1	4	4	1	1
102	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2
103	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	3
104	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
105	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	1	4	3	1	1
106	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
107	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	1	3	1	1	3	1	1
108	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	3	1	4	3	1	1
109	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1
110	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
111	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
112	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4
113	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3
114	1	1	4	3	2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1
115	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2
116	1	1	4	3	2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1
117	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
118	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
119	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2
120	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	2	4	2	1	3	3	1	3	1	1	2	4	2	1
2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2
1	1	1	1	2	3	3	3	1	2	4	1	2	1	2	3	3	3	1
4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	4
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	3	1	1	3	1	2	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1
1	1	1	1	4	3	2	3	1	2	3	1	2	1	4	3	2	3	1
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3
1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4
1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	1	1	4	1	4	3	4	3	1
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	1	2	1	1	3	2	2	1
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3
1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	2	3	3	1
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	4	4	4	4	1	3	3	1	2	1	4	4	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	4	1	4	1	4	3	4	3	1
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	2	3	3	1
1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	2	3	3	1
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	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	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	2	3	3	1
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3
1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	1
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3
1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	1
1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	1
4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	4
2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	3	1	2	2
1	1	1	1	1	2	4	2	1	3	3	1	2	1	1	2	4	2	1
2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	2	3	3	1
2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
1	1	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	2	2	4	4	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	1	4	4	4	4	1
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	1	1	4	1	4	3	4	3	1
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2
1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2
1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2
1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
1	1	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	1	4	4	4	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2
3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3
1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
1	1	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	1	4	4	4	4	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3
1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	4	1	4	1	4	3	4	3	1
2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3
1	1	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	1	4	4	4	4	1
1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	4
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3
1	1	1	1	4	3	2	3	1	2	3	1	2	1	4	3	2	3	1
2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2
1	1	1	1	4	3	2	3	1	2	3	1	2	1	4	3	2	3	1
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3

38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	TOTAL
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143
3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	88
3	1	2	3	1	2	2	2	3	2	107
2	4	1	2	4	1	1	1	2	1	90
4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	158
3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	120
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	111
1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	70
2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	57
3	2	1	3	2	1	1	1	3	1	76
2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	91
3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	120
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	135
3	1	2	3	1	2	2	2	3	2	107
3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	120
2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	67
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	111
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	130
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	110
3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	160
4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	136
3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	82
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	134
4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	139
2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	86
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	111
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	111
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	140
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	110
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	150
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	98
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	110
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	144
3	3	1	3	3	1	1	1	4	1	110
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	142
4	4	1	4	4	1	1	1	3	1	114
2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	124
3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	94
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139

3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	110
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	147
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	150
2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	86
2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	86
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	142
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	133
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	176
2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	86
3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	120
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133
2	3	1	2	3	1	1	1	1	1	73
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	111
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	111
2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	137
2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	80
2	3	1	2	3	1	1	1	1	1	73
2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	155
4	4	2	4	4	2	2	2	3	2	113
3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	87
3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	95
3	1	2	1	1	4	4	2	2	2	108
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	144
2	3	1	1	3	3	1	1	1	1	85
3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	119
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	141
3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	112
3	4	1	3	4	1	3	2	2	2	114
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	150
3	4	1	3	4	1	3	1	1	1	110
2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	132
4	1	1	4	1	1	2	1	1	1	94
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	138
3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	112
3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	106
2	3	1	3	3	2	3	1	1	1	80
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	109
3	1	2	1	1	4	4	2	2	2	108
2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	67

3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	112
2	3	1	3	3	3	2	1	1	1	77
3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	104
3	4	1	3	4	1	3	2	2	2	112
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	150
3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	77
3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	77
3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	121
3	1	2	1	1	3	3	2	2	2	106
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	130
3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	112
4	2	3	3	2	1	3	3	3	3	137
2	3	1	3	3	2	3	1	1	1	80
3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	115
2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	131
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	139
3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	112
3	4	1	3	4	1	3	1	1	1	110
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	96
3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	121
4	4	1	3	1	4	3	1	1	1	113
3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	95
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	150
3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	112
3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	77
3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	121
3	4	1	3	4	1	3	1	1	1	109
3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	77
2	3	1	3	3	2	3	1	1	1	80
3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	112
2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	131
3	4	4	2	1	1	3	4	4	4	151
3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	121
2	3	1	1	3	1	2	1	1	1	88
3	1	2	1	1	4	4	3	3	3	111
2	3	1	1	3	1	2	1	1	1	88
3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	112
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	138
3	1	2	1	1	4	4	2	2	2	108
3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	121

Data Penelitian Skala Dukungan Organisasi

No Subjek	Nomor Butir Skala														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	1	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	3	4	1
2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1
5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2
7	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1
8	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
9	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2
10	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
12	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
13	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
14	1	1	1	4	4	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
16	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
17	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1
20	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
21	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
22	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2
25	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
27	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
28	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2
29	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
31	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
32	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
36	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2
37	1	1	1	3	4	1	1	4	1	1	1	1	3	4	1
38	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
39	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1
40	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2

41	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1
42	1	1	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	3	4	1
43	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
44	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2
45	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1
46	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
47	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2
48	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3
49	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
52	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
53	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2
54	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
55	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
56	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
57	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2
58	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
59	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1
62	1	1	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	3	4	1
63	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
64	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2
65	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2
66	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
67	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2
68	2	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	4	1	2
69	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3
70	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
71	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1
72	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
73	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
74	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
75	2	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2
76	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
77	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2
78	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
79	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3
80	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2

81	2	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2
82	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1
83	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
86	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1
87	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1
88	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1
89	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1
90	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
91	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
92	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4
93	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1
94	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1
95	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2
96	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3
97	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
98	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2
99	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3
100	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
101	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
102	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1
103	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1
104	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3
105	2	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2
106	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3
107	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2
108	2	2	2	1	3	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2
109	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
110	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
111	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3
112	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2
113	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
114	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1
115	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
117	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
118	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
120	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1

16	17	18	19	20	21	22	23	Total
4	3	1	1	3	4	1	1	44
2	3	1	1	3	2	1	1	35
4	4	2	2	2	2	2	2	49
2	2	1	1	2	3	1	1	35
4	4	2	2	2	2	2	2	49
4	4	2	2	4	3	2	2	60
3	4	1	1	2	3	1	1	38
3	2	3	3	1	3	3	3	62
4	4	2	2	3	4	2	2	59
3	3	3	3	1	3	3	3	63
2	3	3	3	2	2	3	3	62
1	3	2	2	2	1	2	2	43
2	4	3	3	4	3	3	3	72
4	4	1	1	4	4	1	1	48
1	1	3	3	2	3	3	3	62
4	4	1	1	2	2	1	1	35
2	4	2	2	4	4	2	2	60
2	3	3	3	3	3	3	3	68
3	4	1	1	2	3	1	1	38
4	4	2	2	3	2	2	2	53
4	4	2	2	4	3	2	2	59
2	3	3	3	4	4	3	3	74
3	4	3	3	3	3	3	3	70
2	4	2	2	2	3	2	2	53
3	4	2	2	2	2	2	2	48
4	3	2	2	3	3	2	2	55
2	1	2	2	3	3	2	2	51
3	4	2	2	3	3	2	2	57
3	3	2	2	2	2	2	2	50
2	3	3	3	2	3	3	3	65
3	3	3	3	2	3	3	3	66
4	4	2	2	3	3	2	2	58
3	4	3	3	3	3	3	3	70
3	3	2	2	2	2	2	2	50
3	4	2	2	4	4	2	2	61
2	3	2	2	1	3	2	2	47
4	3	1	1	3	4	1	1	46
2	3	3	3	2	4	3	3	68
4	1	1	1	2	1	1	1	32
4	3	2	2	3	3	2	2	55

3	4	1	1	2	3	1	1	38
4	4	1	1	3	4	1	1	45
3	3	3	3	4	3	3	3	72
4	4	2	2	3	4	2	2	59
2	2	1	1	2	3	1	1	35
2	3	2	2	3	3	2	2	53
4	3	2	2	3	4	2	2	58
4	4	3	3	2	4	3	3	70
4	4	2	2	4	4	2	2	64
1	3	3	3	3	3	3	3	67
4	3	3	3	3	2	3	3	67
4	4	2	2	4	2	2	2	56
3	4	2	2	3	3	2	2	57
4	4	2	2	4	2	2	2	56
4	4	2	2	4	4	2	2	62
4	4	3	3	3	4	3	3	74
4	3	2	2	2	3	2	2	54
3	3	3	3	4	2	3	3	69
3	3	2	2	3	3	2	2	54
4	4	3	3	3	3	3	3	71
2	3	1	1	3	2	1	1	36
4	3	1	1	3	4	1	1	44
3	4	2	2	3	1	2	2	49
3	3	2	2	4	4	2	2	60
4	3	2	2	2	4	2	2	56
3	4	3	3	3	2	3	3	66
3	4	2	2	4	3	2	2	60
4	4	2	2	4	1	2	2	54
2	4	3	3	2	1	3	3	59
4	3	2	2	2	3	2	2	53
4	4	1	1	3	2	1	1	38
3	3	3	3	1	3	3	3	63
3	4	2	2	3	2	2	2	52
3	3	3	3	4	2	3	3	69
1	1	2	2	1	3	2	2	46
2	2	2	2	2	3	2	2	49
3	2	2	2	2	1	2	2	46
3	1	2	2	3	1	2	2	46
2	2	3	3	1	2	3	3	57
3	4	2	2	3	2	2	2	53

3	1	2	2	1	3	2	2	48
4	3	1	1	2	2	1	1	36
3	4	2	2	3	2	2	2	52
4	3	2	2	2	2	2	2	49
4	4	2	2	2	4	2	2	56
2	1	1	1	2	2	1	1	32
4	3	1	1	2	3	1	1	39
4	4	1	1	2	2	1	1	37
2	2	1	1	2	3	1	1	35
3	3	2	2	3	3	2	2	55
4	1	2	2	2	3	2	2	51
2	1	4	4	3	2	4	4	77
3	3	1	1	3	2	1	1	37
3	3	1	1	3	1	1	1	34
3	2	2	2	2	4	2	2	55
1	1	3	3	2	3	3	3	60
3	2	2	2	2	3	2	2	51
4	2	2	2	3	4	2	2	59
3	3	3	3	2	4	3	3	67
3	1	1	1	3	1	1	1	31
4	3	2	2	3	3	2	2	55
3	3	1	1	4	2	1	1	39
2	2	1	1	2	3	1	1	35
3	4	3	3	1	1	3	3	57
2	1	2	2	1	3	2	2	47
3	4	3	3	1	1	3	3	58
3	4	2	2	3	4	2	2	59
3	4	2	2	1	3	2	2	51
2	4	2	2	2	2	2	2	49
4	3	2	2	2	3	2	2	52
3	4	3	3	1	1	3	3	58
3	4	2	2	3	2	2	2	54
3	3	2	2	2	3	2	2	52
2	2	1	1	2	3	1	1	35
1	1	3	3	1	3	3	3	59
2	2	2	2	2	2	2	2	46
3	3	3	3	2	3	3	3	66
2	3	3	3	3	3	3	3	67
3	2	2	2	2	2	2	2	47
2	1	1	1	2	2	1	1	33

Data Penelitian Stres Kerja

Subjek	Nomor Butir Skala																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	1	3	2	3	4
2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
5	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4
6	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	1	3	2	2	4
7	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
8	4	3	4	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3
11	4	3	4	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4
12	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3
13	4	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
14	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4
16	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
17	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4
18	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3
19	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
21	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	4	2	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
23	3	4	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4
24	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4
25	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
26	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	3
27	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4
28	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
29	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	1	3	2	4	3
30	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1
31	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
32	4	4	3	4	2	4	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	3	3	4
33	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4
34	4	4	3	4	2	1	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	3	2	1
35	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1
36	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1	2	4	2	1	1	3	2	4	3
37	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3
39	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	1	4	4	1	4
40	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3

41	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3
42	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4
43	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4
45	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
46	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
47	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3
48	4	3	4	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
49	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3
51	4	3	4	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2
52	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2
54	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
55	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4
56	4	3	3	3	3	4	4	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
57	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3
58	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
60	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
61	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3
62	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	3
63	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
64	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
65	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
66	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3
67	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	4	3	3	2	3
68	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
69	4	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
70	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
71	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
72	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3
73	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4
74	4	3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
75	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3
76	3	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2
78	3	4	3	1	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4
79	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
80	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	2

81	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
82	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1
84	3	4	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3
85	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3
86	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
87	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
88	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2
89	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
90	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3
91	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
93	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
94	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
95	4	4	3	4	1	3	4	1	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3
96	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	3
97	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	1	2	3
98	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3
99	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
100	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4	2	3	2	4
101	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4
103	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3
104	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
105	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
106	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	4
107	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
108	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
109	4	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
110	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4
111	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
112	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
113	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
114	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4
115	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
116	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4
117	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4
118	3	4	3	1	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	3	1
119	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	99
4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	2	4	123
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	98
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	103
3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	103
3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	114
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	104
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	100
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	106
2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	101
3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	118
2	3	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	4	2	3	4	2	3	94
3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	94
2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	99
2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	126
3	3	3	1	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	110
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	103
3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	113
2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	2	87
3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	118
3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	96
3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	105
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	114
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	117
3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	1	123
4	4	3	4	2	4	4	4	1	1	4	2	1	1	2	4	1	4	112
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	117
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	4	3	98
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	98
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	92
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	115
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	102
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	103
3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	93
3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	4	3	88
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	1	2	4	118
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	99
4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	125
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	94

2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	116
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	120
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	101
4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	3	3	2	126
4	1	3	3	4	3	4	3	3	2	4	1	3	3	1	1	4	4	120
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	105
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	104
2	4	3	3	4	3	1	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	113
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	1	1	3	2	104
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	105
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	129
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	101
2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	120
3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	1	3	3	3	3	3	2	105
3	1	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	105
3	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	132
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	108
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	100
2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	115
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	112
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	119
2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	90
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	105
3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	114
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	102
3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	92
3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	107
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	98
3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	115
3	3	1	2	1	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	99
3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	100
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	103
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	135
3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	110
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	3	109

3	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	87
4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	123
1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	108
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	2	3	108
3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	121
4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	1	1	1	1	4	4	4	4	123
4	4	4	1	1	1	1	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	115
3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	1	1	3	113
3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	86
3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	99
3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	87
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	1	1	1	113
3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	104
3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	113
1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	92
3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	84
3	3	4	3	4	3	3	2	1	1	3	1	1	2	3	4	3	3	114
2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	99
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	126
3	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	96
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	122
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	102
3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	133
3	4	3	3	2	3	3	1	1	1	3	2	1	3	3	4	3	3	112
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	108
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	111
3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	103
3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4	3	3	4	3	3	112
3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	4	3	1	1	3	3	96
2	3	3	3	3	3	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	109
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	135
3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	98
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	113
2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	109
2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	97
3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	131
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	105

Data Penelitian

No	X1	X2	Y
1	143	44	99
2	88	35	123
3	107	49	98
4	90	35	103
5	158	49	103
6	120	60	88
7	111	38	114
8	70	62	104
9	57	59	100
10	76	63	106
11	91	62	101
12	120	43	118
13	135	72	94
14	107	48	94
15	120	62	99
16	67	35	126
17	111	60	110
18	130	68	103
19	110	38	113
20	160	53	87
21	93	59	118
22	136	74	96
23	82	70	105
24	134	53	114
25	139	48	117
26	86	55	123
27	111	51	112
28	111	57	117
29	140	50	98
30	110	65	98
31	150	66	92
32	98	58	115
33	110	70	102
34	144	50	103
35	110	61	93
36	142	47	88
37	114	46	118
38	124	68	99
39	94	32	125

No	X1	X2	Y
61	87	36	115
62	95	44	112
63	108	49	119
64	144	60	90
65	85	56	104
66	119	66	105
67	141	60	88
68	112	54	114
69	114	59	102
70	150	53	92
71	110	38	107
72	132	63	98
73	94	52	115
74	138	69	99
75	112	46	100
76	106	49	103
77	80	46	135
78	109	46	110
79	108	57	108
80	67	53	109
81	112	48	87
82	77	36	123
83	104	52	98
84	112	49	108
85	150	56	108
86	77	32	121
87	77	39	123
88	121	37	115
89	106	35	113
90	130	55	86
91	112	51	99
92	137	77	87
93	80	37	113
94	115	34	104
95	131	55	113
96	139	60	92
97	112	51	84
98	110	59	114
99	96	67	99

40	139	55	94
41	110	38	116
42	147	45	120
43	150	72	101
44	86	59	126
45	86	35	120
46	111	53	105
47	142	58	111
48	133	70	104
49	176	64	113
50	86	67	104
51	120	67	105
52	133	56	110
53	73	57	129
54	111	56	101
55	111	62	120
56	137	74	105
57	80	54	105
58	73	69	132
59	155	54	108
60	113	71	100

100	121	31	126
101	113	55	96
102	95	39	116
103	150	35	122
104	112	57	102
105	77	47	133
106	121	58	112
107	109	59	108
108	77	51	111
109	80	49	103
110	112	52	112
111	131	58	96
112	151	54	95
113	121	52	109
114	88	35	135
115	111	59	98
116	88	46	113
117	112	66	109
118	138	67	97
119	108	47	131
120	121	33	105

LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS

REGRESI BERGANDA

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	120	112.6333	24.24592	57.00	176.00
Dukungan Organisasi	120	53.2250	11.17355	31.00	77.00
Stres Kerja	120	107.3833	11.55199	84.00	135.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Dukungan Organisasi	Stres Kerja
N		120	120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	112.6333	53.2250	107.3833
	Std. Deviation	24.24592	11.17355	11.55199
	Absolute	.092	.082	.082
Most Extreme Differences	Positive	.086	.082	.082
	Negative	-.092	-.050	-.033
Kolmogorov-Smirnov Z		1.010	.897	.895
Asymp. Sig. (2-tailed)		.259	.398	.399

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent variable: Stres Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.569 ^a	.324	.312	9.57991	.324	28.018	2	117	.000

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5142.720	2	2571.360	28.018	.000 ^b
	Residual	10737.647	117	91.775		
	Total	15880.367	119			

a. Dependent variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	146.394	5.287		27.690	.000			
	Motivasi Kerja	-.175	.037	-.366	-4.658	.000	-.456	-.396	-.354
	Dukungan Organisasi	-.364	.081	-.352	-4.472	.000	-.445	-.382	-.340

a. Dependent variable: Stres Kerja

Curve Fit

Model Description

Model Name	MOD_1
Dependent variable	1
Equation	1
Independent variable	Motivasi Kerja
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Itemable Processing Summary

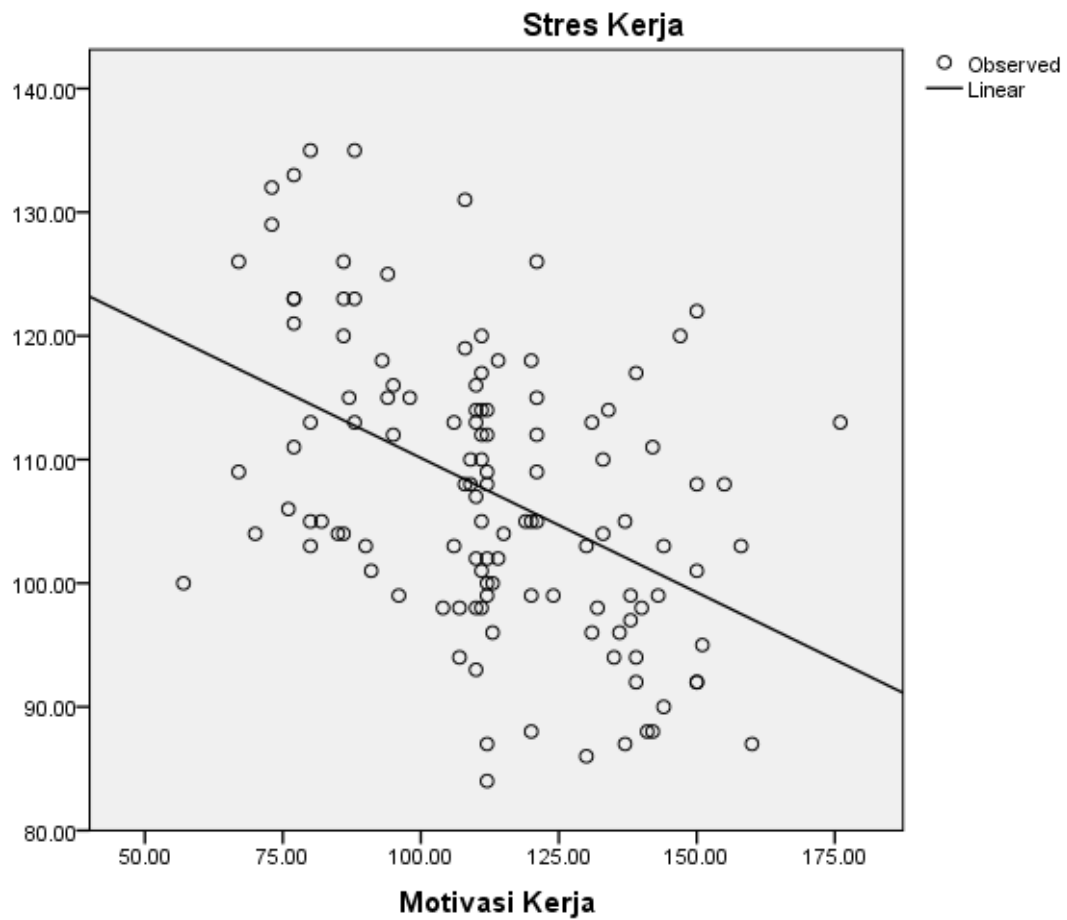
	Variables	
	Dependent	Independent
	Stres Kerja	Motivasi Kerja
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.208	31.042	1	118	.000	131.874	-.217

The independent variable is Motivasi Kerja.



Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_2
Dependent Variable	1	Stres Kerja
Equation	1	Linear
Independent variable		Dukungan Organisasi
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

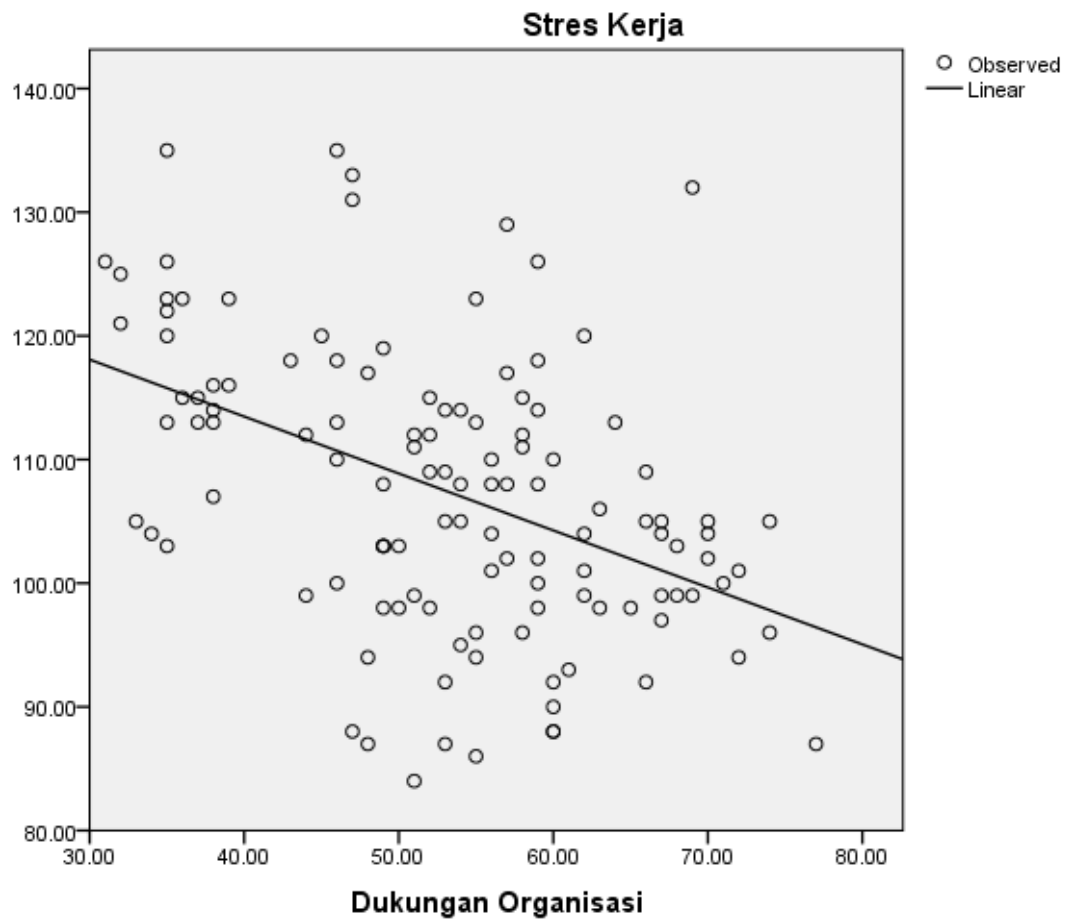
	Variables	
	Dependent	Independent
	Stres Kerja	Dukungan Organisasi
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.198	29.212	1	118	.000	131.896	-.461

The independent Variable is Dukungan Organisasi.



Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	112.6333	24.24592	120
Dukungan Organisasi	53.2250	11.17355	120
Stres Kerja	107.3833	11.55199	120

Correlations

		Motivasi Kerja	Dukungan Organisasi	Stres Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.256**	-.456**
	Sig. (1-tailed)		.002	.000
	N	120	120	120
Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	.256**	1	-.445**
	Sig. (1-tailed)	.002		.000
	N	120	120	120
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.456**	-.445**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

LAMPIRAN 5

HASIL ANALISIS PER ASPEK

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mot Intrinsik, Mot Ekstrinsik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.455 ^a	.207	.194	10.37179	.207	15.311	2	117	.000

a. Predictors: (Constant), Mot Intrinsik, Mot Ekstrinsik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3294.201	2	1647.100	15.311	.000 ^b
	Residual	12586.166	117	107.574		
	Total	15880.367	119			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Mot Intrinsik, Mot Ekstrinsik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	130.657	5.652		23.118	.000			
	Mot Ekstrinsik	-.150	.303	-.150	-.496	.621	-.448	-.046	-.041
	Mot Intrinsik	-.269	.263	-.309	-1.021	.309	-.454	-.094	-.084

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Curve Fit

Model Description

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1
Equation	1
Independent Variable	Mot Ekstrinsik
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

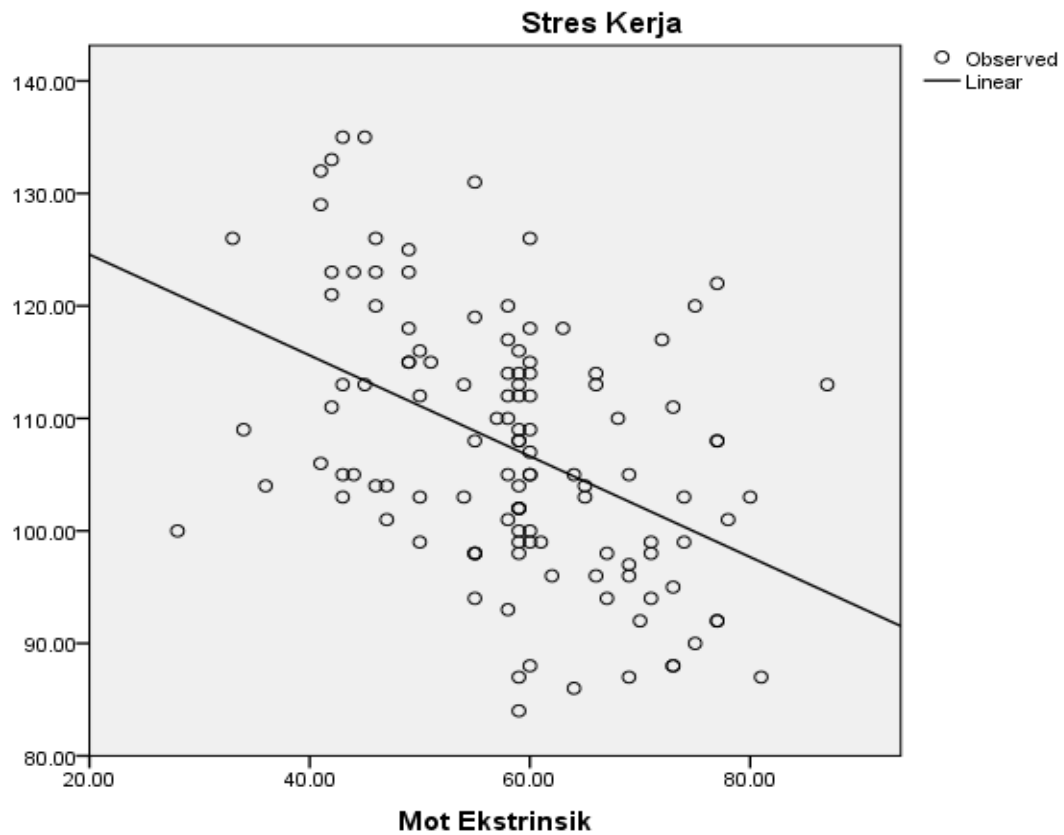
	Variables	
	Dependent	Independent
	Stres Kerja	Mot Ekstrinsik
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.200	29.569	1	118	.000	133.533	-.448

The independent variable is Mot Ekstrinsik.



Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_2
Dependent Variable	1	Stres Kerja
Equation	1	Linear
Independent Variable		Mot Intrinsik
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

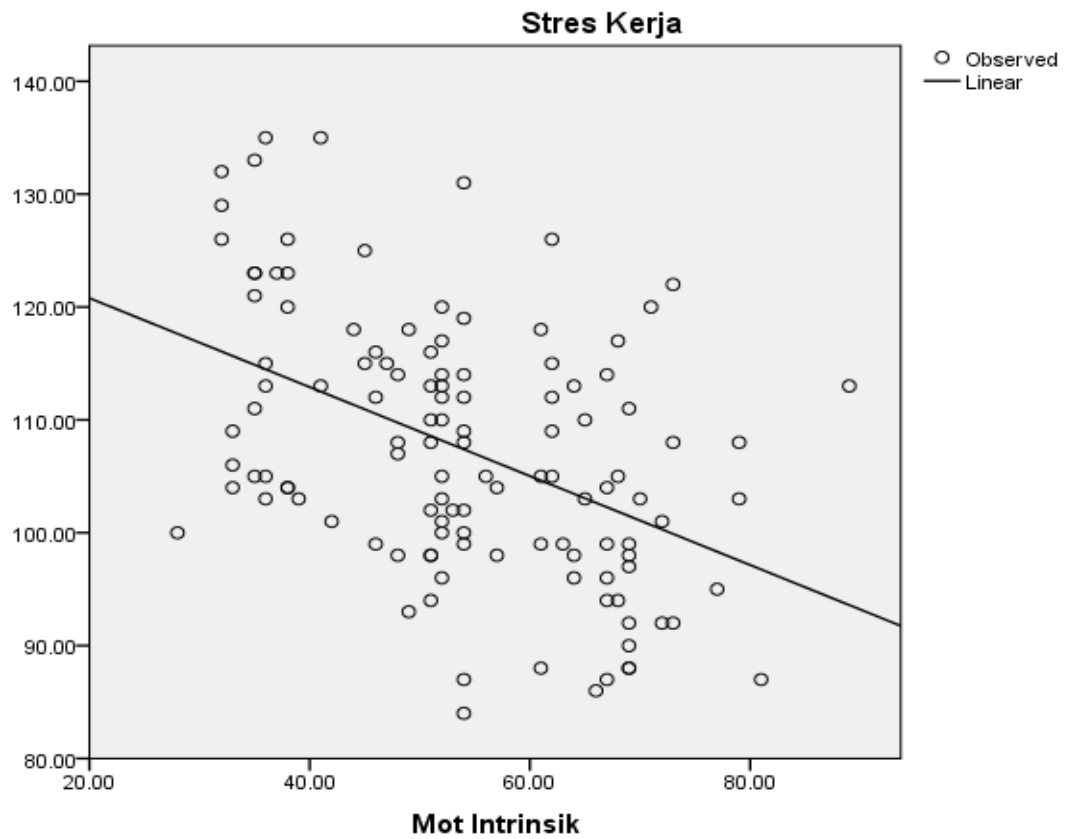
	Variables	
	Dependent	Independent
	Stres Kerja	Mot Intrinsik
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.206	30.572	1	118	.000	128.666	-.394

The independent variable is Mot Intrinsik.



Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Mot Ekstrinsik	58.3333	11.53536	120
Mot Intrinsik	54.0083	13.29781	120
Stres Kerja	107.3833	11.55199	120

Correlations

		Mot Ekstrinsik	Mot Intrinsik	Stres Kerja
Mot Ekstrinsik	Pearson Correlation	1	.962**	-.448**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000
	N	120	120	120
Mot Intrinsik	Pearson Correlation	.962**	1	-.454**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	120	120	120
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.448**	-.454**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X7, X2, X4, X5, X6 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. Tolerance = .000 limits reached.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.492 ^a	.242	.209	10.27614	.242	7.277	5	114	.000

a. Predictors: (Constant), X7, X2, X4, X5, X6

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3842.078	5	768.416	7.277	.000 ^b
	Residual	12038.288	114	105.599		
	Total	15880.367	119			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X7, X2, X4, X5, X6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	130.237	6.325	20.589	.000			
	X2	-3.321	1.057	-.626	.002	-.433	-.282	-.256
	X4	.550	.796	.081	.491	-.192	.065	.056
	X5	-1.956	1.087	-.257	.075	-.327	-.166	-.147
	X6	3.159	2.051	.451	.126	-.400	.143	.126
	X7	-1.453	.729	-.262	.049	-.316	-.184	-.163

a. Dependent Variable: Y

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	X1	. ^b	.	.	.000
	X3	. ^b	.	.	.000

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X7, X2, X4, X5, X6

Curve Fit

Model Description

Model Name	MOD_3
Dependent Variable	1
Equation	1
Independent Variable	X1
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

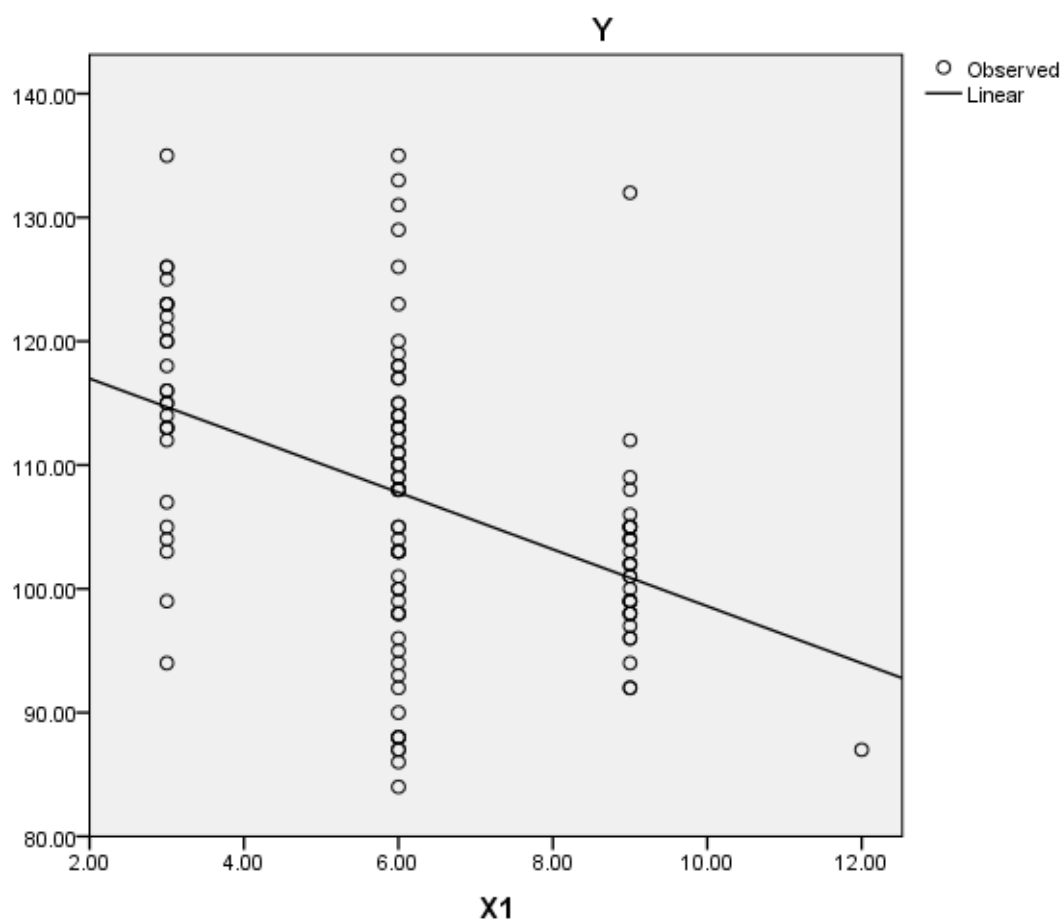
		Variables	
		Dependent	Independent
		Y	X1
Number of Positive Values		120	120
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.187	27.227	1	118	.000	121.579	-2.299

The independent variable is X1.



Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_4
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X2
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

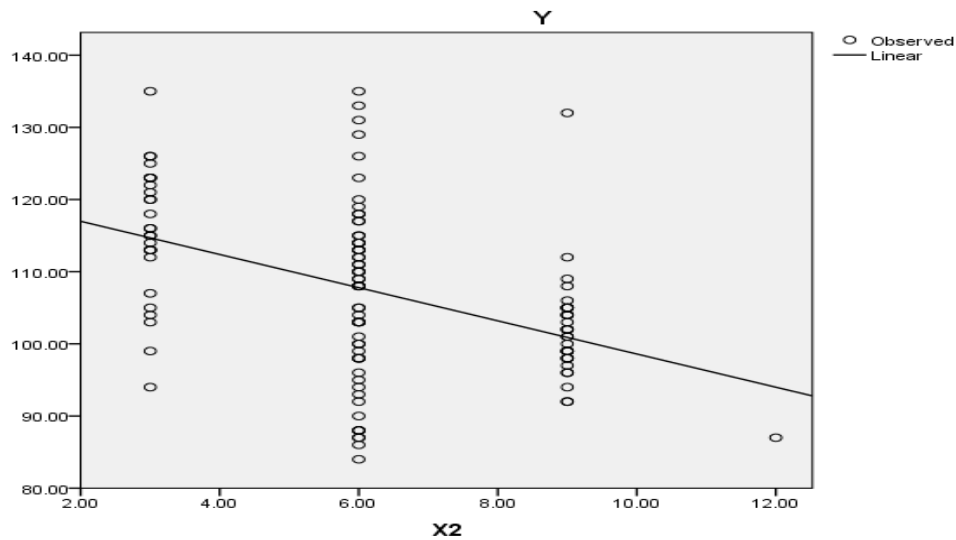
		Variables	
		Dependent	Independent
		Y	X2
Number of Positive Values		120	120
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.187	27.227	1	118	.000	121.579	-2.299

The independent variable is X2.



Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_5
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X3
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Y	X3
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0

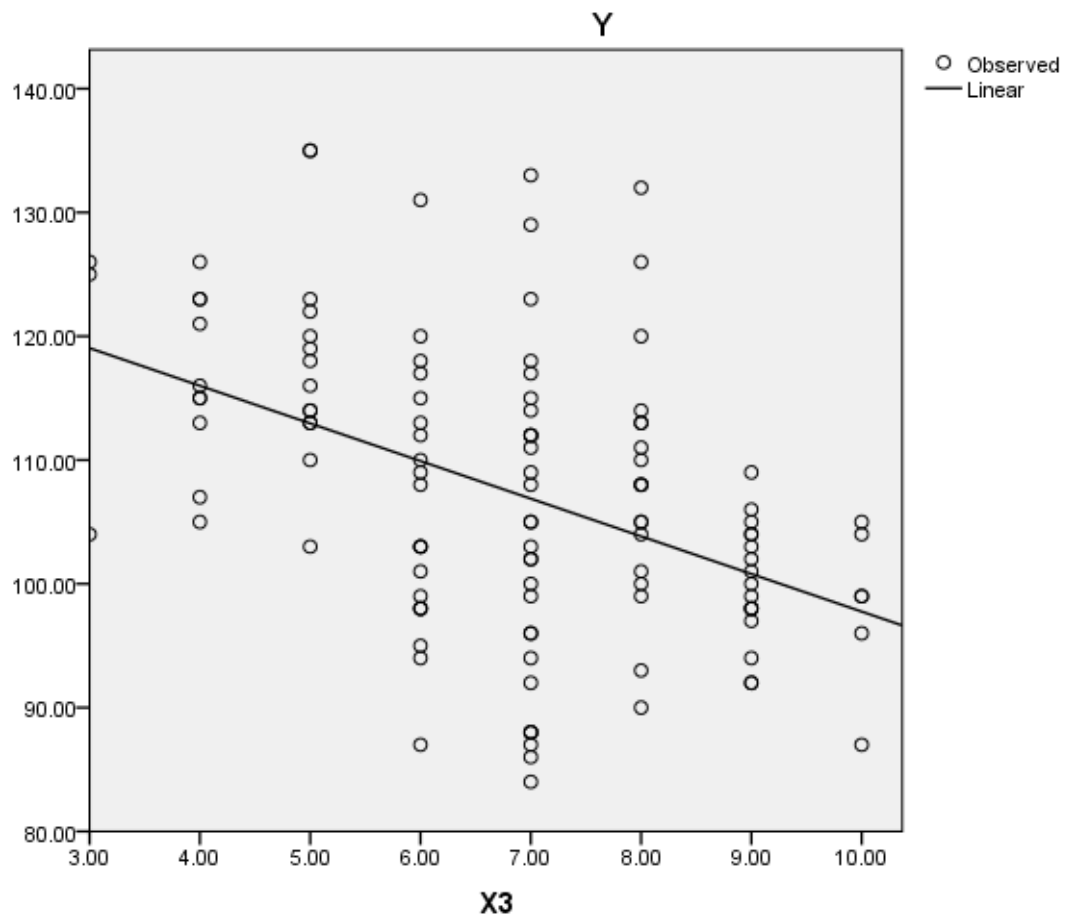
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.205	30.488	1	118	.000	128.161	-3.041

The independent variable is X3.



Curve Fit

Model Description		
Model Name		MOD_6
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear

Independent Variable	X4
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

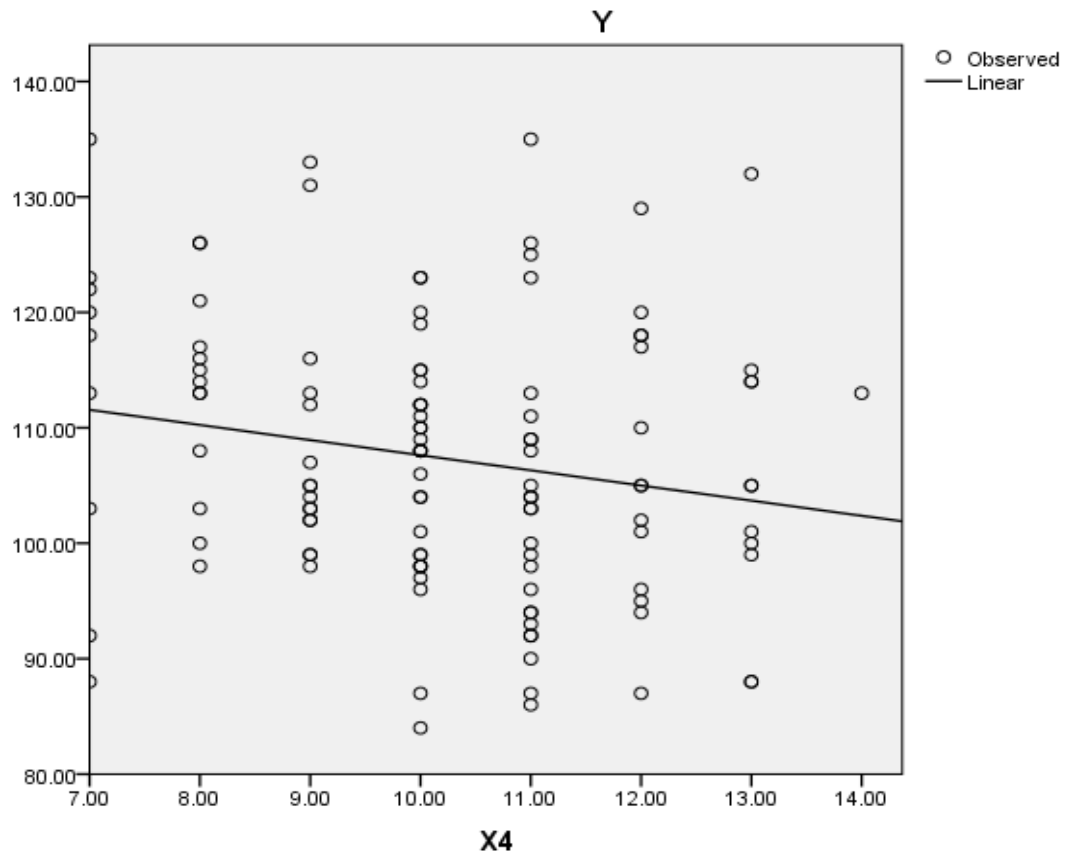
	Variables	
	Dependent	Independent
	Y	X4
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.037	4.538	1	118	.035	120.737	-1.311

The independent variable is X4.



Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_7
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X5
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

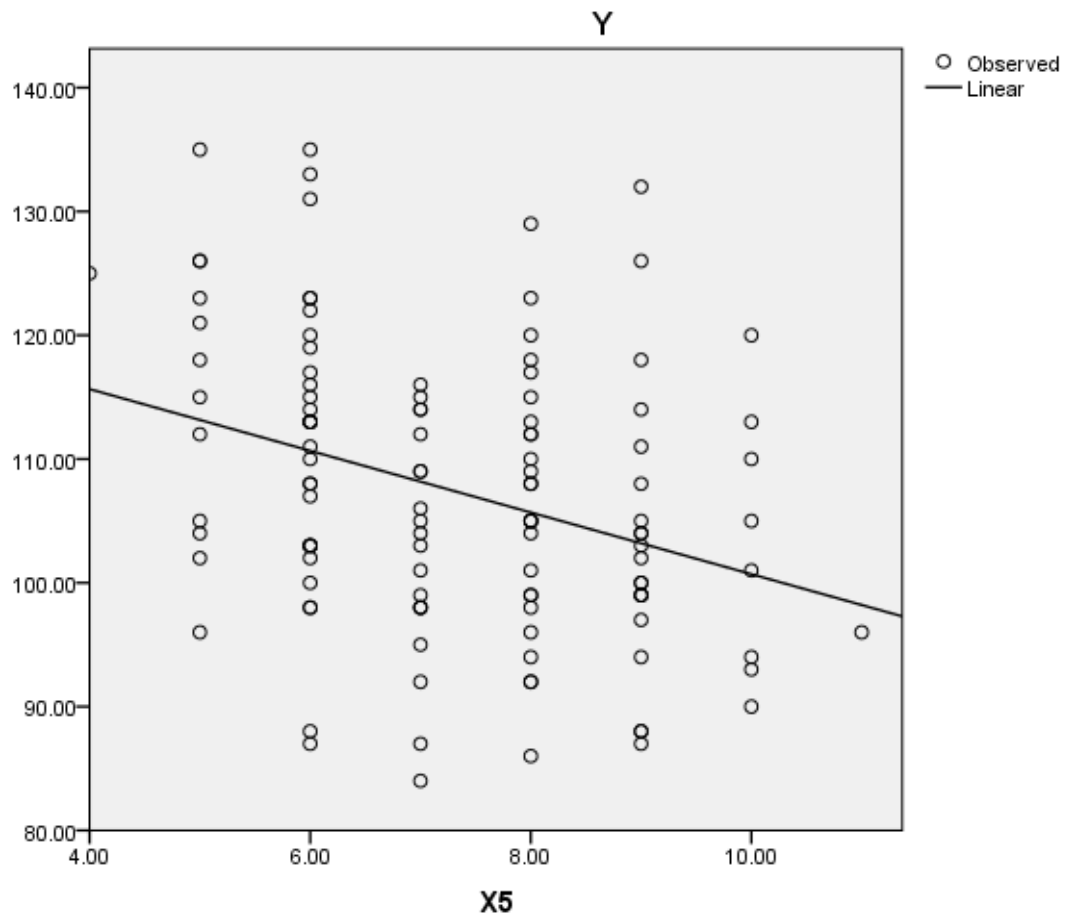
	Variables	
	Dependent	Independent
	Y	X5
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.107	14.152	1	118	.000	125.612	-2.491

The independent variable is X5.



Curve Fit

Model Description

Model Name	MOD_8
Dependent Variable	1
Equation	1
Independent Variable	X6
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

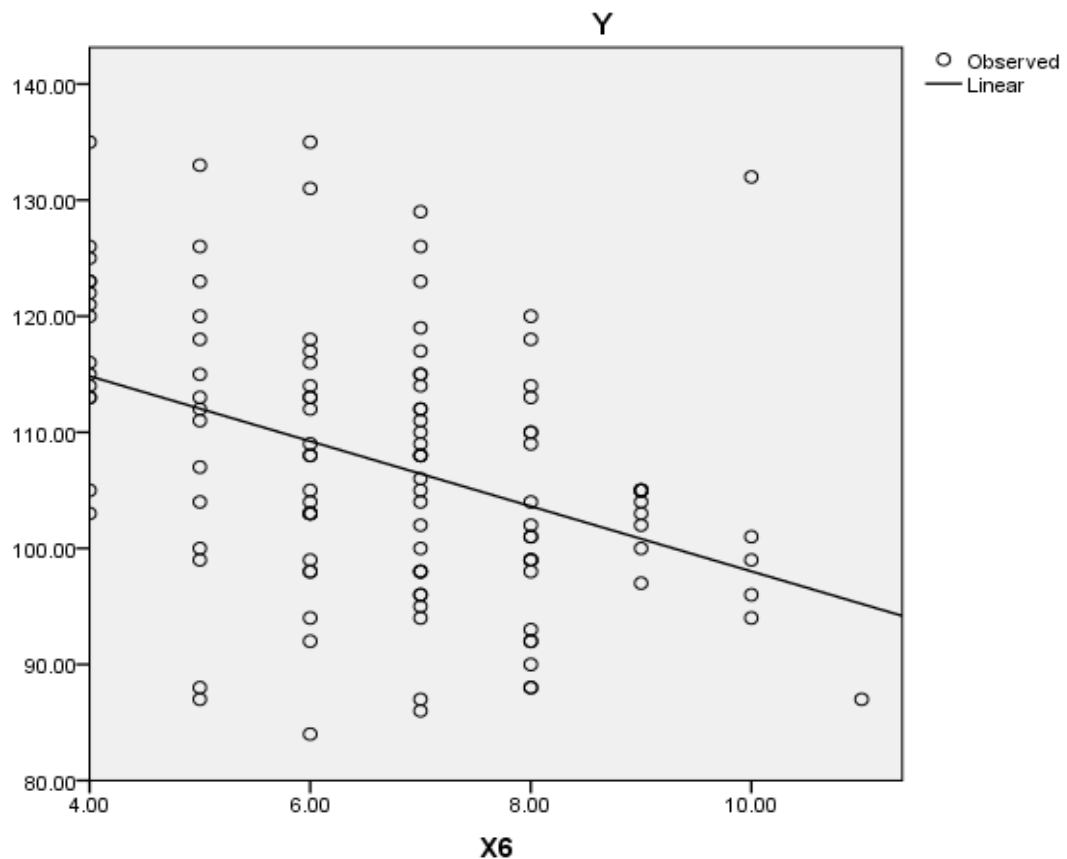
	Variables	
	Dependent	Independent
	Y	X6
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.160	22.439	1	118	.000	126.045	-2.803

The independent variable is X6.



Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_7
Dependent Variable	1	Y
Equation	1	Linear
Independent Variable		X7
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

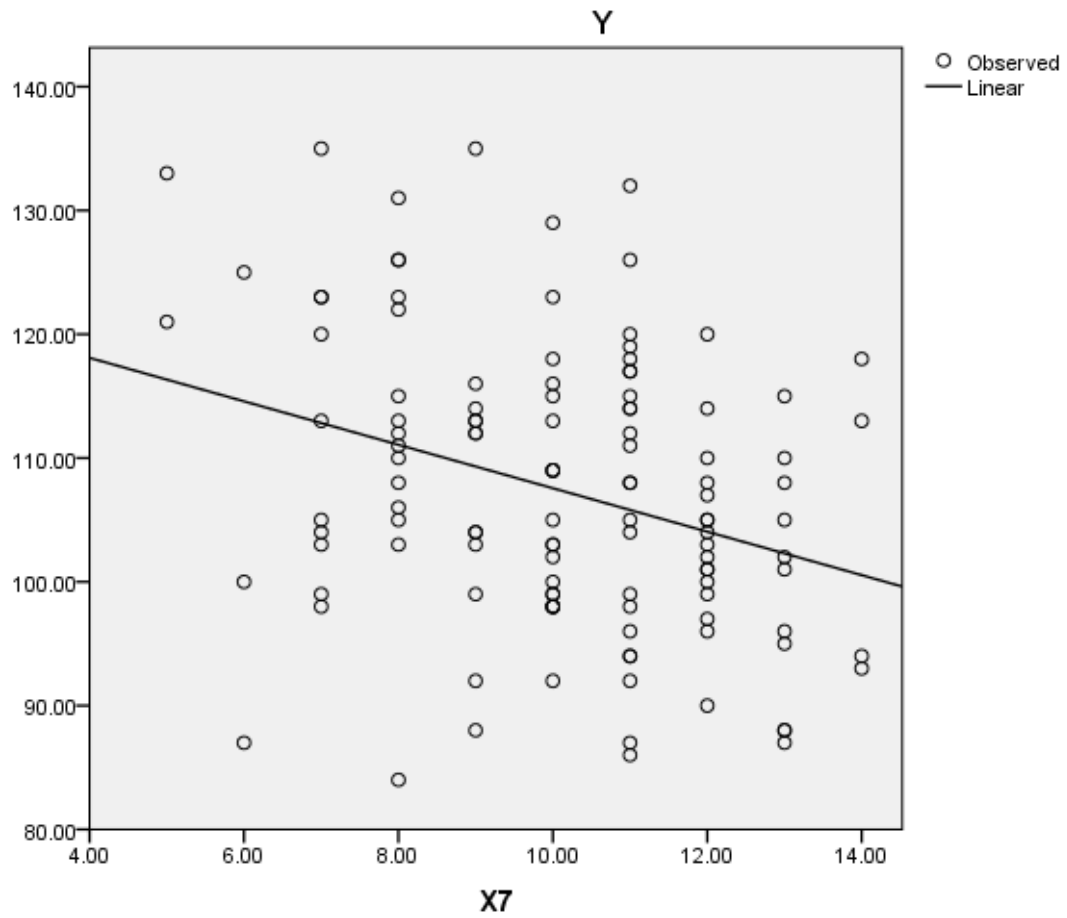
	Variables	
	Dependent	Independent
	Y	X7
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.100	13.093	1	118	.000	125.111	-1.755

The independent variable is X7.



Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	6.1750	2.17574	120
X2	6.1750	2.17574	120
X3	6.8333	1.72151	120
X4	10.1833	1.69519	120
X5	7.3167	1.51731	120
X6	6.6583	1.64749	120
X7	10.1000	2.07992	120
Y	107.3833	11.55199	120

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y
Pearson Correlation	1	1.000**	.856**	.381**	.457**	.847**	.392**	-.433**
X1 Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120
Pearson Correlation	1.000**	1	.856**	.381**	.457**	.847**	.392**	-.433**
X2 Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120
Pearson Correlation	.856**	.856**	1	.431**	.744**	.771**	.415**	-.453**
X3 Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120
Pearson Correlation	.381**	.381**	.431**	1	.634**	.636**	.607**	-.192*
X4 Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.018
N	120	120	120	120	120	120	120	120
Pearson Correlation	.457**	.457**	.744**	.634**	1	.746**	.658**	-.327**
X5 Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120
Pearson Correlation	.847**	.847**	.771**	.636**	.746**	1	.689**	-.400**
X6 Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120
Pearson Correlation	.392**	.392**	.415**	.607**	.658**	.689**	1	-.316**
7 Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	120	120	120	120	120	120	120	120
Pearson Correlation	-.433**	-.433**	-.453**	-.192*	-.327**	-.400**	-.316**	1
Y Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	
N	120	120	120	120	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Curve Fit

Model Description

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1
Equation	1
Independent Variable	Fisiologis
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

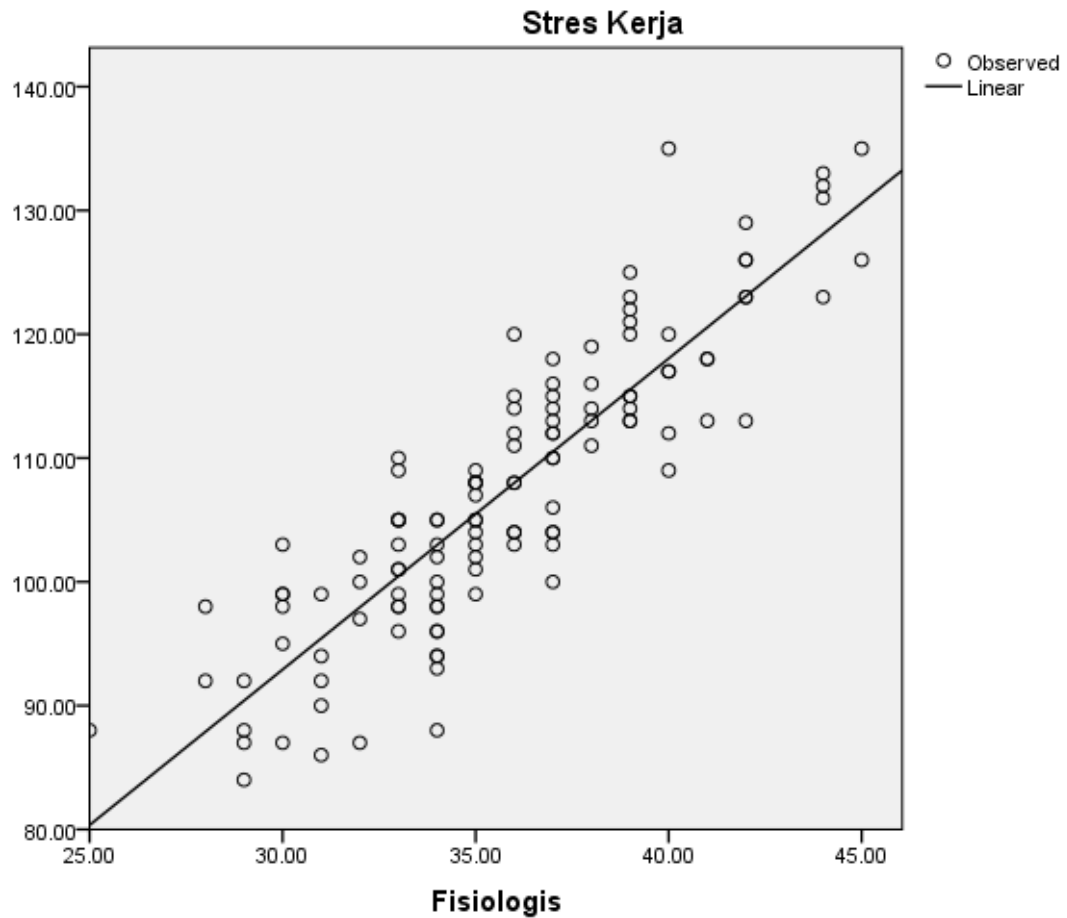
	Variables	
	Dependent	Independent
	Stres Kerja	Fisiologis
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.775	405.518	1	118	.000	17.526	2.513

The independent variable is Fisiologis.



Curve Fit

Model Description

Model Name		MOD_2
Dependent Variable	1	Stres Kerja
Equation	1	Linear
Independent Variable		Psikologis
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

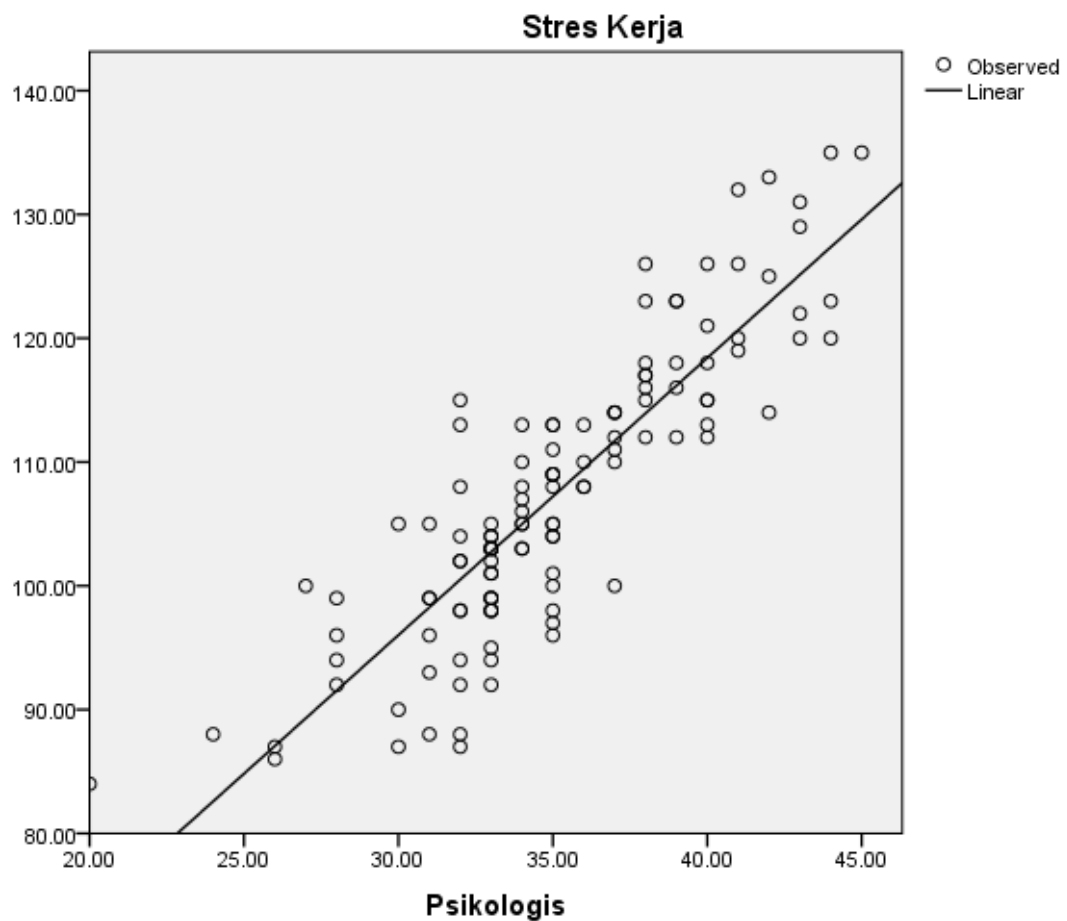
a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.751	356.701	1	118	.000	28.850	2.239

The independent variable is Psikologis.



Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Stres Kerja	Psikologis
Number of Positive Values	120	120

Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
	User-Missing	0	0
Number of Missing Values	System-Missing	0	0

Curve Fit

Case Processing Summary

	N
Total Cases	120
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Stres Kerja	Perilaku
Number of Positive Values	120	120
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
	User-Missing	0
Number of Missing Values	System-Missing	0

Model Description

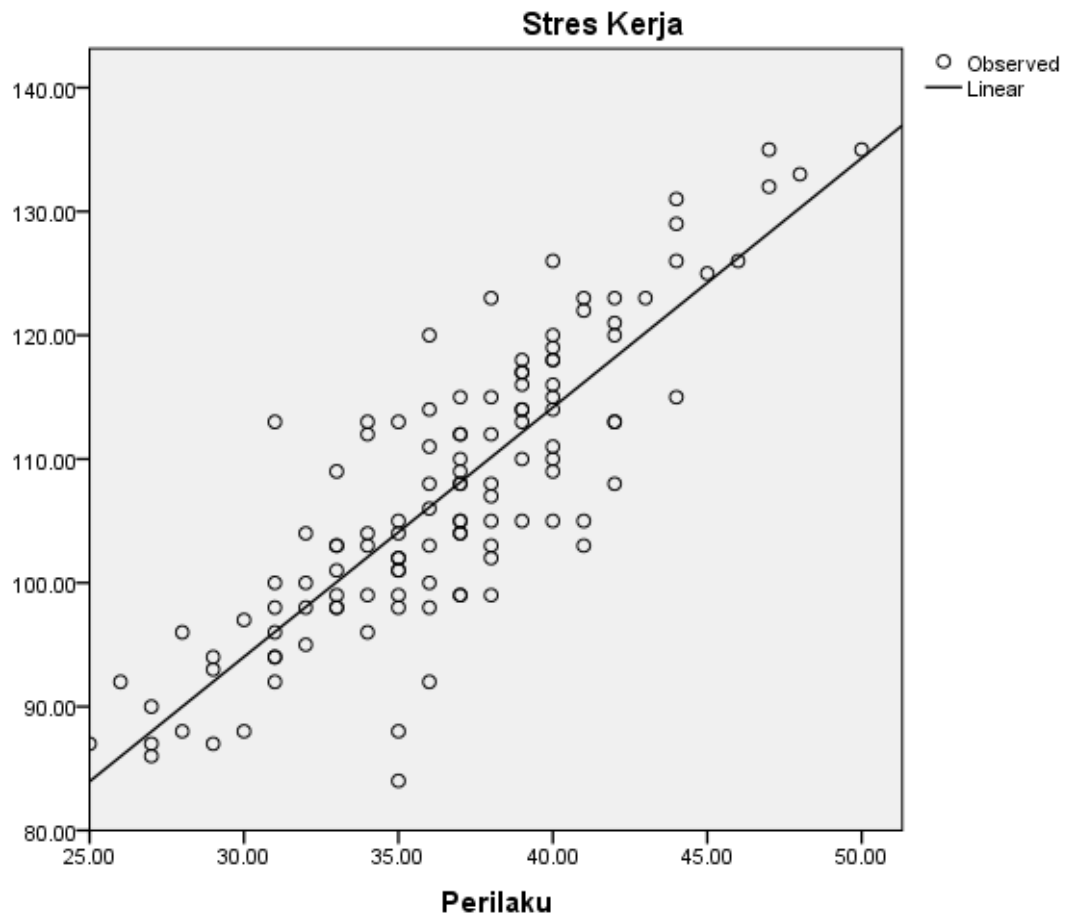
Model Name	MOD_3
Dependent Variable	1
Equation	1
Independent Variable	Perilaku
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.717	298.808	1	118	.000	33.593	2.014

The independent variable is Perilaku .



Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Fisiologis	35.7583	4.04595	120
Psikologis	35.0750	4.47244	120
Perilaku	36.6333	4.85579	120
Stres Kerja	107.3833	11.55199	120

Correlations

		Fisiologis	Psikologis	Perilaku	Stres Kerja
Fisiologis	Pearson Correlation	1	.676**	.616**	.880**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
	N	120	120	120	120
Psikologis	Pearson Correlation	.676**	1	.599**	.867**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120
Perilaku	Pearson Correlation	.616**	.599**	1	.847**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120
Stres Kerja	Pearson Correlation	.880**	.867**	.847**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

LAMPIRAN 6

SKALA PENELITIAN

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : _____
2. Masa Kerja : _____
3. Usia : _____
4. Pendidikan : _____

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja

SS ~~S~~ TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SETUJU terhadap pernyataan yang diajukan

SELAMAT BEKERJA

SKALA STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
1	Bagi saya keluhan pasien adalah hal biasa, jadi tidak perlu diambil pusing	SS	S	TS	STS
2	Sekalipun pekerjaan banyak, tidak mengganggu pola makan saya	SS	S	TS	STS
3	Tubuh saya selalu rileks ketika menghadapi pekerjaan yang banyak sekalipun	SS	S	TS	STS
4	Saya tidak merasa pusing meskipun banyak pasien yang dihadapi	SS	S	TS	STS
5	Saya cenderung ingin meninggalkan pekerjaan karena saya merasa pekerjaan ini monoton dan ingin mencari pekerjaan baru ditempat lain	SS	S	TS	STS
6	Saya selalu tenang ketika menangani keluhan pasien	SS	S	TS	STS
7	Saya selalu fokus ketika harus menghadapi dan menangani pasien yang kritis	SS	S	TS	STS
8	Pasien yang panik membuat saya selalu tegang menanganinya	SS	S	TS	STS
9	Selama saya bekerja, terkadang nafas saya sering sesak jika terlalu banyak menghadapi pasien	SS	S	TS	STS
10	Saya merasa nafsu makan saya berkurang setelah pulang dari bekerja	SS	S	TS	STS
11	Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya terasa kaku	SS	S	TS	STS
12	Saya cenderung bersikap ramah terhadap setiap masyarakat yang datang memberikan pengaduan	SS	S	TS	STS
13	Saya tidak akan datang masuk kerja jika saya mendapat banyak teguran dari kepala ruangan	SS	S	TS	STS
14	Saya sering sekali melakukan hal-hal atau mencari alasan untuk menunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
15	Saya bisa tidur tenang setelah selesai melakukan pekerjaan yang sangat melelahkan	SS	S	TS	STS
16	Pekerjaan yang banyak membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja	SS	S	TS	STS
17	Saya bersemangat ketika akan berangkat melakukan pekerjaan rutin mengurus pasien	SS	S	TS	STS
18	Keluarga pasien yang rewel membuat saya menjadi cenderung marah	SS	S	TS	STS
19	Saya tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja sesama ruang perawatan	SS	S	TS	STS
20	Banyaknya masalah pasien yang dihadapi membuat kepala saya menjadi pusing	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
21	Saya cenderung menghindari sikap mencari-cari kesalahan teman sejawat saya saat melakukan tindakan penanganan terhadap pasien	SS	S	TS	STS
22	Pekerjaan di Rumah Sakit menuntut tanggung jawab yang besar, namun hal itu membuat saya lebih proaktif dalam bekerja	SS	S	TS	STS
23	Saya tidak merasa cemas menghadapi pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
24	Tekanan dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
25	Saya sulit berkonsentrasi ketika ruangan penuh dengan keluarga pasien	SS	S	TS	STS
26	Saya tidak akan tersinggung jika mendapat teguran atau kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan	SS	S	TS	STS
27	Pekerjaan yang banyak membuat saya bersemangat untuk menyelesaikannya	SS	S	TS	STS
28	Jika ada masalah dalam pekerjaan, saya memilih untuk tetap tenang	SS	S	TS	STS
29	Pekerjaan yang banyak menuntut saya untuk tetap sehat	SS	S	TS	STS
30	Saya masuk kerja setiap hari, kecuali jika saya sedang sakit	SS	S	TS	STS
31	Saya sering mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
32	Pekerjaan yang banyak membuat energi saya cepat terkuras	SS	S	TS	STS
33	Saya mudah menyalahkan rekan kerja saya jika dia lalai dalam mengambil tindakan	SS	S	TS	STS
34	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
35	Saya tidak dapat mengontrol keinginan saya untuk bertindak agresif bila menemui masalah dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
36	Akhir-akhir ini saya merasa malas saat berangkat kerja	SS	S	TS	STS
37	Pekerjaan yang berat membuat saya banyak izin untuk tidak masuk kerja	SS	S	TS	STS
38	Keinginan merokok/minuman keras pada diri saya meningkat dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan yang dihadapi	SS	S	TS	STS

SKALA MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
1	Kegairahan saya dalam bekerja, disebabkan karena faktor gaji yang saya terima	SS	S	TS	STS
2	Jika atasan/pimpinan memperhatikan gagasan dan keluhan saya, maka saya akan lebih bergairah dalam bekerja	SS	S	TS	STS
3	Teman bekerja saya umumnya mudah diajak kerja sama dalam menjalankan tugas	SS	S	TS	STS
4	Saya merasa perusahaan ini sudah lengkap/jelas dalam memberikan informasi kepada perawat	SS	S	TS	STS
5	Fasilitas kerja tidak pernah menjadi masalah bagi saya	SS	S	TS	STS
6	Saya dapat bekerja dengan baik, karena tidak merasa khawatir akan mendapat kecelakaan kerja	SS	S	TS	STS
7	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja saya	SS	S	TS	STS
8	Saya merasa apa yang saya lakukan dihargai dengan baik oleh Rumah Sakit ini	SS	S	TS	STS
9	Sebagai perawat, saya akan mencurahkan segala kemampuan untuk mencapai tujuan Rumah Sakit	SS	S	TS	STS
10	Saya mampu melakukan peningkatan dalam pencapaian target kerja	SS	S	TS	STS
11	Kesempatan mendapatkan promosi ada, bila saya bekerja dengan baik	SS	S	TS	STS
12	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan keinginan saya	SS	S	TS	STS
13	Jumlah gaji yang saya terima rasanya terlalu kecil untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa sekarang	SS	S	TS	STS
14	Saya sulit mengembangkan sistem kerja saya jika pimpinan sering melakukan pengawasan	SS	S	TS	STS
15	Kesulitan yang saya rasakan terletak pada teman kerja saya	SS	S	TS	STS
16	Gaji yang saya terima sering datang terlambat	SS	S	TS	STS
17	Ruang kerja saya rasanya sering membuat saya gerah	SS	S	TS	STS
18	Tugas yang saya tangani resikonya terlalu tinggi, akibatnya sering diliputi rasa takut	SS	S	TS	STS
19	Saya merasa puas dengan apa yang saya lakukan terhadap pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
20	Penghargaan atas jerih payah saya tidak sesuai dengan kemampuan yang saya keluarkan	SS	S	TS	STS
21	Saya merasa susah jika diberi tanggungjawab baru berkaitan dengan tugas saya	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
22	Saya merasa sulit memperoleh kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan keterampilan melalui pekerjaan ini	SS	S	TS	STS
23	Bekerja di Rumah Sakit ini rasanya sulit untuk memperoleh kenaikan tingkat jabatan	SS	S	TS	STS
24	Keinginan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
25	Sebagian dari gaji yang saya terima bisa saya tabung untuk keperluan mendesak	SS	S	TS	STS
26	Atasan mampu mengembangkan usaha bersama untuk menciptakan situasi kerja yang lebih baik	SS	S	TS	STS
27	Saya banyak dibantu teman sekerja untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh Rumah Sakit	SS	S	TS	STS
28	Saya bisa mengikuti maksud dan tujuan kebijaksanaan Rumah Sakit ini	SS	S	TS	STS
29	Kebersihan di ruang kerja saya rasanya cukup terjaga	SS	S	TS	STS
30	Saya merasa cukup aman bila sedang mengerjakan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
31	Saya sangat mengutamakan prestasi kerja	SS	S	TS	STS
32	Semangat kerja saya akan meningkat jika prestasi kerja saya juga dihargai oleh teman-teman sekerja	SS	S	TS	STS
33	Saya selalu berusaha mengerjakan semua tugas dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
34	Saya merasa bergairah dalam bekerja, karena pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk maju	SS	S	TS	STS
35	Kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan kenaikan pangkat cukup besar, bila saya bekerja dengan baik	SS	S	TS	STS
36	Pekerjaan yang saya kerjakan ini sesuai dengan keinginan saya	SS	S	TS	STS
37	Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan usaha yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
38	Semangat kerja saya menurun ketika atasan selalu menyalahkan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
39	Teman bekerja saya umumnya susah diajak kerjasama	SS	S	TS	STS
40	Prosedur administrasi Rumah Sakit ini berbelit-belit	SS	S	TS	STS
41	Saya merasakan ruang kerja saya tidak nyaman	SS	S	TS	STS
42	Saya selalu was-was karena pekerjaan saya mempunyai tingkat bahaya yang besar	SS	S	TS	STS
43	Saya merasa tidak pernah mencapai prestasi apapun dalam bekerja	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
44	Saya merasa hasil kerja keras saya tidak dihargai di Rumah Sakit ini	SS	S	TS	STS
45	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya membuat semangat kerja saya menurun	SS	S	TS	STS
46	Pengalaman yang saya peroleh dari pekerjaan ini tidak banyak memberikan kemajuan untuk masa yang akan datang	SS	S	TS	STS
47	Kemungkinannya kecil jenjang karir saya akan dinaikkan	SS	S	TS	STS
48	Saya merasa tidak cocok ditempatkan pada bagian ini.	SS	S	TS	STS
49	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya terima setiap bulannya	SS	S	TS	STS
50	Saya akan semakin bergairah dalam bekerja jika atasan dapat membina inisiatif saya	SS	S	TS	STS

SKALA DUKUNGAN ORGANISASI

No	Pernyataan	JAWABAN			
1	Perusahaan kurang peduli terhadap kendala yang saya temui dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
2	Semua fasilitas kerja disediakan oleh perusahaan, sehingga memperlancar tugas-tugas yang harus segera diselesaikan.	SS	S	TS	STS
3	Perusahaan mengakui bahwa kesuksesan yang dicapai adalah hasil kerja sama semua pegawai	SS	S	TS	STS
4	Dalam memberlakukan sebuah peraturan, perusahaan memperhatikan tentang kepentingan bersama antara tujuan perusahaan dan tujuan pegawai	SS	S	TS	STS
5	Perusahaan hanya menekankan pada tujuan organisasi dalam mencapai target.	SS	S	TS	STS
6	Hanya para manager yang berhak memutuskan peraturan rumah sakit	SS	S	TS	STS
7	Para pegawai/perawat selalu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan secara bersama	SS	S	TS	STS
8	Peraturan kerja yang ditetapkan oleh pihak manager tidak memperhatikan kepentingan pegawai/perawat	SS	S	TS	STS
9	Pegawai/perawat turut merasakan keuntungan yang diperoleh perusahaan	SS	S	TS	STS
10	Perusahan/rumah sakit menerima ide atau gagasan yang disampaikan oleh pegawai/perawat	SS	S	TS	STS
11	Keputusan yang diambil hanya atas dasar kepentingan perusahaan/ rumah sakit saja	SS	S	TS	STS
12	Para pegawai/perawat selalu dilibatkan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan/ rumah sakit	SS	S	TS	STS
13	Perusahaan/rumah sakit selalu meminta masukan-masukan dari para pegawai/perawat untuk memajukan perusahaan/rumah sakit ini	SS	S	TS	STS
14	Perusahaan memberikan fasilitas biaya kesehatan bagi pegawai/perawat dan keluarganya.	SS	S	TS	STS
15	Masukan-masukan yang disampaikan oleh para pegawai/perawat tidak pernah dipertimbangkan dalam membuat sebuah kebijaksanaan	SS	S	TS	STS
16	Kepentingan para pegawai/perawat menjadi prioritas utama bagi pihak manajemen	SS	S	TS	STS
17	Pihak manajemen cukup memperhatikan kebutuhan para pegawai/perawat	SS	S	TS	STS
18	Para perawat tidak pernah memiliki kendala dalam menyelesaikan pekerjaan hanya disebabkan karena fasilitas yang kurang mendukung	SS	S	TS	STS
19	Pihak manajemen hanya mengenal para bawahan yang dekat dengan mereka saja	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
20	Pihak manajemen tidak pernah perduli dengan hasil kerja dari para pegawai/perawat.	SS	S	TS	STS
21	Ketika ada pegawai/perawat atau keluarga yang tertimpa musibah, pihak manajer tidak pernah perduli.	SS	S	TS	STS
22	Antara pihak manajemen dan para bawahan saling menghargai dan saling mengenal	SS	S	TS	STS
23	Pihak manajemen mendukung bahwa setiap personel memiliki kontribusi dalam memajukan rumah sakit	SS	S	TS	STS
24	Pihak manajemen rumah sakit selalu mengadakan acara kebersamaan seperti darma wisata bersama, tanpa membedakan status jabatan, sehingga acara tersebut sangat akrab dan menyenangkan	SS	S	TS	STS
25	Ketika ada salah satu pegawai/perawat tertimpa musibah, manajemen rumah sakit selalu turut membantu meringankan dengan memberikan bantuan.	SS	S	TS	STS
26	Usulan-usulan yang disampaikan para bawahan tidak pernah mendapat tanggapan	SS	S	TS	STS
27	Hasil kerja dari para bawahan dinilai sebagai suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, sehingga pihak manajemen tidak pernah menghargainya	SS	S	TS	STS
28	Pihak perusahaan sangat perduli dengan nasib para bawahan, sehingga hal tersebut selalu menjadi pertimbangan dalam menentukan sebuah kebijaksanaan	SS	S	TS	STS