

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN STRES KERJA
PERAWAT INSTALASI BEDAH SENTRAL RSUP HAJI ADAM MALIK
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

STEVEN HUTAHAEAN

188600354



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

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 31/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)31/3/23

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL
DENGAN STRESS KERJA PADA PERAWAT
INSTALASI BEDAH SENTRAL RSUP HAJI
ADAM MALIK MEDAN
NAMA MAHASISWA : STEVEN HUTAHAEAN
NO. STAMBUK : 188.600.354
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

(Nini Sri Wahyuni S.Psi, M. Psi)

MENGETAHUI



Tanggal Sidang
13 Februari 2023

LEMBAR PENGESAHAN

Disampaikan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

13 Februari 2023

188600354

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan



(Husmanjaya, Ph.D)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Achar Aziz, S.Psi, M.Psi
2. Nur Sri Wahyuni, S. Psi, M. Psi
3. Fandy Sari, S. Psi, M.Psi
4. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M. Psi

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Steven Hutahaean
NPM : 188600354
Tahun Terdaftar : 2018
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah menuliskan sumbernya secara jelas dan sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Februari 2023



Steven Hutahaean

18.860.0354

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Steven Hutahaean
NPM : 188600354
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stress Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan. Dengan hak bebas *royalty non-eksklusif* ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 13 Februari 2023

Yang Menyatakan


(Steven Hutahaean)

MOTTO

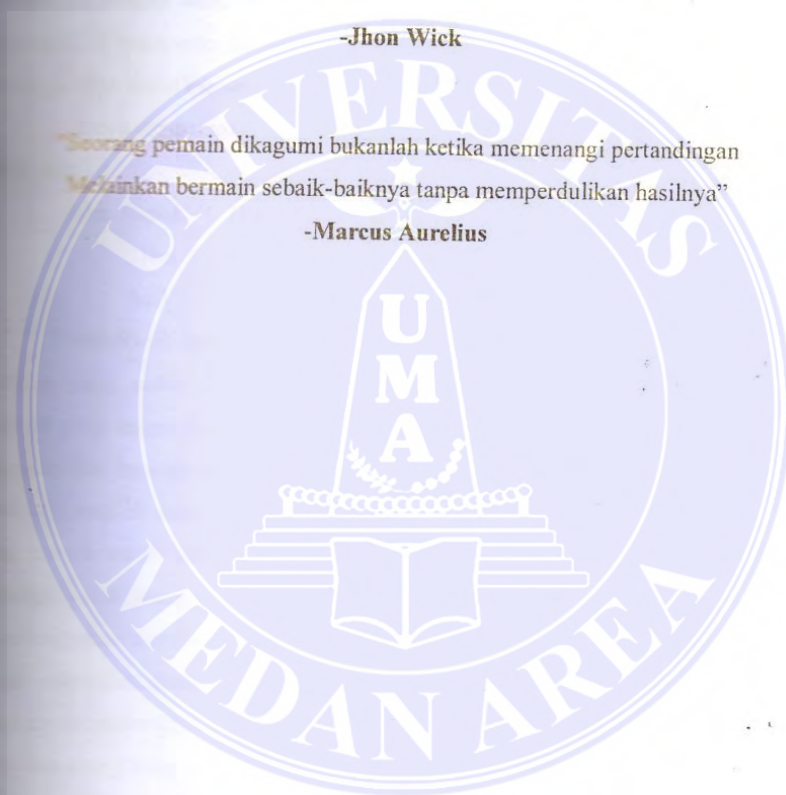
“Fortis Fortuna Adiuvat”

Keberuntungan Datang Pada Orang Yang Pemberani

-Jhon Wick

“Seorang pemain dikagumi bukanlah ketika memenangi pertandingan
Melainkan bermain sebaik-baiknya tanpa memperdulikan hasilnya”

-Marcus Aurelius



PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan hidayah Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam proses penyusunan karya ilmiah ini sehingga saya dapat menyelesaikannya.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada Alm.Bapak Saya , Ibu Saya dan Adik saya :

Alm. Bapak : Henny Martohonan Hutahaean

Ibu : Suriana Pandiangan

Adik : George Sorin Hutahaean

Terimakasih atas semua Doa dan kasih sayang yang luar biasa yang Ibu berikan yang sudah berjuang mencari nafkah tanpa mengeluh , memberikan semangat yang sangat luar biasa dan menyekolahkan anak anaknya sampai setinggi langit dan juga support yang luar biasa dari adik saya . Skripsi ini adalah satu langkah saya menuju kehidupan sebenarnya,saya akan selalu memberikan yang terbaik untuk keluarga kita dan menjadi orang yang berguna untuk Seluruh dunia untuk mengangkat derajat keluarga setinggi tingginya dan juga untuk memperingati almarhum bapak walaupun saya tidak bisa menunjukkannya karena bapak sudah disurga saya akan tetap menyampaikannya lewat Doa. sekali lagi saya mengucapkan terimakasih kepada Tuhan karena memberikan saya alasan untuk hidup dan orang yang paling berharga dihidup saya dan menjadi alasan saya untuk tetap yakin Ibu dan Adik saya. Terimakasih telah menjadi Ibu yang sangat luar biasa dan adik yang terbaik.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Steven Hutahaeon
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat Tanggal Lahir : Medan, 30 Maret 2001
Alamat : Jln.Teh 11 No. 13 P.Simalingkar
Kode Pos : 20141
Nomor Ponsel : 085762664528
Email : stevenhutahaeon11@gmail.com
Pendidikan Formal :
a. TK PUTRI SION
b. SD BUDI MURNI 2 MEDAN
c. SMPN 41 MEDAN
d. SMAN 17 MEDAN



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari membuat skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area. Penelitian ini berjudul “Hubungan Dukungan Sosial Dengan Stress Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan”.

Dalam kesempatan ini, saya selaku peneliti juga ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Tidak luput pula dalam hal ini saya sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan. Maka pada kesempatan ini perkenankan saya mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, Msc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph. D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi selaku Kepala Bagian Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.

6. Ibu Nini Sri Wahyuni., S. Psi, M. Psi selaku Dosen Pembimbing saya dengan segala ilmu, kesabaran, kebaikan, Do'a serta waktu yang banyak diluangkan selama proses membimbing, serta memberikan arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi.
7. Ibu Findy Suri., S. Psi, M.Psi selaku Penguji yang telah meluangkan waktunya serta memberikan saran yang sangat membangun untuk peneliti.
8. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, M.Psi selaku Ketua yang telah meluangkan waktunya untuk memimpin acara sidang skripsi serta memberikan arahan kepada peneliti.
9. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku Sekretaris yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi peneliti.
10. Ibu Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi yang bersedia menggantikan sekretaris pada sidang meja hijau
11. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti hingga saat ini. Kemudian terimakasih kepada para staff Tata Usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
12. Direktur Utama RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN selaku Pimpinan yang mengizinkan saya meneliti di RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN.

13. Ibu Suriana Pandiangan dan George Sorin Hutahaean segenap keluarga Besar Op. Steven yang telah mendukung dan mendo'akan saya hingga saya bisa berada ditahap ini.
14. Sahabat Terbaik saya Luis Ari Khenro Sinaga, Fuad Mar'i Praja Siregar, Jordan Marbun, Teofilus Kevin Baskara, Harry Fransisko Siregar, Indah Warmala Sihotang, Evitania Gracia Siahaan, Sonny Hamonangan Simamora, Alessandro Sinaga, Kevin Pangaribuan, , William Aritonang, Daniel Thomson Purba, Michael Sianturi, Randy Volado, Denta Agung. yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman seperjuangan saya Elita Artha Siallagan, Feby Amelia Ginting, Rinetty Siringo-ringo, Roma Simanjuntak, Tiara Nabila, Leni Nurmalinda, Hocklay Kornelius Sipahutar, Kristian Siburian, Muhammad Agung Nasution, , Agnes Monica Ginting, Jonly Peranginangin, Sonny Panji Mondardo, Rizka Nurul Amelia, Cindy Wahyuni, Jeremy Martin Siregar. yang telah memberikan informasi dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Para teman-teman seperjuangan stambuk 2018 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terutama anak kelas B yang telah memberikan semangat dari awal perkuliahan sampai selesai studi.

Akhir kata, penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan didalam penulisan apapun atau penyusunan skripsi ini. Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya,

oleh karena itu dengan kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran dan kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua orang yang membutuhkannya terutama dibidang psikologi inustri dan organisasi.



Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Pusat RSUP Haji Adam Malik

Oleh:

STEVEN HUTAHAEAN

188600354

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan total sampling. Skala stress kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja. Dukungan social dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan sosial. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi bahwa pada hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 nilai tersebut < 0.05 maka hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja. Pada angka koefisien korelasi sebesar -0.473 , artinya tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel Dukungan Sosial dengan Stres Kerja adalah sebesar -0.473 atau masuk dalam kriteria tinggi. Nilai koefisien korelasi sebesar -0.473 , dimana nilai tersebut negatif yang artinya hubungan kedua variabel tersebut berlawanan. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dari variabel dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,225$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 22,5% terhadap Stres kerja. Berdasarkan hasil uji mean dapat dilihat bahwa dukungan sosial memperoleh hasil rendah dengan nilai mean empirik sebesar 66,03 dan nilai mean hipotetik sebesar 82,5. Stres kerja memperoleh hasil tinggi dengan nilai mean empirik sebesar 118.10 dan mean hipotetik sebesar 102.5.

Kata kunci : Stres kerja, Dukungan kerja, perawat

The Correlation between Social Support and Work Stress in the Surgical Installation Center for Haji Adam Malik General Hospital

By:

STEVEN HUTAHAEAN

188600354

Abstract

This study aims to determine the correlation between social support and work stress of nurses in the Central Surgery Installation of Haji Adam Malik General Hospital. The type of research used in this study is a quantitative approach. The population in this study were 100 people. The technique used by researchers is the total sampling. The work stress scale is arranged based on the aspects of work stress. Social support in this study is measured based on aspects of social support. Based on the table above, information is obtained that in the relationship between Social Support and Work Stress, a significance value of 0.000 is obtained, the value is <0.05 , so the hypothesis is accepted, which means that there is a relationship between Social Support and Work Stress. The correlation coefficient is -0.473, which means that the correlation between Social Support and Work Stress is -0.473 or very strong. The correlation coefficient value is -0.473, where the value is negative, which means that the relationship between the two variables is opposite. Thus it can be concluded that the high the value of the social support variable, the lower the work stress. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2=0.225$. This shows that social support is distributed by 22.5% of work stress. Based on the results of the mean test, it can be seen that social support has low results with an empirical mean value of 66.03 and a hypothetical mean value of 82.5. Work stress obtained high results with an empirical mean value of 118.10 and a hypothetical mean of 102.5.

Keywords: Job stress, work support, nurse

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN PERSETUJUAN | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI..... | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| ABSTRAK | xii |
| ABSTRACT | xiii |
| DAFTAR ISI..... | xiv |
| DAFTAR TABEL..... | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah..... | 8 |
| D. Rumusan Masalah | 8 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| 1. Manfaat Teoritis..... | 8 |
| 2. Manfaat Praktis | 9 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| BAB II | TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| A. | Stres Kerja | 10 |
| 1. | Pengertian Stres Kerja | 10 |
| 2. | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja | 11 |
| 3. | Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja | 17 |
| 4. | Ciri-ciri Stres Kerja..... | 19 |
| B. | Dukungan Sosial..... | 21 |
| 1. | Pengertian Dukungan Sosial..... | 21 |
| 2. | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial | 23 |
| 3. | Aspek Dukungan Sosial..... | 24 |
| C. | Perawat | 26 |
| D. | Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja..... | 28 |
| E. | Kerangka Konseptual | 30 |
| F. | Hipotesis | 30 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 32 |
| A. | Tipe Penelitian..... | 32 |
| B. | Definisi Operasional Variabel Penelitian | 32 |
| 1. | Stres Kerja..... | 32 |
| 2. | Dukungan sosial..... | 33 |
| C. | Populasi dan Sampel..... | 33 |
| 1. | Populasi Penelitian..... | 33 |
| 2. | Sampel | 34 |
| 3. | Teknik Pengambilan Sampel | 34 |
| D. | Metode Pengumpulan Data | 34 |
| E. | Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur..... | 35 |

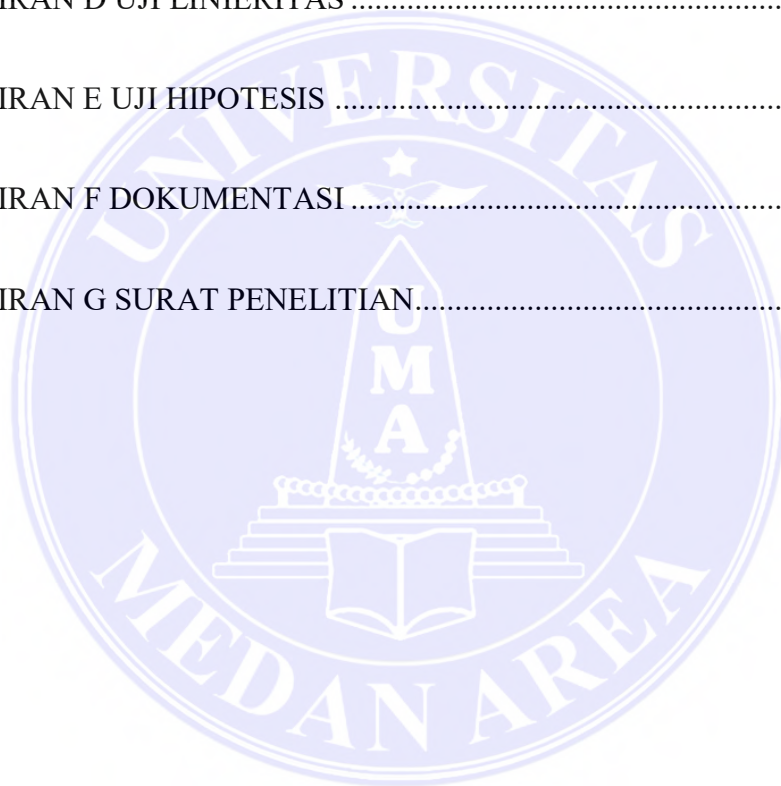
| | |
|---|-----------|
| 1. Validitas | 35 |
| 2. Reliabilitas Alat Ukur | 36 |
| F. Metode Analisis Data | 36 |
| BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 39 |
| A. Orientasi Kancan Penelitian | 39 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 41 |
| C. Pelaksanaan Penelitian | 44 |
| D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian | 45 |
| E. Pembahasan | 53 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 58 |
| A. Simpulan..... | 58 |
| B. Saran | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA | 61 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel I | Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala dukungan sosial Sebelum uji validitas | 42 |
| Tabel II | Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sebelum Uji Validitas | 43 |
| Tabel III | Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Dukungan Sosial | 46 |
| Tabel IV | Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas..... | 47 |
| Tabel V | Distribusi Hasil Perhitungan Reabilitas | 47 |
| Tabel VI | Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran | 48 |
| Tabel VII | Rangkuman Perhitungan Uji Linieritas Hubungan | 49 |
| Tabel VIII | Rangkuman Perhitungan Analisi <i>r Product Moment</i> | 50 |
| Tabel IX | Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik..... | 51 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| LAMPIRAN A SEBARAN DATA PENELITIAN..... | 73 |
| LAMPIRAN B UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN | 82 |
| LAMPIRAN C UJI NORMALITAS | 90 |
| LAMPIRAN D UJI LINIERITAS | 92 |
| LAMPIRAN E UJI HIPOTESIS | 96 |
| LAMPIRAN F DOKUMENTASI | 98 |
| LAMPIRAN G SURAT PENELITIAN..... | 101 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan tempat penyediaan layanan kesehatan untuk masyarakat. Rumah sakit sebagai sarana kesehatan yang memberikan jasa kesehatan dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan. Sehingga mengharuskan rumah sakit memberikan mutu pelayanan sesuai standar yang telah ditetapkan serta yang terpenting dapat menjangkau semua kalangan masyarakat. Sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan mengalami perubahan, pada awal perkembangannya, rumah sakit adalah lembaga yang berfungsi sosial, tetapi dengan adanya rumah sakit swasta, menjadikan rumah sakit lebih mengacu sebagai suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan melakukan pengelolaan yang berdasar pada manajemen badan usaha.

Sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan mengalami perubahan, pada awal perkembangannya, rumah sakit adalah lembaga yang berfungsi sosial, tetapi dengan adanya rumah sakit swasta, menjadikan rumah sakit lebih mengacu sebagai suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan melakukan pengelolaan yang berdasar pada manajemen badan usaha. Seiring dengan itu, terjadi persaingan antara sesama rumah sakit baik rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit milik swasta, semua berlomba-lomba untuk menarik konsumen agar menggunakan jasanya.

Adapun salah satu orang yang mewujudkan peran rumah sakit dalam organisasi adalah perawat. Perawat sebagai salah satu profesi di rumah sakit yang

memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, organisasi tempat para perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka. Tugas pokok seorang perawat adalah merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan. Seorang perawat, karena pekerjaannya yang dinamis, perlu memiliki kondisi tubuh yang baik, sehat, dan mempunyai energi yang cukup.

Ketika pikiran perawat dipenuhi dengan rasa khawatir, melakukan sesuatu dapat berujung pada stres. Pikiran akan menjadi tidak fokus dan mudah teralih. Akibatnya akan dapat melakukan kesalahan fatal pada pekerjaan, kesalahan yang membahayakan (baik untuk diri sendiri maupun orang lain) dan membuat kerugian (baik untuk diri sendiri atau organisasi). Tugas yang harus dilakukan perawat sering melebihi tugas pada awalnya, misalnya menggantikan teman yang tiba tiba berhalangan, melakukan operasi diluar jam kerja.

Tugas perawat kamar bedah bukan hal yang ringan untuk dipikul, perawat kamar bedah bertanggung jawab menyediakan fasilitas sebelum pembedahan dan mengelola paket alat pembedahan selama tindakan pembedahan berlangsung, administrasi dan dokumentasi semua aktivitas/tindakan keperawatan selama pembedahan dan kelengkapan dokumen medik antara lain kelengkapan catatan medis, laporan pembedahan, laporan anastesi, pengisian formulir patologi, *check-list patient safety* di kamar bedah, mengatasi kecemasan dari pasien yang akan di operasi, persiapan alat, mengatur dan menyediakan keperluan selama jalannya pembedahan baik menjadi *scrub nurse* atau pun *circulating nurse*, dan asuhan keperawatan setelah pembedahan di ruang pulih sadar (*recovery room*) (Jangland,

2018). Selain harus terampil dan terdidik, mereka juga harus mempunyai kemahiran dalam melakukan tindakan keperawatan. Tak jarang tuntutan- tuntutan yang harus dipenuhi menimbulkan rasa tertekan. Ketidakmampuan dalam menjawab tuntutan tersebut sangat mungkin menjadi pemicu timbulnya stres kerja, seperti yang dikatakan oleh Ubaidillah (dalam Arisona, 2008) bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa di jangkau oleh kemampuannya.

Perawat yang mengalami stres kerja tercermin dari kemampuannya dalam mengingat dan melakukan sesuatu. Ketika pikiran perawat penuh dengan kecemasan, melakukan sesuatu bisa membuat stres. Pikiran kehilangan konsentrasi dan menjadi mudah terganggu. Akibatnya, bisa melakukan kesalahan fatal di tempat kerja, atau melakukan kesalahan yang merugikan (baik bagi diri sendiri maupun orang lain) dan menimbulkan kerugian (baik bagi diri sendiri maupun organisasi). Tugas-tugas yang perlu dilakukan perawat seringkali melampaui tugas-tugas yang telah disepakati sebelumnya, seperti mengumpulkan data, merujuk pasien ke rumah sakit lain, dan mengklasifikasikan kasus pasien berdasarkan diagnosis. Hal ini sering terjadi pada perawat kamar bedah.

Sebagai suatu profesi yang masih berusaha menunjukkan jati diri, profesi, keperawatan dihadapkan pada banyak tantangan. Tantangan ini bukan hanya dari eksternal tapi juga dari internal profesi ini sendiri perawat dituntut memiliki skill yang memadai untuk menjadi seorang perawat profesional. Seiring dengan berjalannya waktu dan bertambahnya kebutuhan pelayanan kesehatan menuntut perawat saat ini memiliki pengetahuan dan keterampilan di berbagai bidang. Saat

ini perawat memiliki peran yang lebih luas dengan penekanan pada peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit, juga memandang pasien secara komprehensif. Keberhasilan rumah sakit tidak akan tercapai apabila pelayanan ataupun tenaga kerjanya tidak diperhatikan dengan baik. Dalam melaksanakan tugasnya seorang perawat tidak luput dari hambatan yang menimbulkan stres dalam bekerja.

Menurut Ivanko (dalam Hamali, 2018) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Stres kerja juga sangat berdampak buruk bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun.

Menjadi seorang perawat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dimiliki seorang perawat maka dapat menyebabkan timbulnya stres. Hasil riset PPNI pada tahun 2006, menunjukkan 50,9% perawat Indonesia yang berkerja di empat provinsi mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak ada istirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Tahun 2013 dalam penelitian Revalicha, disebutkan bahwa 60% perawat RSUD Kabupaten Bengkayang mengalami stres kerja berat. Namun sebaliknya data tahun 2015, stres kerja perawat berada pada tingkat ringan yaitu sebesar 80%.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada perawat kamar bedah mengalami keluhan fisik, didapatkan beberapa keluhan seperti pusing atau sakit

kepala, nyeri leher dan punggung, kelelahan pada kaki, nyeri otot, susah tidur akibat pola tidur yang tidak teratur serta cedera fisik yang dialami saat bekerja seperti tertusuk jarum suntik. Dari segi keluhan non fisik, perawat mengeluhkan tentang kerumitan pendataan pasien yang harus dilakukan dengan ketelitian tinggi, adanya perasaan mudah panik saat jumlah pasien banyak dan dengan tingkat keparahan yang cukup tinggi serta kurang fokus. Apabila dari segi lingkungan kerja, hal yang dikeluhkan adalah adanya bau darah dalam ruangan, bau amis dan bau muntah yang terkadang mengakibatkan mual dan pusing.

Hal ini di dukung dengan kutipan wawancara pada salah satu perawat RSUP Haji Adam Malik:

“Semakin hari pasien yang kesini semakin banyak, jumlah pasien yang datang itu Semakin banyak dan ramai belum lagi proses sudah mulai mereka abaikan. Tugas kami lagi untuk terus mengingatkan, belum lagi perawat yang di kamar bedah ini banyak yang sudah tua berdiri terus berjam jam diruang operasi, mengangkat pasien, mengangkat alat operasi yang berat berat. badan pun sudah capek dan gampang emosi ditambah lagi menghadapi keluarga pasien yang mengabaikan protokol kesehatan membuat kami pusing dan stress kerna harus mengingatkan hal yang itu itu saja. (IY, Juni, 2021).

“Saya merasa kepala berat dan capek apalagi ketika udah sampai rumah, kita ngebayangin bahwa bakalan istirahat karena udah seharian kerja, eh tiba-tiba ditelpon karena ada yang mau operasi dadakan, apalagi jarak dari rumah sakit kerumah itu jauh, disuruh balik lagi kerumah sakit. Dan itu terjadi dadakan dan sebagai perawat kita ga bisa nolak.” (BR, Juni, 2021).

Dari paparan wawancara diatas perawat yang mengarami stres kerja timbul karena kurangnya dukungan sosial. Artinya, stress akan cenderung muncul pada para perawat bedah yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka.

Dukungan sosial menurut Krivohlav (dalam Svarcova, 2014) adalah bantuan yang diberikan oleh orang lain ketika seseorang dalam tekanan atau mengalami stres. Sinokki (2011) mengatakan bahwa dukungan sosial dibangun dengan multidimensi atau jenis dukungan yang berbeda. Dimensi penting dari dukungan sosial adalah emosional, penilaian, informasi, dan dukungan instrumental. Dukungan emosional (afeksi) meliputi perasaan peduli, empati, kasih sayang, dan kepercayaan. Dukungan emosional adalah kategori yang paling penting di mana persepsi dukungan disampaikan. Dukungan penilaian meliputi komunikasi informasi yang relevan dengan evaluasi diri dan disebut sebagai dukungan penguatan yang diberikan oleh orang lain. Dukungan informasi merupakan informasi yang diberikan ke orang lain selama masa bekerja. Sementara itu, dukungan instrumental (bantuan) meliputi penyediaan barang berwujud, jasa, atau bantuan nyata.

Dukungan sosial di organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali.

Perawat yang dukungan sosialnya rendah akan mengalami kondisi kerja yang kurang nyaman diakibatkan dari hubungan yang kurang harmonis.

Dukungan sosial yang rendah akan mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Rekan kerja sesama perawat merupakan pihak yang paling dekat di dalam pekerjaannya. Ketika dihadapkan dengan berbagai tekanan dalam pekerjaan dan pekerjaan yang monoton, terkadang perawat akan merasa bosan atau jenuh. Ketika perawat merasa bosan atau menemui masalah dalam pekerjaan, mereka akan mencari pertolongan, bantuan, dan dukungan dari orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, terutama dari rekan kerja.

Oleh karena itu dari paparan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Pusat RSUP Haji Adam Malik.

B. Identifikasi Masalah

Perawat yang dukungan sosialnya rendah akan mengalami kondisi kerja yang kurang nyaman diakibatkan dari hubungan yang kurang harmonis. Dukungan sosial yang rendah akan mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Rekan kerja sesama perawat merupakan pihak yang paling dekat di dalam pekerjaannya. Ketika dihadapkan dengan berbagai tekanan dalam pekerjaan dan pekerjaan yang monoton, terkadang perawat akan merasa bosan atau jenuh. Ketika perawat merasa bosan atau menemui masalah dalam pekerjaan, mereka akan mencari pertolongan, bantuan, dan dukungan dari orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, terutama dari rekan kerja. Peneliti melihat adanya indikasi kurangnya dukungan sosial seperti perawat kamar bedah banyak yang tidak datang mengikuti pertemuan

pagi, Kalau adapun hanya mendapatkan informasi hanya lewat Whatsapp saja sehingga minim sharing antar pegawai kamar bedah.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi permasalahan pada dukungan sosial perawat dan stress kerja. Penelitian ini berjumlah 100 orang sampel adalah Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

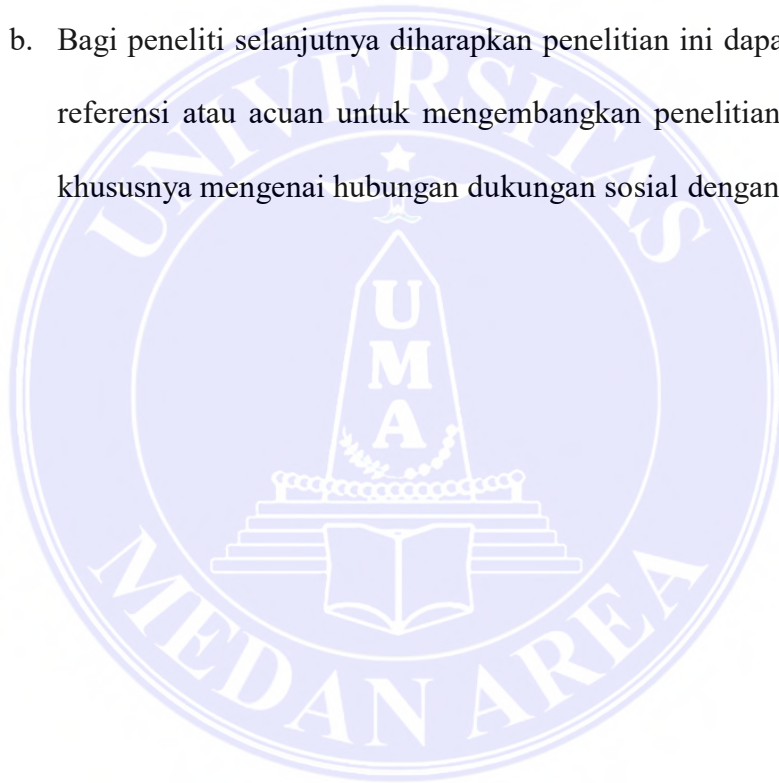
1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan menjadi referensi dalam bidang psikologi industri dan organisasi tentang dukungan sosial dan stres kerja.

- b. Diharapkan sebagai tambahan informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan dukungan sosial dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perawat diharapkan mengupayakan perawat dalam mengatasi dukungan sosial dan memberikan dukungan sosial agar tidak timbul terjadinya stres kerja
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi atau acuan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis, khususnya mengenai hubungan dukungan sosial dengan stres kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Gibson (dalam Zainal, 2003) mengemukakan bahwa stress kerja di konseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Baron (1999) mendefinisikan stress sebagai reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik (Siagian, 2007). Reaksi yang mungkin terjadi adalah fisik, psikologis, atau perilaku. Stres kerja adalah ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pengasuh (Rivai2004). Menurut Robbins (2008), stress adalah suatu kondisi dinamis di mana peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu disajikan kepada individu, dan konsekuensinya dianggap tidak pasti dan penting.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menimbulkan gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Gejala psikologis meliputi kehilangan konsentrasi, kecemasan, mudah marah, penarikan diri dan kebosanan. Gejala fisiologis meliputi denyut jantung naik, gangguan tidur, dan sakit kepala. Gejala perilaku meliputi menunda pekerjaan dan perubahan pola makan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2011) ada tiga faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap tiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman tekanan stress. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

b. Faktor Organisasi

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

c. Faktor Individu

Pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antar keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terdapat pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur benar dalam kepribadian seseorang.

Adapun pendapat lain yang mengatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja (Nadia, 2020) sebagai berikut:

a. Faktor internal terdiri dari kepribadian,

Seseorang dengan tipe kepribadian A cenderung mengalami stress dibandingkan kepribadian B berbagai ciri kepribadian ini adalah

sering merasa di buru buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap lingkungan hidup ataupun yang diraihnya, cenderung berkompetensi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

- b. Faktor eksternal (faktor lingkungan dan organisasi) terdiri dari konflik peran dan juga dukungan sosial, yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja baik pimpinan maupun bawahan akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

Menurut Tantra (2015) stres kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi.

- a. Faktor sosial merupakan faktor yang paling mudah untuk diidentifikasi dan intervensi. Faktor sosial salah satunya adalah

beban kerja berlebih. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target atau ekspektasi yang diemban.

- b. Faktor individu merupakan masalah konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain berpengaruh pada stres kerja. Stres kerja mempunyai hubungan bermakna dengan gejala gangguan mental emosional melalui stresor tanggung jawab terhadap orang lain. Masa penugasan pada stresor konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain berisiko terhadap stres kerja. Ketaksaan atau ambiguitas dalam penugasan juga akan menjadikan sumber ketegangan dan stres kerja yang tinggi.
- c. Faktor di luar organisasi. Menurut Nurdini potensi tak berkembang, menurunnya motivasi, kompetensi tak berkembang, tidak terpenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh tempat kita bekerja merupakan dampak yang dapat ditimbulkan oleh stres terkait kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Munandar (2011) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja antara lain :

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

- 1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.

- 2) Vibrasi (getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *catecholamine*, dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.
 - 3) *Hygine*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.
- b. Beban kerja meliputi kategori.
- 1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cyle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.
 - 2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
 - 3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.
- c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ketidak berfungsinya peran merupakan pembangkit stres.

d. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari berdayanya mereka dalam organisasi.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi / instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

h. Ciri-ciri individu

Tipe kepribadian individu dengan segala nilai-nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu, faktor internal terdiri dari kepribadian, faktor eksternal, faktor intrinsik

pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Setiyana, 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* :

- a. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
- b. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Aspek Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.

b. Aspek Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

c. Aspek Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

4. Ciri-Ciri Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009) menyebutkan ciri-ciri stress yaitu:

a. Psikologis

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung.
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- 3) Sensitive dan hyper activity.
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
- 5) Komunikasi yang tidak efektif.
- 6) Perasaan terkucil dan terasing.
- 7) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
- 10) Menurunnya rasa percaya diri.

b. Fisiologis

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stres (seperti: adrenalin dan nonadrenalin).
- 3) Gangguan gastro intestinal (gangguan lambung).
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.

- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.
- 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- 7) Gangguan pada kulit.
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
- 9) Gangguan tidur.
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Perilaku

- 1) Menunda, dan menghindari pekerjaan.
- 2) Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas.
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman

10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Robbins & Coulter (2010) mengungkapkan tentang ciri-ciri stres sebagai berikut:

a. Fisik

Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.

b. Perilaku

Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

c. Psikologis

Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa ciri-ciri stres kerja antara lain adalah psikologis, fisik, dan perilaku.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial (*social support*) didefinisikan oleh Baron dkk (2008) sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau yang berpengaruh pada tingkah laku penerimanya.

Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Sarason, dkk (dalam Ekasari & Yuliyana, 2012) juga mengatakan bahwa individu dengan dukungan sosial tinggi memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, serta pandangan hidup yang lebih positif dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih rendah. Dukungan sosial lebih menyangkut bagaimana persepsi penerima dukungan sosial terhadap arti atau makna dari bantuan tersebut. Hal ini dikarenakan dukungan sosial selalu menyangkut dua hal yaitu persepsi tentang keberadaan (*availability*) dan ketepatan (*adequancy*). Pemberian dukungan sosial yang tidak tepat dapat menyebabkan seseorang merasa tidak didukung oleh orang-orang di sekitarnya.

Menurut Reinhardt (dalam Papakonstinou, 2015) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah faktor yang dapat berkontribusi dalam bentuk adaptasi positif. Ketika individu mengalami kondisi stress, dan mengalami tekanan individu akan lebih mampu mengatasi masalah tersebut faktor ini membuat individu merasa lebih tahan dalam mengatasi kondisi tersebut. Menurut Uchino (dalam Sarafino, 2012) dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, atau bantuan yang diterima oleh Individu dari seseorang atau sekelompok orang. Dukungan sosial yang bisa diterima individu dalam penelitian ini bersumber dari keluarga, pasangan, dokter, atau orang-orang dalam organisasi dan komunitas. Selanjutnya menurut Cutrona dan Rusel (2017) dukungan sosial adalah suatu hubungan antar individu dengan orang lain yang dapat dilakukan

dengan berbagai cara untuk membuat individu merasa cukup didukung, terhindar dari rasa kesepian, dapat merasakan Kepedulian dan kenyamanan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah bantuan yang diterima individu dalam bentuk saran, petunjuk, materi, dan hal hal yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh individu.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2012) ada faktor lain yang mempengaruhi dukungan sosial, berkaitan dengan potensi pemberian dukungan, seperti ada atau tidaknya sumber- sumber yang dipercaya, ada atau tidaknya sensitivitas akan kebutuhan dari orang lain, komposisi dan struktur dari jaringan sosial yang merupakan pertalian yang dimiliki dalam keluarga dan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial itu ada dua, yaitu faktor penerima dukungan sosial dan faktor pemberi dukungan sosial.

Taylor (2014) menjelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu:

a. Pemberian dukungan

Pemberi dukungan merupakan orang-orang yang memiliki arti penting dalam pencapaian hidup.

b. Jenis dukungan

Jenis dukungan yang akan diterima memiliki arti bila dukungan itu bermanfaat dan sesuai dengan situasi yang ada.

c. Penerima dukungan

Penerima dukungan seperti kepribadian, kebiasaan dan peran sosial akan menentukan keefektifan dukungan

d. Permasalahan yang dihadapi

Dukungan sosial yang tepat dipengaruhi oleh kesehatan antara jenis dukungan yang diberikan dan masalah yang ada

e. Waktu pemberian dukungan

Dukungan sosial akan optimal di satu situasi tetapi akan menjadi tidak optimal dalam situasi lain.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah memperhatikan kondisi yang dialami oleh orang yang membutuhkan dukungan tersebut. Hal ini dilakukan agar orang tersebut dapat menilai bahwa dirinya mendapatkan cinta dan perhatian oleh orang lain ketika mereka membutuhkan bantuan maupun pertolongan dari orang lain.

3. Aspek Dukungan Sosial

Cutrono dan Gardner, serta Uchino (Sarafino, 2011) terdapat empat aspek dasar dukungan sosial yaitu:

a. Emosional atau dukungan penghargaan

Dukungan ini merujuk pada empati, kepedulian, perhatian dan memberikan dukungan positif sehingga dapat memberikan kenyamanan dan dicintai disaat individu merasakan stress. Dukungan emosional ini akan membuat si penerima merasa berharga, nyaman, terjamin dan disayangi.

b. Dukungan instrumental atau nyata

Dukungan ini merujuk pada bantuan yang diberikan secara langsung, seperti fasilitas atau materi misalnya, menyediakan fasilitas yang diperlukan oleh individu, meminjamkan uang, memberikan makanan, permainan atau bantuan lain.

c. Dukungan informasi

Dukungan ini merujuk memberikan penjelasan termasuk memberikan nasehat, arahan, saran atau umpan balik tentang bagaimana individu dapat memecahkan persoalan yang sedang dihadapi.

d. Dukungan persahabatan

Dukungan ini merujuk pada persahabatan yang mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan sebagian waktunya bersama orang lain, sehingga memberikan perasaan yang baik dalam kelompok yang saling berbagi minat dan kegiatan sosial.

House (dalam Andarini, 2013) membagi dukungan sosial terdiri dari:

a. Dukungan emosional

Mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.

b. Dukungan penghargaan

Mencakup lewat ungkapan hormat atau penghargaan positif untuk orang tersebut.

c. Dukungan instrumental

Mencakup bantuan langsung pada orang bersangkutan sesuai dengan yang dibutuhkan

d. Dukungan informatif

Mencakup nasehat, petunjuk, saran-saran atau umpan balik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek dukungan sosial yaitu dukungan emosional dan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif, dukungan persahabatan, dukungan jaringan dan dukungan tidak terlihat.

C. Perawat

1. Pengertian Perawat

Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Menurut Kusnanto (2013), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Wardhono (2008) mendefinisikan perawat adalah orang yang telah menyelesaikan pendidikan professional keperawatan, dan diberi kewenangan untuk melaksanakan peran serta fungsinya.

Perawat adalah suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya. Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan

mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pasien (Suwignyo, 2017).

Perawat adalah seseorang yang telah lulus dalam melaksanakan pendidikan baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Permenkes, 2010). Perawat adalah seorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan (UU kesehatan No 23 tahun 2012).

Perawat kamar bedah (operating room nurse) adalah perawat yang memberikan asuhan keperawatan pre operatif, intra operatif, dan post operatif kepada pasien yang akan mengalami pembedahan sesuai standar, pengetahuan, keputusan, serta keterampilan berdasarkan prinsip-prinsip keilmuan khususnya kamar bedah (HIPKABI, 2014).

Peran perawat kamar bedah bertanggung jawab secara klinis dan berfungsi sebagai scrub nurse (instrumentator) dan circulating nurse (perawat sirkulasi). Perawat kamar bedah memiliki kemahiran dan tanggung jawab dalam melakukan asuhan keperawatan, baik asuhan keperawatan pre operatif, intra operatif, maupun post operatif (Kemenkes, 2010).

Tanggung jawab perawat kamar bedah terdiri dari perawat sebagai kepala bedah dan perawat sebagai pelaksana. Kepala perawat kamar bedah adalah seorang tenaga perawat profesional yang bertanggung jawab dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan di kamar bedah. Perawat pelaksana yang terdiri dari perawat instrument (scrub nurse) dan perawat sirkulasi (circulating nurse)

adalah perawat yang akan mendominasi dalam memberikan asuhan keperawatan pre operatif, intra operatif, dan post operatif. Perawat instrument adalah seorang perawat profesional yang di beri wewenang dan ditugaskan dalam pengelolaan paket alat pembedahan selama pembedahan berlangsung dan perawat sirkulasi adalah tenaga perawat profesional yang diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk kelancaran pelaksanaan tindakan pembedahan (HIPKABI, 2014).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan perawat dan memiliki kemampuan serta kewenangan melakukan tindakan kerpawatan berdasarkan bidang keilmuan yang dimiliki dan memberikan pelayanan kesehatan secara holistic dan professional untuk individu sehat maupun sakit, perawat berkewajiban memenuhi kebutuhan pasien meliputi bio-psiko-sosio dan spiritual.

D. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja (Nadia, 2020) adalah dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berasal dari teman kerja, bawahan, atasan, maupun keluarga. Dukungan sosial dapat menimbulkan

pengaruh yang positif bagi karyawan guna mengurangi stres kerja di kantor. Namun bila dukungan sosial yang diberikan ini tidak ada atau sangat kecil, maka stres kerja yang dialami para karyawanpun bisa tinggi. Dukungan sosial menurut Sarafino (2002) ada empat bentuk, yaitu: dukungan emosional berupa ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, dukungan penghargaan berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain, dukungan instrumental berupa bantuan finansial ataupun bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu dan dukungan informasi berupa pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan. Dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

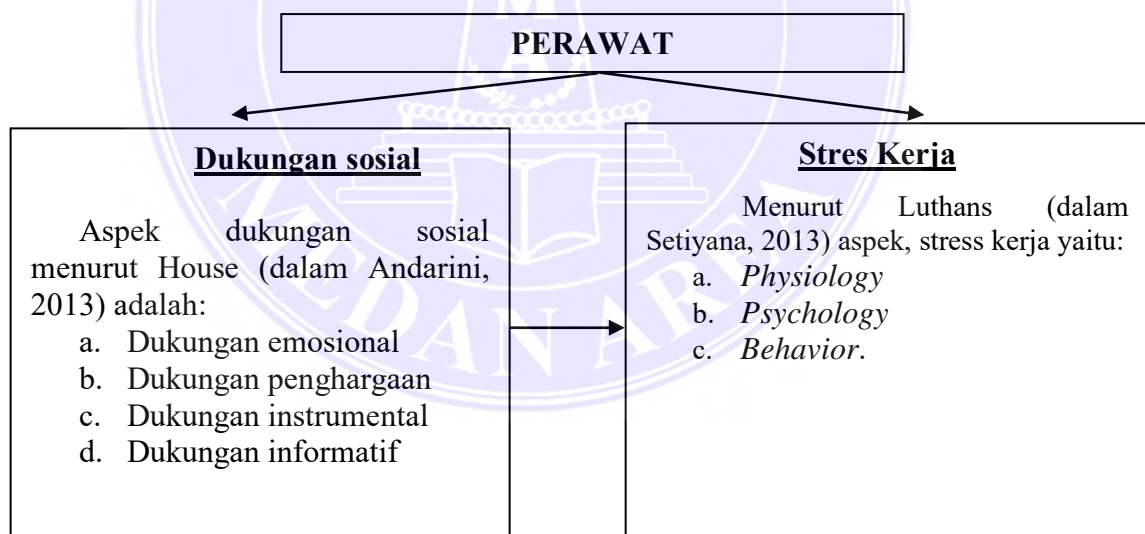
Adapun penelitian dengan judul Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta (Setyaningrum, 2014). Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara pola dukungan sosial dengan stress kerja dapat dilihat pada nilai korelasi (r) sebesar $-0,480$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$). Hasil kategorisasi diketahui bahwa variabel stress kerja memiliki rerata empirik sebesar $58,92$ dan rerata hipotetik sebesar $82,5$ yang berarti tergolong rendah. Variabel dukungan sosial memiliki rerata empirik sebesar $60,72$ dan rerata hipotetik sebesar 50 yang berarti tergolong tinggi. Sumbangan dukungan sosial terhadap stress kerja sebesar $23,1\%$, sisanya sebesar $76,9\%$ dipengaruhi oleh

faktor lain di luar dukungan sosial. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja.

Penelitian selanjutnya dengan judul pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan (Setiawan, 2013) memperoleh analisis dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai signifikan pearson *Chi-square* (x^2) sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Berdasarkan paparan dan penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa adanya hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stres kerja. Diasumsikan bahwa semakin tinggi

dukungan sosial maka akan semakin rendah stres kerja atau sebaliknya dukungan sosial rendah maka stres kerja tinggi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian terbagi atas dua yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga penelitian ini berdasarkan hasil penghitungan matematis dan hasil perhitungan dianggap sebagai fakta yang sudah terkonfirmasi.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2003).

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menimbulkan gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Gejala psikologis meliputi kehilangan konsentrasi, kecemasan,

mudah marah, penarikan diri dan kebosanan. Gejala fisiologis meliputi denyut jantung naik, gangguan tidur, dan sakit kepala. Gejala perilaku meliputi menunda pekerjaan dan perubahan pola makan. Skala stress kerja disusun berdasarkan aspek stres kerja menurut Luthans (dalam Setiyana, 2013) yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior*.

2. Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah bantuan yang diterima individu dalam bentuk saran, petunjuk, materi, dan hal hal yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh individu. Dukungan sosial dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial menurut House (dalam Andarini, 2013): dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 100 Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 Perawat RS Adam Malik Medan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan total sampling. Menurut Sugiyono (2014) total sampling merupakan teknik penentuan sampel diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini diukur menggunakan skala yaitu skala dukungan sosial dan stress kerja. Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk

menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar.

Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4. Uraian diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

| Favorable | Nilai | Unfavorable | Nilai |
|---------------------------|-------|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 4 | Sangat Setuju (SS) | 1 |
| Setuju (S) | 3 | Setuju (S) | 2 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | Tidak Setuju (TS) | 3 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 4 |

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Sebuah tes disebut valid apabila tes tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Riduwan (2012) mengatakan bahwa jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur

apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 24.0*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang di lakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrutment pengukuran. Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Jadi, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat di percaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten. Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 24.0*.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 24.0*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal (Surjaweni, 2014).

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorovsmirnov* yaitu :

1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal
2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal.

c. Uji Linearitas

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

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

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa hasil analisis data terdapat hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 nilai tersebut < 0.05 maka hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja. Pada angka koefisien korelasi sebesar -0.473, artinya tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel Dukungan Sosial dengan Stres Kerja adalah sebesar -0.473 atau masuk dalam kriteria tinggi. Nilai koefisien korelasi sebesar -0.473, dimana nilai tersebut negatif yang artinya hubungan kedua variabel tersebut berlawanan. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dari variabel dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0.225$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 22,5% terhadap Stres kerja. Hal ini menunjukkan 77,5 % faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti faktor individu, faktor keluarga, faktor sosial kognitif serta faktor organisasi.
3. Berdasarkan hasil uji mean dapat dilihat bahwa dukungan sosial memperoleh hasil rendah dengan nilai mean empirik sebesar 66,03 dan nilai mean hipotetik

sebesar 82,2. Stres kerja memperoleh hasil tinggi dengan nilai mean empirik sebesar 118.10 dan mean hipotetik sebesar 102,5.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Rumah Sakit

Disarankan kepada pihak RS melakukan langkah-langkah pencegahan seperti, memberikan fasilitas yang lebih lengkap agar membantu perawat dalam melakukan aktifitasnya, menciptakan suasana keterbukaan rekan kerja, membuat sesi konseling dengan perawat yang mengalami permasalahan, membuat acara atau kegiatan rekreasi guna mempererat hubungan perawat.

2. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa stres kerja memperoleh hasil tinggi, maka disarankan agar perawat diharapkan dapat membina komunikasi yang baik agar keluhan bisa tersampaikan. Selanjutnya dapat meningkatkan dukungan sosial dengan cara memiliki rasa keterikatan dengan rekan, sikap menolong, empati, dan saling memberikan motivasi, semua harus memiliki peran aktif saling memberikan cara pandang masing masing disampaikan secara positif untuk menaikkan dan meningkatkan dukungan sosial antar pegawai instalasi bedah sentral

3. Saran Peneliti Berikutnya

Disarankan agar mengkombinasikan variabel lainnya seperti: faktor individu, faktor keluarga, faktor sosial kognitif serta faktor organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta
- Andarini, S. R. & Fatma, A. (2013). Hubungan antara Distres dan Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa dalam Menyusun Skripsi. *Talenta Psikologi*. Vol. II, No, 2, Agustus 2013.
- Anoraga,P. 2003. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar S.(2014). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Beehr, T.A and Newman, J.E., 2000, *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*, Journal Applied Psychology.
- Biru, Mega,2016. *Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 39 No. 2.
- Davis, dkk. 2015. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dodiansyah, K. A. (2014). *Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan solopos* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ekasari, A., & Yuliyana, S. (2012). Kontrol diri dan dukungan teman sebaya dengan *coping stress* pada remaja. *Journal Soul*. 5 (2), 55-66.
- Eva Svarcova, I. L. (2014). *Social Support as a Part of Quality of Life as Viewed by Minority Pupils*. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*.
- Gibson. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Ginting, Febriana (2013), *Analisa terhadap sistem akuntansi pemberian kredit usaha mikro pada PT Bank Mandiri (Persero)*, Jakarta.
- Greenberg, J.S. 2004. *Comprehensive Stress Management*. 8 th Edition. New York : Mc Graw Hill Inc
- Hadi,S. 2000. *Statistik Jilid 2*. Y ogyakarta: Penerbit Andi

- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta : Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- HIPKABI. (2014). *Buku Keterampilan Dasar Bagi Perawat Kamar Bedah*. Jakarta: Hipkabi Press.
- H.Nawawi, 2011; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Jangland, 2018, D. F. (2018). *Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap. Ilmu Kesehatan, 09*.
- Kemkes RI. 2010. *Riset Kesehatan Dasar, RISKESDAS*. Jakarta: Balitbang Kemkes RI
- Luthans, 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Munandar. 2011. *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Nadia, A, Z. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja. Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan.
- Nurmalasari. 2010. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Harga Diri Pada Remaja Penderita Penyakit Lupus*. Jurnal Fakultas Psikologi Gunadarma. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 2003. *Organization Behavior : Concept, Convensus, dan Application*, Prehince Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, 2008, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, S. 2001. *Buku Latihan SPSS statistik parametrik*. Jakarta PT. Elex Media Komputindo.
- Sarafino, E.P. 2002. *Health Psychology : Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. New York : John Willeyant.

- Setiawan, A. I. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 2(1).
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(2), 376-396.
- Setyaningrum, P., Dwityanto, A., & Psi, S. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Siagian, Sondang P. 2011. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinokki, 2011, *Social Factor at Work and the Health of Employee, Juvenes Prints, Tampere*.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono.2000.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno H. 2011 *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru.
- Tantra, M.S. & Larasati, T.A. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Majority*. 4(9), 58-63.
- Waluyo, Minto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta; Graha Ilmu



KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian yang akan dilakukan oleh mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Steven Hutahaeen dengan judul “**Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stress Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN**”. Saya memahami dan mengerti bahwa penelitian ini tidak berdampak buruk terhadap saya maka dari itu saya bersedia menjadi responden peneliti

Medan, Agustus 2022

Peneliti

Responden

(Steven Hutahaeen)

)

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Masa Kerja :
4. Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

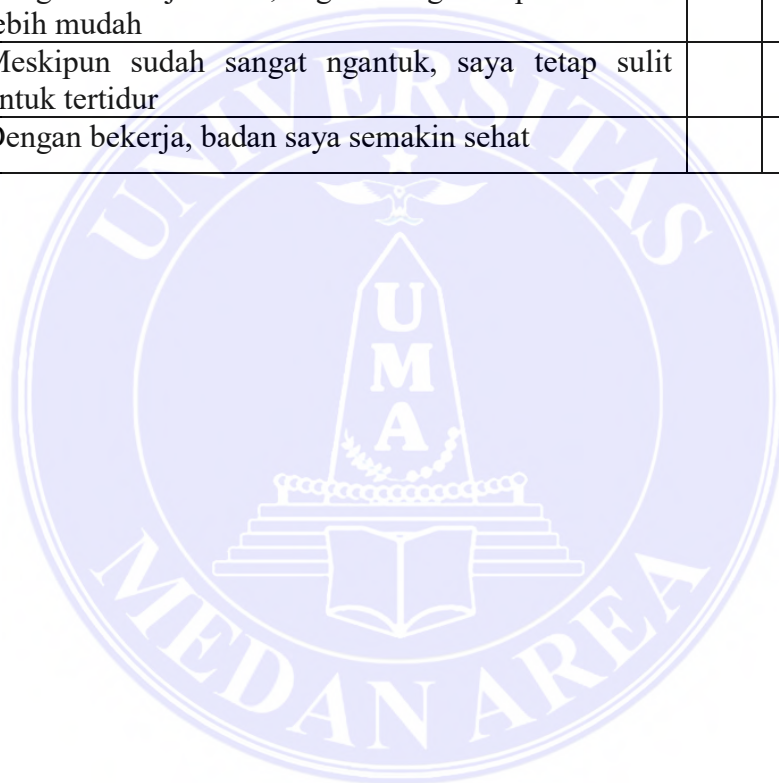
2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

| NO | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Pertukaran shift membuat tubuh saya menjadi pegal-pegal | | | | |
| 2. | Saya menerima kritik untuk membangun semangat saya dalam bekerja | | | | |
| 3. | Pekerjaan yang saya miliki di limpahkan ke orang lain | | | | |
| 4. | Berada di tempat kerja membuat saya merasa senang dan nyaman | | | | |
| 5. | Apabila ada kendala dalam penggunaan alat kesehatan saya menyerahkannya kepada rekan saya untuk menyelesaikannya | | | | |
| 6. | Meskipun saya memiliki sedikit waktu untuk beristirahat, saya tetap tertidur | | | | |
| 7. | Saya memilih absen apabila ditugaskan sebagai asisten instrumen bedah | | | | |
| 8. | Pertukaran shift membuat tubuh saya bugar | | | | |
| 9. | Saya tidak suka apabila pekerjaan saya dikritik | | | | |
| 10. | Apabila alat belum tersedia saya akan langsung mengambil dan mempersiapkan alatnya tanpa di perintah. | | | | |
| 11. | Saya sering mengalami insomnia ketika akan masuk shift malam | | | | |
| 12. | Saya akan datang ke RS lebih awal karena akan ada pertemuan pagi | | | | |
| 13. | Jika pasien meminta tolong sesuatu saya meminta rekan saya untuk melihatnya | | | | |
| 14. | Meskipun kurang istirahat, saya tetap focus dalam bekerja | | | | |
| 15. | Ketika saya kena jadwal jaga diruangan yang lain saya merasa lelah | | | | |
| 16. | Saya tetap memanfaatkan waktu senggang untuk tertidur | | | | |
| 17. | Saya jadi sering melakukan kesalahan | | | | |
| 18. | Apabila ditegur teman saya tidak tersinggung | | | | |
| 19. | Apabila ada pertemuan pagi saya jarang mengikutinya | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 20. | Apabila ada masalah dirumah sakit saya akan langsung merundingkan dengan atasan dan menyelesaikannya | | | | |
| 21. | Saya memilih melayani pasien secara pribadi dibandingkan dibantu teman teman seprofesi saya | | | | |
| 22. | Saya akan hadir jika di panggil ke rumah sakit apabila berhalangan saya akan mencari teman yang dapat menggantikan saya | | | | |
| 23. | Suasana di tempat kerja membuat saya jenuh | | | | |
| 24. | Saat bekerja saya selalu memperhatikan kondisi sekitar agar tetap fokus dalam melakukan pekerjaan | | | | |
| 25. | Saya tetap tidak bisa tidur saat piket | | | | |
| 26. | Tubuh saya tetap sehat meskipun saya harus bekerja di bagian apa saja | | | | |
| 27. | Saya marah apabila ditegur teman yang tidak berwenang dalam pekerjaan | | | | |
| 28. | Saya bisa tertidur dimana saja | | | | |
| 29. | Pekerjaan saya membuat saya sering tidak fokus | | | | |
| 30. | Saya bersedia di tugaskan di posisi manapun dibagian kamar bedah | | | | |
| 31. | Apabila ada masalah dikantor saya memilih untuk tidak masuk | | | | |
| 32. | Saya mampu bekerja dengan siapapun dan mau berbagi tugas dengan rekan saya | | | | |
| 33. | Saya menghindari bila di suruh melakukan identifikasi pasien | | | | |
| 34. | Saya akan langsung menghampiri pasien tersebut dan membantunya | | | | |
| 35. | Ketika bekerja fikiran saya bercabang-cabang | | | | |
| 36. | Saya tidak pernah melakukan kesalahan | | | | |
| 37. | Saya memilih tidak hadir apabila ada panggilan dari rumah sakit jika sudah berada dirumah | | | | |
| 38. | Saya sanggup mengemban tanggung jawab pada tugas yang diberikan | | | | |
| 39. | Apabila alat operasi belum tersedia saya menunggu seseorang untuk menyediakannya | | | | |
| 40. | Saya tetap bertanggung jawab dan bersedia melakukan identifikasi pasien | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 41. | Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya | | | | |
| 42. | Saya akan melaporkannya kepada atasan apabila mengalami kendala dalam penggunaan alat kesehatan agar segera di perbaiki atau menggunakan alat pengganti | | | | |
| 43. | Setiap masuk kerja saya merasa badan saya semakin lemas | | | | |
| 44. | Dengan bekerja sama, tugas mengatasi pasien akan lebih mudah | | | | |
| 45. | Meskipun sudah sangat ngantuk, saya tetap sulit untuk tertidur | | | | |
| 46. | Dengan bekerja, badan saya semakin sehat | | | | |



| NO | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | | | |
|-----|---|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Saya merasakan kesedihan jika teman saya mendapatkan masalah | | | | |
| 2. | Rekan kerja tidak pernah memberikan makanannya kepada saya | | | | |
| 3. | Perawat akan diberikan pengetahuan tentang informasi terbaru | | | | |
| 4. | Ketika lelah tidak ada teman yang memberikan semangat | | | | |
| 5. | Rekan kerja akan menawarkan makanan yang dia miliki | | | | |
| 6. | Saya tersinggung ketika ditegur teman | | | | |
| 7. | Saya senang ada teman yang bisa saya teladani | | | | |
| 8. | Saya tidak diizinkan cash bon dikantor | | | | |
| 9. | Teman-teman akan mengajak saya untuk mencapai karir lebih baik | | | | |
| 10. | Saya senang saat teman menghadapi masalah | | | | |
| 11. | Saya senang jika rekan mengingatkan saya | | | | |
| 12. | Perawat tidak bisa berkembang bekerja di rs ini | | | | |
| 13. | Jika saya membutuhkan pinjaman darurat berupa uang, ada seorang yang bisa meminjamkan untuk saya. | | | | |
| 14. | Saya menyelesaikan pekerjaan saya tanpa dorongan dari lingkungan sekitar | | | | |
| 15. | Teman-teman mengingatkan saya dalam menghadapi masalah | | | | |
| 16. | Teman belum pernah memberikan bantuan kepada saya | | | | |
| 17. | Ketika saya merasa lelah, teman saya memberikan semangat | | | | |
| 18. | Saya tidak memiliki teman yang bisa memberikan saya contoh teladan | | | | |
| 19. | Setiap pada yang membutuhkan selalu ada yang menolong | | | | |
| 20. | Jika teman bahagia saya merasa tidak senang | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 21. | Rekan menghargai pendapat yang saya berikan | | | | |
| 22. | Jika saya tidak hadir, tidak ada teman yang menanyakan kabar saya | | | | |
| 23. | Apabila saya membutuhkan laptop, teman akan meminjamkan | | | | |
| 24. | Rumah sakit tidak bisa melihat perawat yang memiliki keterampilan | | | | |
| 25. | Teman membantu saya membuat laporan | | | | |
| 26. | Teman tidak membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 27. | Rumah sakit akan memberikan pelatihan untuk erawat yang memiliki keterampilan | | | | |
| 28. | Tidak ada orang yang mengerti ketika saya membutuhkannya | | | | |
| 29. | Apabila orang merasa bahagia, saya akan ikut bahagia | | | | |
| 30. | Saya tidak membutuhkan pendapat teman | | | | |
| 31. | Jika saya tidak hadir rekan akan menanyakan kabar saya | | | | |
| 32. | Apa yang dirasakan teman saya tidak mampu merasakan | | | | |
| 33. | Saya ikut merasakan perasaan yang dialami orang lain | | | | |
| 34. | Teman saya tidak pernah memberikan pinjaman laptopnya | | | | |
| 35. | Selama menjadi perawat tidak ada orang yang bisa memberi saya pandangan objektif tentang bagaimana saya menangani masalah saya. | | | | |
| 36. | Teman-teman tidak pernah mengingatkan saya | | | | |



| tem1 | tem2 | tem3 | tem4 | tem5 | tem6 | tem7 | tem8 | tem9 | tem10 | tem11 | tem12 | tem13 | tem14 | tem15 | tem16 | tem17 | tem18 | tem19 | tem20 | tem21 | tem22 | tem23 | tem24 | tem25 | tem26 | tem27 | tem28 | tem29 | tem30 | tem31 | tem32 | tem33 | tem34 | tem35 | tem36 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | | |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | | | |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | | |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | | |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | | |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | |
| 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | | |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/3/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)31/3/23

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | | | |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | | | |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | | |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

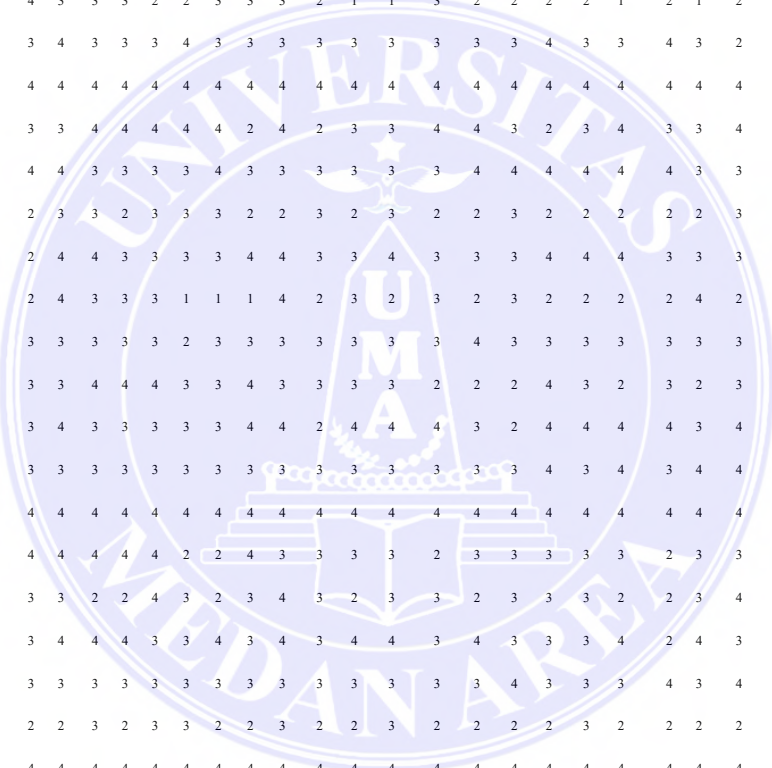
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | | | | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 3 | 2 | 2 | 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 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | | |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | | | | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | | | | |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | | | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |



LAMPIRAN B
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: DUKUNGAN SOSIAL

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 100 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 100 | 100.0 |

. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .844 | 36 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|-----|
| ds1 | 2.04 | .602 | 100 |
| ds2 | 2.03 | .540 | 100 |
| ds3 | 1.94 | .547 | 100 |
| ds4 | 1.96 | .567 | 100 |
| ds5 | 2.08 | .598 | 100 |
| ds6 | 2.06 | .600 | 100 |
| ds7 | 2.04 | .530 | 100 |
| ds8 | 2.04 | .549 | 100 |
| ds9 | 2.09 | .570 | 100 |
| ds10 | 2.15 | .575 | 100 |
| ds11 | 2.05 | .557 | 100 |
| ds12 | 1.99 | .559 | 100 |
| ds13 | 2.10 | .611 | 100 |
| ds14 | 2.20 | .586 | 100 |
| ds15 | 2.09 | .605 | 100 |
| ds16 | 2.03 | .559 | 100 |
| ds17 | 2.08 | .526 | 100 |
| ds18 | 2.06 | .565 | 100 |

| | | | |
|------|------|------|-----|
| ds19 | 2.09 | .588 | 100 |
| ds20 | 2.04 | .585 | 100 |
| ds21 | 2.00 | .550 | 100 |
| ds22 | 2.16 | .598 | 100 |
| ds23 | 2.06 | .583 | 100 |
| ds24 | 1.96 | .567 | 100 |
| ds25 | 2.00 | .532 | 100 |
| ds26 | 2.11 | .584 | 100 |
| ds27 | 2.07 | .573 | 100 |
| ds28 | 2.02 | .568 | 100 |
| ds29 | 2.05 | .642 | 100 |
| ds30 | 2.09 | .588 | 100 |
| ds31 | 2.17 | .604 | 100 |
| ds32 | 2.07 | .573 | 100 |
| ds33 | 1.98 | .550 | 100 |
| ds34 | 2.11 | .549 | 100 |
| ds36 | 2.17 | .587 | 100 |
| ds37 | 2.03 | .559 | 100 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ds1 | 72.17 | 134.607 | .610 | .842 |
| ds2 | 72.18 | 136.755 | .509 | .842 |
| ds3 | 72.27 | 136.058 | .558 | .842 |
| ds4 | 72.25 | 136.088 | .234 | .842 |
| ds5 | 72.13 | 134.943 | .589 | .842 |
| ds6 | 72.15 | 134.896 | .590 | .842 |
| ds7 | 72.17 | 136.951 | .503 | .843 |
| ds8 | 72.17 | 135.658 | .588 | .842 |
| ds9 | 72.12 | 135.339 | .589 | .842 |
| ds10 | 72.06 | 136.804 | .472 | .842 |
| ds11 | 72.16 | 136.540 | .509 | .842 |
| ds12 | 72.22 | 137.284 | .449 | .842 |
| ds13 | 72.11 | 135.432 | .239 | .842 |
| ds14 | 72.01 | 136.959 | .450 | .843 |
| ds15 | 72.12 | 135.965 | .507 | .842 |
| ds16 | 72.18 | 135.624 | .580 | .842 |

| | | | | |
|-------------|--------------|----------------|-------------|-------------|
| ds17 | 72.13 | 136.882 | .514 | .842 |
| ds18 | 72.15 | 135.260 | .601 | .842 |
| ds19 | 72.12 | 134.874 | .605 | .842 |
| ds20 | 72.17 | 135.860 | .534 | .842 |
| ds21 | 72.21 | 136.309 | .534 | .843 |
| ds22 | 72.05 | 134.917 | .590 | .842 |
| ds23 | 72.15 | 134.977 | .603 | .842 |
| ds24 | 72.25 | 135.806 | .556 | .842 |
| ds25 | 72.21 | 136.269 | .558 | .842 |
| ds26 | 72.10 | 135.889 | .532 | .842 |
| ds27 | 72.14 | 135.394 | .582 | .842 |
| ds28 | 72.19 | 135.105 | .610 | .843 |
| ds29 | 72.16 | 133.489 | .646 | .842 |
| ds30 | 72.12 | 135.278 | .275 | .842 |
| ds31 | 72.04 | 135.958 | .508 | .842 |
| ds32 | 72.14 | 136.950 | .462 | .842 |
| ds33 | 72.23 | 136.724 | .502 | .842 |
| ds34 | 72.10 | 137.101 | .473 | .842 |
| ds35 | 72.04 | 135.291 | .575 | .843 |
| ds36 | 72.18 | 135.947 | .554 | .842 |

Mean Hipotetik $(33 \times 1) + (33 \times 4) = 82,5$

Reliability

Scale: STRESS KERJA

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 100 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 100 | 100.0 |

. Listwise deletion based on all variables
1 the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .886 | 46 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|-----|
| SK1 | 2.69 | .692 | 100 |
| SK2 | 2.67 | .637 | 100 |
| SK3 | 2.69 | .615 | 100 |
| SK4 | 2.68 | .634 | 100 |
| SK5 | 2.67 | .667 | 100 |
| SK6 | 2.72 | .604 | 100 |
| SK7 | 2.73 | .529 | 100 |
| SK8 | 2.72 | .552 | 100 |
| SK9 | 2.76 | .588 | 100 |
| SK10 | 2.70 | .644 | 100 |
| SK11 | 2.68 | .566 | 100 |
| SK12 | 2.72 | .570 | 100 |
| SK13 | 2.64 | .628 | 100 |
| SK14 | 2.66 | .639 | 100 |
| SK15 | 2.67 | .570 | 100 |
| SK16 | 2.67 | .637 | 100 |
| SK17 | 2.68 | .649 | 100 |
| SK18 | 2.71 | .591 | 100 |
| SK19 | 2.68 | .601 | 100 |
| SK20 | 2.68 | .649 | 100 |
| SK21 | 2.74 | .613 | 100 |
| SK22 | 2.70 | .560 | 100 |
| SK23 | 2.72 | .587 | 100 |
| SK24 | 2.76 | .571 | 100 |
| SK25 | 2.77 | .548 | 100 |
| SK26 | 2.73 | .566 | 100 |
| SK27 | 2.68 | .601 | 100 |
| SK28 | 2.65 | .657 | 100 |
| SK29 | 2.65 | .592 | 100 |
| SK30 | 2.66 | .607 | 100 |
| SK31 | 2.68 | .723 | 100 |
| SK32 | 2.73 | .664 | 100 |
| SK33 | 2.73 | .566 | 100 |
| SK34 | 2.70 | .577 | 100 |

| | | | |
|------|------|------|-----|
| SK35 | 2.72 | .668 | 100 |
| SK36 | 2.73 | .601 | 100 |
| SK37 | 2.73 | .633 | 100 |
| SK38 | 2.67 | .667 | 100 |
| SK39 | 2.68 | .695 | 100 |
| SK40 | 2.69 | .615 | 100 |
| SK41 | 2.63 | .630 | 100 |
| SK42 | 2.68 | .601 | 100 |
| SK43 | 2.73 | .566 | 100 |
| SK44 | 2.72 | .604 | 100 |
| SK45 | 2.77 | .584 | 100 |
| SK46 | 2.75 | .557 | 100 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| SK1 | 121.53 | 458.292 | .826 | .885 |
| SK2 | 121.55 | 459.159 | .868 | .885 |
| SK3 | 121.53 | 459.969 | .869 | .885 |
| SK4 | 121.54 | 459.766 | .849 | .885 |
| SK5 | 121.55 | 458.735 | .842 | .885 |
| SK6 | 121.50 | 462.515 | .783 | .885 |
| SK7 | 121.49 | 465.768 | .253 | .885 |
| SK8 | 121.50 | 464.677 | .767 | .885 |
| SK9 | 121.46 | 466.837 | .632 | .885 |
| SK10 | 121.52 | 462.272 | .743 | .885 |
| SK11 | 121.54 | 463.503 | .796 | .885 |
| SK12 | 121.50 | 463.364 | .797 | .885 |
| SK13 | 121.58 | 460.266 | .838 | .885 |
| SK14 | 121.56 | 461.865 | .763 | .885 |
| SK15 | 121.55 | 465.583 | .705 | .885 |

| | | | | |
|-------------|---------------|----------------|-------------|-------------|
| SK16 | 121.55 | 461.220 | .791 | .885 |
| SK17 | 121.54 | 460.453 | .803 | .885 |
| SK18 | 121.51 | 463.788 | .750 | .885 |
| SK19 | 121.54 | 462.594 | .785 | .885 |
| SK20 | 121.54 | 460.897 | .286 | .885 |
| SK21 | 121.48 | 465.323 | .663 | .885 |
| SK22 | 121.52 | 464.192 | .777 | .885 |
| SK23 | 121.50 | 464.030 | .746 | .885 |
| SK24 | 121.46 | 464.594 | .745 | .885 |
| SK25 | 121.45 | 465.280 | .747 | .885 |
| SK26 | 121.49 | 465.444 | .716 | .885 |
| SK27 | 121.54 | 463.544 | .747 | .885 |
| SK28 | 121.57 | 461.722 | .747 | .885 |
| SK29 | 121.57 | 461.338 | .847 | .885 |
| SK30 | 121.56 | 463.602 | .738 | .885 |
| SK31 | 121.54 | 457.625 | .811 | .885 |
| SK32 | 121.49 | 460.939 | .266 | .885 |
| SK33 | 121.49 | 463.000 | .818 | .885 |
| SK34 | 121.52 | 461.949 | .845 | .885 |
| SK35 | 121.50 | 463.182 | .682 | .885 |
| SK36 | 121.49 | 464.535 | .709 | .885 |
| SK37 | 121.49 | 462.374 | .252 | .885 |
| SK38 | 121.55 | 459.886 | .800 | .885 |
| SK39 | 121.54 | 457.180 | .861 | .885 |
| SK40 | 121.53 | 462.736 | .761 | .885 |
| SK41 | 121.59 | 460.810 | .815 | .885 |
| SK42 | 121.54 | 463.766 | .739 | .885 |
| SK43 | 121.49 | 466.252 | .682 | .885 |
| SK44 | 121.50 | 463.485 | .745 | .885 |
| SK45 | 121.45 | 464.755 | .721 | .885 |
| SK46 | 121.47 | 466.938 | .64 | .885 |

Mean hipotetik $(43 \times 4) + (43 \times 1) = 102,5$

| Skala | Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------|----------------|------------|
| Dukungan sosial | 0,844 | Reliabel |
| Stress kerja | 0,886 | Reliabel |

| Variabel | SD | Nilai Rata-rata | | Keterangan |
|-----------------|--------|-----------------|---------|------------|
| | | Hipotetik | Empirik | |
| Dukungan sosial | 10,659 | 82,5 | 66,03 | rendah |
| Stress kerja | 10,745 | 102,5 | 118,10 | tinggi |





LAMPIRAN C
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | dukungan sosial | strees kerja |
|--------------------------------|--------------------------|-----------------|--------------|
| Normal Parameters ^a | Mean | 66.03 | 118.10 |
| | Std. Deviation | 10.659 | 18.745 |
| | Most Extreme Differences | | |
| | Absolute | .135 | .297 |
| | Positive | .092 | .173 |
| | Negative | -.135 | -.297 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | 1.352 | 2.972 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | .352 | .354 |

- a. Test distribution is Normal
b. calculated from data

| Variabel | RERATA | K-S | SD | Sig | Keterangan |
|-----------------|--------|-------|--------|-------|------------|
| Dukungan sosial | 66,03 | 1,352 | 10,659 | 0,352 | Normal |
| Stress kerja | 118,10 | 2,972 | 10,745 | 0,354 | Normal |



LAMPIRAN D
UJI LINEARITAS

Report
stres kerja



| | Cases | | | | | |
|-------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| stres kerja * dukungan sosial | 100 | 100.0% | 0 | .0% | 100 | 100.0% |

| dukungan sosial | Mean | N | Std. Deviation |
|-----------------|--------|---|----------------|
| 37 | 120.00 | 1 | . |
| 46 | 120.00 | 2 | .000 |
| 47 | 108.00 | 1 | . |
| 49 | 120.00 | 3 | .000 |
| 50 | 120.00 | 1 | . |
| 51 | 120.00 | 2 | .000 |
| 52 | 120.00 | 3 | .000 |
| 53 | 120.00 | 3 | .000 |
| 54 | 120.00 | 4 | .000 |
| 55 | 120.00 | 2 | .000 |
| 57 | 120.00 | 2 | .000 |
| 58 | 119.50 | 2 | .707 |
| 59 | 120.00 | 1 | . |
| 60 | 119.75 | 8 | .707 |
| 61 | 116.33 | 6 | 8.981 |
| 64 | 122.00 | 3 | 3.464 |
| 66 | 72.00 | 1 | . |
| 67 | 125.00 | 2 | 7.071 |
| 68 | 120.00 | 2 | .000 |
| 69 | 106.00 | 2 | 10.799 |
| 70 | 104.40 | 5 | 15.314 |
| 71 | 86.80 | 5 | 11.994 |
| 72 | 88.00 | 5 | 11.180 |
| 73 | 107.00 | 5 | 10.106 |
| 74 | 95.67 | 3 | 10.771 |
| 75 | 101.83 | 6 | 8.288 |
| 76 | 92.20 | 5 | 8.700 |
| 77 | 82.00 | 1 | . |
| 78 | 80.75 | 4 | 15.174 |
| 79 | 110.00 | 1 | . |
| 80 | 117.00 | 2 | 4.243 |
| 81 | 114.00 | 3 | 2.646 |

| | | | |
|-------|--------|-----|--------|
| 82 | 123.50 | 2 | 10.021 |
| 83 | 83.00 | 1 | . |
| 86 | 76.00 | 1 | . |
| Total | 118.10 | 100 | 10.745 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| stres kerja * dukungan sosial | Between Groups | (Combined) | 20298.117 | 34 | 597.003 | 2.678 | .000 |
| | | Linearity | 7835.166 | 1 | 7835.166 | 35.150 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 12462.951 | 33 | 377.665 | 1.694 | .035 |
| | Within Groups | | 14488.883 | 65 | 222.906 | | |
| Total | | | 34787.000 | 99 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-------------------------------|-------|-----------|------|-------------|
| stres kerja * dukungan sosial | -.475 | .225 | .764 | .583 |

| Korelasional | F beda | P beda | Keterangan |
|--------------|--------|--------|------------|
| X-Y | 1,694 | 0,135 | Linear |



LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS

Correlations

Correlations

| | | dukungan sosial | strees kerja |
|-----------------|---------------------|-----------------|--------------|
| dukungan sosial | Pearson Correlation | 1 | -.475** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 100 | 100 |
| stres kerja | Pearson Correlation | -.475** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 100 | 100 |

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

| Statistik | Koefisien (r_{xy}) | Koefisien Determinan (r^2) | BE% | P | ket |
|-----------|---------------------------|--------------------------------------|-------|-------|-------------|
| X-Y | -0473 | 0,225 | 22,5% | 0,000 | significant |



LAMPIRAN F
DOKUMENTASI









UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7369012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1037/FPSI/01.10/VIII/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

2 Agustus 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur Utama
 RSUP Haji Adam Malik
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Steven Hutahaean
 NPM : 188600354
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di RSUP Haji Adam Malik, Jl. Bunga Lau No.17, Kemenangan Tani, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20136 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atus perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Labripta, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





**KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
POLTEKKES KESEHATAN KEMENKES MEDAN**

Jl. Jamin Ginting Km. 13,5 Kel. Lau Cih Medan Tuntungan Kode Pos 20136
Telepon: 061-8368633 Fax: 061-8368644
email : kepk.poltekkesmedan@gmail.com



**PERSETUJUAN KEPK TENTANG
PELAKSANAAN PENELITIAN BIDANG KESEHATAN
Nomor 118/P/KEPK/POLTEKKES KEMENKES MEDAN 2022**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Komisi Etik Penelitian Kesehatan Poltekkes Kesehatan Kemenkes Medan, setelah dilaksanakan pembahasan dan penilaian usulan penelitian yang berjudul :

“Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan”


Yang menggunakan manusia dan hewan sebagai subjek penelitian dengan ketua Pelaksana/
Peneliti Utama : **Steven Hutahaean**
Dari Institusi : **Universitas Medan Area**

Dapat disetujui pelaksanaannya dengan syarat :
Tidak bertentangan dengan nilai – nilai kemanusiaan dan kode etik penelitian kesehatan.
Melaporkan jika ada amandemen protokol penelitian.
Melaporkan penyimpangan/ pelanggaran terhadap protokol penelitian.
Melaporkan secara periodik perkembangan penelitian dan laporan akhir.
Melaporkan kejadian yang tidak diinginkan.

Persetujuan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan batas waktu pelaksanaan penelitian seperti tertera dalam protokol dengan masa berlaku maksimal selama 1 (satu) tahun.

Medan, 29 Agustus 2022
Komisi Etik Penelitian Kesehatan
Poltekkes Kemenkes Medan

Ketua,


Dr. Ir. Zuraidah Nasution, M.Kes
NIP. 196101101989102001



KEMENTERIAN KESEHATAN RI
DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM PUSAT
H.ADAM MALIK

JL. Bunga Lau No. 17 Medan Tuntungan Km. 12 Kotak Pos 246
Telp. (061) 8364581 - 8360143 - 8360051 Fax. 8360255
MEDAN - 20136



SURAT KETERANGAN
Nomor : LB.02.02/XV.III.2.2.2/3873 /2022

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Drs. Jintan Ginting, Apt, M.Kes
N I P : 196312031996031001
Jabatan : Direktur SDM, Pendidikan dan Umum
RSUP H. Adam Malik
Alamat : Jln.Bunga Lau No.17 Medan

dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Steven Hutahaean
N I M : 188600354
Institusi : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Judul : Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja
Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP H. Adam Malik
Medan

Benar telah selesai melaksanakan penelitian dan telah mengikuti prosedur dan ketentuan yang berlaku di RSUP H. Adam Malik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

2 November 2022
Direktur SDM, Pendidikan dan Umum



Drs. Jintan Ginting, Apt, M.Kes
NIP-196312031996031001