

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
STRES KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT NIRMALA SURI
SUKOHARJO**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S1)
dalam Ilmu Psikologi (S.Psi)



Diajukan Oleh:

MOCH ALVANDIKA YAHYA

NIM: 1707016067

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2022

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

LEMBAR PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit
Nirmala Suri Sukoharjo
Penulis : Moch Alvandika Yahya
NIM : 1707016067
Jurusan : Psikologi

Telah diajukan dalam sidang munaqsyah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu psikologi.

Semarang, 10 Januari 2023

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Dr. Nikmat Rochmawati, M.Si
NIP: 198002202016012901

Sekretaris Sidang

Wening Wihartati, S.Psi. M.Si
NIP: 197711022006042004

Penguji I

Siti Hikmah, S.Pd. M.Si

NIP: 197502052006042003

Penguji II

Nadva Ariyani Hasanah
Nurriyatiningrum, M.Psi., Psikolog
NIP: 199201172019032019

Pembimbing I

Wening Wihartati, S.Psi. M.Si
NIP: 197711022006042004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Moch Alvandika Yahya

NIM : 1707016067

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
STRES KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT NIRMALA SURI
SUKOHARJO”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,

kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 1 Desember 2022

Pembuat Pernyataan



Moch Alvandika Yahya

NIM: 1707016067

PERSETUJUAN PEMBIMBING



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI**

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRES
KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT NIRMALA SURI SUKOHARJO

Nama : MOCH ALVANDIKA YAHYA

NIM : 1707016067

Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah proposal skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Komprehensif.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Wening Wihartanti, S.Psi. M.Si
NIP.19771102 200604 2 004

Semarang, 1 Desember 2022
Yang bersangkutan

Moch Alvandika Yahya
NIM. 1707016067

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbi'l'alanin*, puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah Swt yang senantiasa memberikan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo” dapat diselesaikan dalam wujudnya sekarang. Solawat serta salam haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw. Semoga kita mendapat syafaatnya kelak di hari akhir. Amin.

Alhamdulillah, teriring rasa syukur atas limpahan kasih sayang Allah Swt. dengan dukungan berbagai pihak, penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih, pertama-tama penulis sampaikan kepada Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag, dan segenap jajarannya yang telah memberi kesempatan berharga untuk menimba ilmu pada Progam Studi Psikologi (S1) di Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang.

Kemudian ucapan terima kasih, penulis sampaikan kepada Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yakni Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Ma'arif, M. Ag dan segenap jajarannya yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan yang penulis perlukan selama mengikuti pendidikan di Progam Studi Psikologi (S1) di Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang.

Selanjutnya ucapan terima kasih, penulis sampaikan kepada Pembimbing I sekaligus dosen wali Ibu Hj. Wening Wihartati, S. Psi., M. Si yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dorongan, semoga beliau beserta keluarga selalu memperoleh rahmat dan ridha Allah Swt.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Direktur Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo, Bapak dr. Sri Pratomo, Sp.B, FinaCS, FICS; Manajer PPSDM & Diklat, Bapak Maulana, RW, M.Psi, Psi; dan Komite Keperawatan, Ibu

Yuni Setyorini, Amd. Kep, yang telah memberi kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian bagi penulisan skripsi ini.

Penulis menghaturkan terimakasih kepada kakek Bapak Prof. Dr. H. Madyo Ekosusilo, M.Pd yang telah memberikan bimbingan, mengajarkan dan memberikan arahan dalam penyusunan naskah skripsi.

Terima kasih yang serupa, penulis sampaikan kepada sahabat yang selalu memberikan dukungan dan memberikan bantuan dalam mengerjakan skripsi alfin maulana, siti umi, agustin dan aziz.

Ucapan terima kasih terakhir, penulis sampaikan secara tulus kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penelitian dan penulisan ksripsi ini, baik yang disebut namanya maupun yang tidak disebutkan disini. Semoga amal baik mereka mendapatkan balasan dari Allah Swt.

Penulis telah berusaha menyampaikan dan menganalisa data semaksimal mungkin, namun penulis menyadari keterbatasan dalam mengungkap dan menuliskannya. Oleh karenanya, kritik dan saran membangun bagi penyempurnaan skripsi dan pengembangan keilmuan sangat berharga bagi penulis.

Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangsih pada penelitian selanjutnya dan pada keilmuan psikologi Amin Ya Rabbal'amin.

Semarang, 1 Desember 2022

Penulis



Moch Alvandika Yahya

NIM: 1707016067

HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Moh Buchori Hidayat, S.Pd dan Ibu Neneng Ratnasari SE, S.Pd., M.Si yang telah mendidik, membesarkan , mencurahkan kasih sayang, selalu berdo'a dan memberi restu dalam menempuh cita-cita serta keberhasilan penulis, serta adik tercinta Reysya Cintiya Sari.
2. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Terima kasih kepada Keluarga besar KSR PMI UNIT UIN Walisongo Semarang kepada teman-teman yang berproses bersama angkatan 2017 dari mulai PAB sampai Musta khususnya anggota Bidang Pengmas generasi Kabid Imam dan Bidang Diklat generasi Kabid Alvan yang telah mengajari banyak keahlian pada bidang non-akademik.
4. Kelompok *The One* (Hasan, Alvan, Mar'i dan Alfin), teman-teman seangkatan 2017 khususnya Psikologi B, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah memberi warna dalam kehidupan penulis.
5. Kepada teman-teman Prodi Psikologi Angkatan 2017, khususnya Psikologi kelas B yang telah memberikan semangat dan dukungan dari awal hingga akhir masa perkuliahan.
6. Sahabat terdekat penulis Nike Sumkawati, Andriawan, Nanda dan Bayu yang telah memberi warna pada kehidupan penulis.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
MOTTO	xii
INTISARI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Stres Kerja.....	8
1. Pengertian Stres Kerja	8
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	10
3. Aspek Stres Kerja.....	12
4. Stres Kerja dalam Perspektif Islam	14
B. Efikasi Diri.....	15
1. Pengertian Efikasi Diri	15
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri	16
3. Aspek Efikasi Diri	18
4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam	22
C. Motivasi Kerja.....	24
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	25
3. Aspek Motivasi Kerja.....	26
4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam	27
D. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo	29
E. Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	34
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
1. Variabel Penelitian	34
2. Definisi Operasional.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
1. Tempat Penelitian.....	35
2. Waktu Penelitian	35

D.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	36
1.	Populasi	36
2.	Sampel	36
3.	Teknik Pengambilan Sampel	37
E.	Metode Pengumpulan Data	37
1.	Skala Stres Kerja	38
2.	Skala Efikasi Diri	39
3.	Skala Motivasi Kerja	39
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	40
1.	Validitas Alat Ukur	40
2.	Reliabilitas Alat Ukur	41
G.	Hasil Uji Coba Alat Ukur	41
1.	Validitas Alat Ukur	41
2.	Reliabilitas Alat Ukur	45
H.	Teknik Analisis Data	46
1.	Uji Asumsi Klasik	46
2.	Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
A.	Hasil Penelitian	49
1.	Deskripsi Tempat Penelitian	49
2.	Deskripsi Subjek	50
3.	Kategori Variabel Penelitian	51
B.	Hasil Uji Asumsi	55
1.	Uji Normalitas	55
2.	Uji Linearitas	56
3.	Uji Multikolinearitas	57
C.	Hasil Analisa Data	58
1.	Pengujian Hipotesis H1, H2 dengan H3 Dengan Uji T	58
2.	Pengujian Hipotesis H3 Dengan Uji F	60
3.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	60
D.	Pembahasan	61
1.	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo	61
2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo	63
3.	Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo	64
BAB V PENUTUP		
A.	Kesimpulan	67
B.	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		70
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Perawat Nirmala Suri Sukoharjo	36
Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert	38
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Pengukuran Stres Kerja	38
Tabel 3. 4 <i>Blue Print</i> Pengukuran Efikasi Diri	39
Tabel 3. 5 <i>Blue print</i> pengukuran motivasi kerja	40
Tabel 3. 6 <i>Blue Print</i> Stres Kerja Setelah Dilakukan Uji Validitas	41
Tabel 3. 7 Perubahan Nomor Aitem Pada Skala Stres Kerja	42
Tabel 3. 8 <i>Blue Print</i> Efikasi Diri Setelah Dilakukan Uji Validitas	42
Tabel 3. 9 Perubahan Nomor Aitem Pada Skala Efikasi Diri	43
Tabel 3. 10 <i>Blue Print</i> Motivasi Kerja Setelah Dilakukan Uji Validitas	44
Tabel 3. 11 Perubahan Nomor Aitem Pada Skala Motivasi Kerja	44
Tabel 3. 12 Reliabilitas Skala Stres Kerja	45
Tabel 3. 13 Reliabilitas Skala Efikasi Diri	45
Tabel 3. 14 Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	45
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Variabel Penelitian	52
Tabel 4. 2 Kategorisasi Variabel Efikasi Diri	52
Tabel 4. 3 Tabel Distribusi Variabel Efikasi Diri	53
Tabel 4. 4 Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel 4. 5 Tabel Distribusi Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel 4. 6 Kategorisasi Variabel Stres Kerja	54
Tabel 4. 7 Tabel Distribusi Variabel Stres Kerja	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji F)	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4. 1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar 4. 2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	51

MOTTO

“Teruslah mencoba dan berusaha maka akan ada pertolongan untukmu”

**THE INFLUENCE OF SELF-EFFICIENCY AND WORK MOTIVATION ON
NURSES' WORK STRESS AT NIRMALA SURI HOSPITAL, SUKOHARJO**

Abstrack

Abstrack : A nurse is a job that can cause stress compared to other jobs. This can be caused by nurses having a shift work system, the obligation to provide holistic nursing care, high workloads, and role conflicts that make nurses vulnerable to stress. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and work motivation on work stress at Nirmala Suri Sukoharjo Hospital. This type of research used is quantitative research. The population in this study amounted to 118 people with a sample of 88 people. The sampling technique used is simple random sampling. While the measuring tool used is the Likert scale and data analysis techniques using multiple regression techniques. The results of this study indicate that there is an influence between self-efficacy and work motivation in nurses at Nirmala Suri Sukoharjo Hospital. this can be seen from the coefficient of determination of 0.075, which means that self-efficacy and work motivation contribute 7.5% to work stress.

Keywords: Self-Efficacy, Work Motivation, Work Stress

Abstrak : Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dibandingkan dengan pekerjaan lainnya. Hal ini dapat disebabkan karena perawat memiliki sistem kerja shift, kewajiban untuk memberikan asuhan keperawatan secara holistik, beban kerja yang tinggi dan konflik peran yang menjadikan perawat rentan terhadap stres. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 118 orang dengan sampel 88 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu simple random sampling. Sementara Alat ukur yang digunakan yaitu skala likert dan Teknik analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara efikasi diri dan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Hal ini dapat dilihat dari koefisiensi determinasi sebesar 0,075 yang artinya bahwa efikasi diri dan motivasi kerja menyumbang sebesar 7,5% terhadap stres kerja.

Kata kunci: Efikasi Diri, Motivasi kerja, Stres Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang sangat berperan penting dalam pelayanan masyarakat. Khususnya di rumah sakit atau fasilitas kesehatan, perawat juga merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan untuk membantu dokter dalam melakukan tindakan medis. Secara teoritis, peran utama perawat di rumah sakit adalah merawat pasien (*care*) dengan memberikan pelayanan keperawatan (*nurturing*) untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan psikologis pasien (Fakih, 2013:132).

Menurut Ellis dan Harley (dalam Al Masitoh, 2011) mendefinisikan perawat sebagai orang yang merawat, memelihara, dan menjaga orang yang membutuhkan karena sakit. Perawat merupakan seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan Bab 1 Pasal 1). Profesi sebagai perawat mempunyai intensitas interaksi yang tinggi dengan pasien dan keluarganya. Sebagai profesi, keperawatan dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, interpersonal kemampuan teknis, dan moral (Nursalam, 2014).

Pelaksanaan perawatan kesehatan masyarakat, perawat idealnya memiliki 12 peran dan tanggung jawab. Namun karena tingkat pendidikan yang rendah yaitu pendidikan D3 bahkan ada yang SPK dari seluruh peran dan fungsi yang harus dijalankan perawat, hanya enam saja yang menjadi prioritas (Depkes, 2006 dalam Jumariah & Mulyadi, 2017:183). Tugas-tugas ini meliputi pemberi asuhan keperawatan, penemu kasus, sebagai pendidik/penyuluh kesehatan, koordinator dan kolaborator, konselor keperawatan, fungsi panutan.

Peran asuhan keperawatan dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan kebutuhan dasar individu yang diperlukan melalui pemberian pelayanan keperawatan. Pemberian asuhan keperawatan ini bervariasi dari yang sederhana

sampai dengan kompleks (Wirantanus, 2019:153). Peran sebagai penemu kasus dapat dilakukan dengan penerapan langsung pada masyarakat (*active case finding*) maupun tidak langsung dengan melakukan kunjungan pasien ke Puskesmas (*Passive Case Finding*). Peran sebagai pendidik kesehatan harus mampu memahami kebutuhan klien yaitu individu, keluarga, kelompok dan masyarakat, agar sembuh dari suatu penyakit dan menyusun program penyuluhan/pendidik kesehatan baik untuk orang sehat maupun orang sakit. Peran sebagai koordinator dan kolaborator dengan mengkoordinir semua kegiatan upaya pelayanan kesehatan dalam mencapai tujuan kesehatan melalui kerjasama dengan tim kesehatan lainnya (lintas program dan lintas sektoral). Peran sebagai konselor melakukan konseling keperawatan sebagai usaha memecahkan masalah secara efektif. Perawat menerapkan metode pengajaran yang direncanakannya. Fungsi sebagai panutan harus berperilaku hidup yang sehat dan melakukan tindakan pencegahan agar menjadi teladan bagi masyarakat. Peran yang cukup banyak ini dapat menimbulkan stres bagi perawat (Depkes, 2006 dalam Jumariah & Mulyadi, 2017:183).

Menurut *National Safety Council* (2004, dalam Hasanah dkk., 2019:112) menyebutkan bahwa perawat merupakan salah satu pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dibandingkan dengan pekerjaan lainnya. Hal ini dapat disebabkan karena perawat memiliki sistem kerja shift, kewajiban untuk memberikan asuhan keperawatan secara holistik, beban kerja yang tinggi dan konflik peran yang menjadikan perawat rentan terhadap stres. Ditambah datangnya situasi tertentu dalam 2 tahun terakhir yaitu wabah Covid-19 yang menyebabkan perubahan di semua lini kehidupan manusia khususnya perawat. Perawat menjadi garda depan dalam penanganan kasus covid-19. Para perawat telah mengorbankan keselamatan dan menghadapi ancaman tertular virus yang bisa berakhir pada kematian. Sebagai bagian dari garda terdepan dalam menangani kasus Covid-19, tidak sedikit yang mengalami kelelahan baik secara fisik dan juga secara mental. Tidak hanya itu saja faktor stres kerja juga dipengaruhi dari jam kerja yang dilakukan oleh perawat (Malini, 2022). Menurut Afrizal (dalam Rini, 2020) perawat diharuskan memakai hazmat

selama satu shift kerja atau selama 8 jam. Penggunaan pakaian hazmat yang cukup lama ini membuat perawat merasa panas serta gerah sehingga membuat tekanan mental tersendiri bagi dirinya. Selain itu perawat rentan terpapar Covid-19 sehingga perawat merasa was-was jika dirinya serta orang di sekitarnya terkena Covid-19.

Hal ini diperkuat oleh data yang dihasilkan dari survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2015 (dikutip dalam Vazia, 2016) menunjukkan bahwa 51% perawat mengalami stres dalam bekerja, lelah, kurang ramah, sering pusing, kurang istirahat akibat beban kerja yang tinggi dan penghasilan yang tidak memadai. Jika hal ini dibiarkan tentunya dapat menimbulkan dampak yang lebih buruk. Menurut data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2016 jumlah perawat mencapai 296.876 orang, maka angka kejadian stres perawat cukup besar (Profil Kesehatan Indonesia, 2016). Lalu menurut penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah (2021) didapatkan hasil dari 644 orang responden yang tersebar di 8 kepulauan di Indonesia menunjukkan sekitar 55% tenaga kesehatan mengalami stres akibat pandemi Covid-19.

Stres kerja yang berkepanjangan dapat memperburuk kondisi emosional, fisik, dan mental perawat, yang kemudian dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental karena terkurasnya energi untuk menghadapi situasi yang kompleks dengan intensitas kerja yang tinggi. Pada lingkungan kerja, stres kerja tidak dapat dihindari terlebih lagi pada 2 tahun terakhir terdapat situasi pandemi hal ini menambah beban bagi perawat. Stres kerja juga menurunkan performa hal ini juga sangat berbahaya bagi pekerjaan. Menurut Schaufeli dan Buunk (1996) ada beberapa variabel individu yang mempengaruhi stres kerja yang dialami individu.

Efikasi diri menjadi salah satu faktor yang dapat meringankan stres kerja yang dialami perawat. Bandura dalam Halim, Lubis dan Hardjo (2019) mengatakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki mengerjakan tugas. Efikasi diri menekankan pada konsep kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi

yang akan datang, dalam artian sejauh mana seseorang menilai kemampuan, potensi dan kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam usahanya mengatasi masalah yang akan datang. Keyakinan dan kemantapan ini akan memberi suatu landasan untuk berusaha secara tekun, ulet dan berani menghadapi permasalahan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Agustin (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara efikasi diri dan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa makin tinggi efikasi diri, maka makin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah efikasi diri, maka makin tinggi stres kerjanya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja pada perawat adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan Kamalludin dalam Habibi (2005) Pentingnya motivasi adalah untuk mendorong semangat kerja perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi memberikan tujuan agar para karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang sangat tinggi akan mencapai hasil kinerja yang memuaskan.

Perawat sebagai pemberi pelayanan kesehatan, berinteraksi secara langsung dengan pasien. Berdasarkan naiknya pasien pada beberapa waktu terakhir, perawat memiliki stresor yang tinggi karena berhadapan dengan berbagai keadaan yang cukup kompleks, sehingga dimungkinkan mengalami stres kerja. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo?

2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo?
3. Adakah pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah literasi pengetahuan dan pengembangan pengetahuan pada bidang keilmuan psikologi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam penelitian yang akan datang, dengan pembahasan efikasi diri, motivasi kerja, dan stres kerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi perawat Rs. Nirmala Suri, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kebijakan tentang pentingnya efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja sehingga lebih siap menghadapi tekanan dalam dunia kerja.
 - b. Bagi Rs. Nirmala Suri, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada rumah sakit dalam merancang kegiatan dan program

untuk meningkatkan efikasi diri dalam rangka mempersiapkan perawat dalam menghadapi tekanan kerja berlebih.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang telah membahas tentang efikasi diri, motivasi kerja dan stres kerja telah beberapa kali diteliti. Berikut ini adalah penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu:

1. Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Relawan Pmi Kabupaten Boyolali oleh Ayu Rahmawati Permatasari, Jati Ariati (2015).

Pada penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi sederhana dengan subjek penelitian merupakan relawan PMI Kabupaten Boyolali yang berjumlah 41 orang. Subjek penelitian merupakan relawan PMI Kabupaten Boyolali yang berjumlah 41 orang. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu skala stres kerja dengan 24 aitem valid, serta skala efikasi diri dengan 23 aitem valid. Analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi sederhana. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi $-0,392$ dengan $p=0,006$ ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan stres kerja pada relawan PMI Kabupaten Boyolali. Efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 15,4 % dalam mempengaruhi stres kerja.

2. Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Perawat Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu oleh Hurumunnuri Amaliyah (2021).

Pada penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja dengan t hitung sebesar $11,030 > t$ tabel $2,007$. (2) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena t hitung sebesar $1,951 < t$ tabel $2,007$. (3) Efikasi diri dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan F Hitung sebesar $64,713 > F$ tabel sebesar $2,78$. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,713$

atau 71,3% yang menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel efikasi diri dan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja yakni sebesar 71,3% dengan tingkat kepercayaan 95%

3. Efikasi Diri dan Stres Kerja Pemandu Lalu Lintas Udara Bandara oleh Hary Yon Witjaksono & Nur Pratiwi Noviati (2018).

Pada penelitian tersebut menggunakan teknik uji korelasi dengan Subjek penelitian ini terdiri dari 70 orang PLLU yang memiliki rentang umur 21 tahun sampai dengan 50 tahun, terdiri dari 50 orang laki-laki dan 20 orang perempuan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara efikasi diri dan stres kerja, dan demikian hipotesis penelitian ini diterima.

4. Hubungan Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang oleh Rahayu Pertiwi Sari dan Agustin Handayani (2018).

Pada penelitian tersebut menggunakan metode analisis teknik korelasi product moment dengan subjek dalam penelitian ini berjumlah 63 guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Dengan Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara efikasi diri dan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa makin tinggi efikasi diri, maka makin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah efikasi diri, maka makin tinggi stres kerjanya. Sumbangan efektif efikasi diri terhadap stres kerja adalah 32.1%, sedangkan 67.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada penelitian terdahulu yang telah disebutkan diatas membahas tentang efikasi diri dan stres kerja. Menghasilkan hasil penelitian yang signifikan. Namun masih jarang penelitian yang membahas pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Dapat disimpulkan bahwa judul yang diteliti tidak memiliki kesamaan baik dalam waktu penelitian, tempat penelitian dan subjek penelitian maka penelitian ini belum pernah diteliti pada penelitian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2010:28) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan bagian yang normal dari kehidupan kita sehari-hari. Kita pun membutuhkan stres sebagai dorongan untuk menjalankan kegiatan.

Sarafino (Husnar, dkk 2017:101) Stres merupakan suatu kondisi yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dengan keadaan biologis, psikologis, atau sistem sosial individu tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, ada 2 pengertian stres; (1) Gangguan atau kekacauan mental dan emosional (2) Tekanan. Stres adalah suatu kondisi yang bersifat internal, yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik (tubuh), atau lingkungan, dan situasi sosial. Stres juga didefinisikan sebagai respon atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis hingga batas atau melebihi batas kemampuan subjek (Cooper, 1994).

Stres bisa mengganggu kesehatan fisik maupun mental jika melebihi kemampuan seseorang dalam menghadapinya. Menurut Selye (1976 dalam Ekawarna, 2018:139) stres didefinisikan sebagai suatu sindrom yang merupakan respon non spesifik individu terhadap suatu stimulus atau tuntutan dari lingkungannya. Jika individu dapat mengatasinya, maka tidak akan terjadi gangguan pada fungsi organ tubuh yang berarti individu tersebut tidak mengalami stres. Namun jika individu tidak dapat mengatasinya dan mengalami gangguan pada salah satu atau beberapa organ tubuh sehingga terasa tidak nyaman dan tidak menyenangkan serta tidak dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, maka individu tersebut mengalami stres menurut Agus (2006 dalam Florentinus 2010).

Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang Wartono (2017).

Quick dan Quick (1984) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, sebagai berikut:

- a. Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit cardiovascular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Menurut Hager (1999), stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Menurut Morgan & King dalam Dhania (2012) Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

Menurut Houtman (2005) stres kerja merupakan suatu pola reaksi yang terjadi ketika para pekerja tidak mampu menghadapi tantangan yang dihadapkan pada pekerjaan yang tidak sebanding dengan pengetahuan, kemampuan atau keterampilan mereka. Noviansyah dan Zunaidah dalam Lailiana (2016) stres kerja adalah respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, dan kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Waluyo (2019) stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor

kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Mangkunegara dalam Ahmad dan Taroreh (2019:2813) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan pada beberapa pendapat tokoh yang ada di atas maka dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi dalam individu yang disebabkan karena ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi tantangan saat bekerja dan dapat bersifat merusak bila seorang individu tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam menghadapi tantangan saat bekerja.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Handoko (2001: 201) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres, diantaranya adalah:

a. Beban kerja yang berlebihan.

Beban kerja yang berlebih atau melebihi kemampuan seseorang dapat memberikan tekanan yang lebih sehingga membuat kita merasa stres dalam bekerja.

b. Tekanan atau desakan waktu.

Desakan waktu tentu sangat berpengaruh bagi ketenangan kita untuk melakukan tindakan yang tepat hal ini juga seringkali ditemui di lingkungan perawat. Desakan waktu membuat seseorang mengalami tekanan yang mengakibatkan stres.

c. Kualitas supervisi yang jelek.

Kualitas pimpinan/supervise juga berpengaruh karena seberapa baik supervisi dalam memimpin bawahannya apabila supervise memiliki kualitas pemimpin yang buruk dan cenderung menekan hal ini dapat memberikan dampak stres.

d. Iklim politis yang tidak aman.

Situasi politik yang berada di organisasi memang tidak dapat dihindarkan namun situasi yang tidak menguntungkan bagi individu bahkan mengancam keberadaannya hal ini memberikan tekanan stres kerja.

- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.

Umpan balik berupa honor ataupun apresiasi sangat lah penting untuk menumbuhkan motivasi atau menimbulkan rasa stres karena umpan balik yang buruk akan membuat kita menjadi merasa kecewa, terpuruk, tertekan, dan stres.

- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab.

Wewenang yang diberikan jika tidak sesuai kebutuhan akan sulih untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan apabila tidak dapat memenuhi tanggung jawab akan mengakibatkan stres.

- g. Kemenduaan peranan.

Peran ganda yang diberikan dalam organisasi tentu dapat menambah beban dalam melakukan tugasnya dan juga dapat memicu stres pada pekerjaan.

- h. Frustrasi.

Frustrasi atau rasa kecewa karena gagal melaksanakan tugas atau tujuan pada pekerjaan yang dilakukan semakin besar tujuan yang ingin dicapai maka semakin besar rasa kecewa yang dialami. Rasa kecewa yang semakin besar pada akhirnya hanya akan mengakibatkan stres pada seseorang yang sedang melakukan pekerjaannya.

- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.

Konflik yang ada antar pribadi dengan kelompok/perusahaan akan menambah beban yang diterima sehingga hal ini mengakibatkan stres.

- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

Perbedaan antara nilai yang dianut oleh perusahaan dengan karyawan juga menjadi penyebab stres kerja, karena tidak adanya persamaan nilai akan menjadi beban dalam menjalani pekerjaannya.

k. Berbagai bentuk perubahan.

Perubahan yang mendadak akan menyebabkan kaget pada karyawan, apabila karyawan tidak dapat beradaptasi maka akan timbul stres kerja.

3. Aspek Stres Kerja

Aspek stres kerja menurut Robbins (2008) mengemukakan 3 ciri akibat stres kerja meliputi:

a. Aspek fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis, karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

b. Aspek psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Selain itu stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis yang lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Aspek perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

Berbeda menurut pendapat Cooper (dalam Suci, 2018) menyebutkan bahwa aspek stres kerja terdiri dari:

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja antara lain meliputi, beban kerja yang berlebih, beban kerja yang kurang, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya/pekerjaan yang beresiko dan pembagian waktu kerja.

b. Ambiguitas

Hal ini biasanya terjadi pada organisasi yang besar dan struktur organisasinya yang kurang baik. Karyawan kadang-kadang tidak tahu apa sebenarnya yang diharapkan perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir tengah baya karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketidakpuasan kerja, kecemasan, ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan. Kondisi seperti ini tentu menghadirkan konflik yang harus dapat diatasi agar tidak menimbulkan stres kerja.

c. Faktor interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari rekan kerja, maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres kerja. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Perkembangan karir

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

e. Struktur organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins, karena teori tersebut cukup mewakili aspek - aspek yang akan digunakan untuk mengungkap stres kerja pada perawat rumah sakit Nirmala Suri Sukoharjo, yang terdiri dari aspek fisiologi, aspek psikologis, aspek perilaku.

4. Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Stres kerja merupakan tekanan yang berlebih yang diterima seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga menimbulkan efek fisik dan psikis. Pada setiap pekerjaan yang dilakukan perawat selalu ada tantangan dan resiko yang dihadapi, hal ini juga dibahas tentang stres kerja, pada surat Al-Baqarah ayat 155 sebagai berikut:

وَأَنْبَلُوكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan Kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar.”

Quraish shihab (2017: 435-437) menjelaskan Allah berirman: *Sungguh, Kami pasti akan terus menerus menguji kamu*, mengisyaratkan bahwa hakikat kehidupan dunia, antara lain ditandai oleh keniscayaan adanya cobaan yang beraneka ragam.

Ujian atau cobaan yang dihadapi itu pada hakikatnya sedikit, sehingga betapapun besarnya, ia sedikit jika dibandingkan dengan imbalan dan ganjaran yang akan diterima. Cobaan itu sedikit, karena betapapun besarnya cobaan, ia dapat terjadi dalam bentuk yang lebih besar daripada yang telah terjadi. Bukankah ketika mengalami setiap bencana, ucapan yang sering terdengar adalah "Untung hanya begitu...." ia sedikit, karena

cobaan dan ujian yang besar adalah kegagalan menghadapi cobaan, khususnya dalam kehidupan beragama.

Ujian yang diberikan Allah *sedikit*. Kadarnya sedikit bila dibandingkan dengan potensi yang telah dianugerahkan Allah kepada manusia. Ia hanya sedikit, sehingga setiap yang diuji akan mampu memikulnya jika ia menggunakan potensi-potensi yang dianugerahkan Allah itu. Ini tidak ubahnya dengan ujian pada lembaga pendidikan. Soal-soal ujian disesuaikan dengan tingkat pendidikan masing-masing. Selain itu juga dalam pekerjaan tingkat kesulitan yang dialami dalam pekerjaan juga disesuaikan dengan pengalaman dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi jenjang pendidikan dan lamanya pengalaman yang dimiliki semakin berat tantangan yang dihadapi. Setiap yang diuji akan lulus jika ia mempersiapkan diri dengan baik, serta mengikuti tuntunan yang diajarkan.

Manusia harus berjuang, karena hidup adalah pertarungan antara kebaikan dan keburukan. Manusia dalam hidupnya pasti menghadapi setan dan pengikut-pengikutnya. Allah memerintahkan untuk berjuang, menghadapi mereka. Stres kerja diakibatkan kita kesulitan menghadapi cobaan yang ada dalam dunia kerja, kita harus berjuang mengasah ilmu agar dapat melewati cobaan dengan mudah.

B. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu berkaitan dengan kemampuan dan tindakannya. Keyakinan berkaitan dengan pencapaian dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan kemampuan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Perawat yang memiliki keyakinan tinggi akan mudah dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan perawat yang memiliki keyakinan rendah akan putus asa dan mengalami tekanan dalam melakukan tugasnya (Bandura, 1994).

Coty, dkk (A'yun & Hartini 2019:202) mengartikan Efikasi diri adalah sebuah keyakinan individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Persepsi individu tentang kemampuannya dapat mempengaruhi perilaku, motivasi, pola pikir, dan reaksi emosional dalam situasi yang parah. Efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri sendiri, apakah seorang perawat dapat mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan. Efikasi diri berbeda dengan cita-cita, karena efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri sedangkan cita-cita menggambarkan suatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai (Alwisol, 2009).

Bandura dalam Halim, Lubis dan Hardjo (2019) mengatakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan atau keyakinan pada diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mencapai sebuah prestasi kesuksesan dalam mengerjakan tugas. Keyakinan berkaitan dengan pencapaian dalam tujuan hidupnya, sedangkan kemampuan berkaitan dengan kompetensi seseorang dalam mencapai tujuan hidupnya. Baron & Byrne (2004), efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Bandura (dalam Prestiana dan Purbandini, 2012) *self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Berdasarkan pengertian efikasi diri tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan yang dialaminya.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (Raudatussalamah, 2015:221-222) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Efikasi diri yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri

yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

b. Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

3. Aspek Efikasi Diri

Menurut Corsini (1994) *self-efficacy* terdiri dari empat aspek, diantaranya adalah:

a. Kognitif

Merupakan kemampuan seseorang memikirkan cara-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Motivasi

Merupakan kemampuan seseorang memotivasi diri melalui pikirannya untuk melakukan sesuatu tindakan dan keputusan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

c. Afeksi

Merupakan kemampuan mengatasi perasaan emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

d. Seleksi

Merupakan kemampuan seseorang untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Aspek-aspek efikasi diri menurut Bandura (1981) terdiri dari beberapa aspek yaitu:

a. *Magnitude* (Tingkat Kesulitan)

Aspek berkaitan dengan kesulitan tugas. Situasi-situasi yang menuntut kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan memberikan target yang ditetapkan, mengatasi kegagalan dan menghadapi situasi-situasi sulit lain berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Jika seseorang mampu mengerjakan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi maka dapat dikatakan orang tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi karena orang tersebut mampu dan yakin mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin

terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk melaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang tingkat kesulitannya berbeda.

Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai keyakinan yang tinggi tentang kemampuan dalam melakukan suatu tugas yaitu mengendalikan dorongan seksual yang tingkatannya berbeda, sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang kemampuan dalam mengendalikan dorongan seksual. Efikasi diri dapat ditunjukkan dengan tingkatan yang dibebankan pada individu, yang nantinya terdapat tantangan dengan tingkat yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan.

Seseorang individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu melakukannya dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa diluar batas kemampuan yang dirasakannya. Kemampuan dapat dilihat dalam bentuk tingkat kecerdasan, usaha, ketepatan, produktivitas dan cara mengatasi tantangan. Hasil dari perbandingan antara tantangan yang timbul ketika individu mencapai performansi dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu akan bermacam-macam tergantung dengan aktivitas yang dilakukan. Suatu tingkat kesulitan ketika seseorang meyakini usaha atau tindakan yang dapat ia lakukan. Tingkat kesulitan tugas tersebut dinilai oleh individu tersebut dan tergantung persepsi dari individu itu sendiri terhadap tugas tersebut. Jadi dalam menentukan derajat kesulitan suatu tugas akan berbeda satu sama lain, tergantung penilaian yang dilakukan oleh individu tersebut. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan digunakan berdasarkan tingkat kesulitannya. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat ia lakukan dan ia

akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan sulit untuk dilakukan. *Magnitude* terbagi atas tiga bagian yaitu:

- 1) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba yaitu, seberapa besar individu merasa mampu atau yakin untuk berhasil menyelesaikan tugas dengan pilihan perilaku yang akan dilaksanakan.
- 2) Menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuan.
- 3) Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.

b. *Generality* (Keadaan Umum).

Aspek ini menjelaskan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Individu mungkin akan menilai diri merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari aspek yang berbeda-beda, di antaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif) dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku tersebut ditujukan. Pengukuran berhubungan dengan daerah aktivitas dan konteks situasi yang menampakkan pola dan tingkat generalisasi yang paling mendasar berkisar tentang apa yang individu susun pada kehidupan mereka. Seseorang dengan efikasi diri tinggi merasa bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk dapat bertindak dalam situasi apapun, sedangkan dengan efikasi diri rendah merasa bahwa dirinya hanya memiliki kemampuan untuk bertindak pada situasi yang terbatas.

Generality adalah sejauh mana individu yakin dengan kemampuannya dalam berbagi situasi tugas, mulai dari aktivitas yang biasa dilakukan sampai pada aktivitas yang belum pernah dilakukan dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Ini merupakan rentang aktivitas dimana individu yakin terhadap kemampuan dalam menjalankan beberapa tugas yang berbeda dari

tugas yang spesifik sampai pada kelompok tugas yang berbeda. Beberapa pengalaman yang menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus, sedangkan pengalaman yang lain membangkitkan keyakinan yang meliputi tugas.

c. *Strength* (Tingkat Kekuatan)

Aspek ini berkaitan dengan kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah akan lebih mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang melemahkannya, sedangkan orang memiliki efikasi diri yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap efikasi diri yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinannya pula. Individu yang memiliki kemampuan kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam berusaha untuk mengesampingkan kesulitan yang mereka hadapi. Dengan kata lain, seseorang dengan kekuatan efikasi diri yang tinggi sangat yakin akan kemampuan dirinya, mereka akan bertahan dalam usaha menghadapi masalah yang sulit, mampu menyelesaikan masalah yang penuh rintangan dan ketekunan yang besar akan berhasil dalam melakukan tugasnya, sebaliknya mereka yang memiliki kekuatan efikasi diri yang rendah akan merasa bahwa kemampuannya lemah dan akan mudah terguncang apabila menghadapi rintangan dalam melakukan tugasnya.

Suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri seseorang yang dapat diwujudkan dalam melakukan tugas tertentu. Individu yang semakin kuat keyakinannya terhadap kemampuan dirinya sendiri, maka individu tersebut akan semakin menyenangkan tugas yang penuh dengan tantangan dan memiliki kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan rintangan. Sebaliknya, individu yang tidak memiliki keyakinan dengan

kemampuan dirinya, maka individu tersebut akan cenderung menghindari tugas yang penuh dengan tantangan dan mencari tugas yang tidak menantang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bandura, karena teori tersebut cukup mewakili aspek - aspek yang akan digunakan untuk mengungkap efikasi diri pada perawat rumah sakit Nirmala Suri Sukoharjo, yang terdiri dari *magnitude* (tingkat kesulitan), *generality* (keadaan umum) dan *strength* (tingkat kekuatan).

4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan sesuatu. Pada surat Al-Baqarah ayat 286 dijelaskan juga tentang keyakinan seseorang dalam menghadapi cobaan yang diterimanya, yaitu sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ
لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ إِنَّتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebijaksanaan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.”

Ayat di atas Allah SWT tidak akan membebani dengan sesuatu yang berada di luar kemampuannya. Maka timbul keyakinan bahwa apapun yang terjadi, kita akan mampu menghadapinya keyakinan ini disebut iman. Ayat ini juga mengisyaratkan bahwa setiap orang memiliki kemampuan sebagai bekal untuk menjalani kehidupan ini, maka setiap orang hendaknya meyakini bahwa banyak kemampuan yang telah dimiliki menjadi potensi

sebagai modal untuk kesuksesan.

Seperti yang dijelaskan oleh Hamka (2015:570) apabila derajat iman manusia bertambah naik, bertambahlah dia cermat, hal ini tetap dirasakan oleh semua orang bertambah dia ingat bahwa dirinya ini adalah tempat berjuang di antara cita yang baik, cita ketaatan kepada Allah, dan hawa nafsu, dan Sebab itu, orang yang beriman menyambung doanya kepada Allah, "Ya, Tuhan kami! Jangan- lah Engkau tuntutan kami di atas kealpaan kami dan kekeliruan kami. Dengan doa yang begini, orang yang beriman mengaku dari hati sanubarinya bahwa kealpaan akan terdapat juga pada dirinya, demikian juga kekeliruan: salah pilih, salah masuk, salah jalan! Tertinggal- kan barang yang mesti dikerjakan, terkerjakan barang yang mesti ditinggalkan, atau terlupa di tempat yang mestinya patut diingat. Orang yang beriman berdoa begini bukanlah karena dia ingin alpa dan ingat keliru. Sebab, kalau orang telah beriman, dia sendiri pun merasa bahwa ada suatu kelupaan yang juga mesti disalahkan!.

Pada pangkal surat Al Baqarah ayat 286 Hamka (2015: 572) menjelaskan karena kami yakin, selama kebenaran yang Engkau turunkan dan ajaran yang disampaikan oleh Rasul-Mu ini kami tegakkan, tidaklah akan sunyi-sunyinya kami dari gangguan manusia-manusia yang ingkar kepada Engkau dan benci kepada kami. Maka, tidak lain hanyalah perlindungan dari Engkau jualah yang akan menyelamatkan kami, Amin.

Untuk memperdalam iman kepada Allah dan untuk memperkuat diri yang lemah ini di dalam menghadapi hidup. Allah SWT tidak membebani seseorang di atas kemampuannya, setiap orang mendapat pahala atas segala perbuatan baiknya, dan mendapat siksa atas segala perbuatan baik dan buruk. Motivasi kerja juga harus memiliki rasa yakin dalam menyelesaikan tugasnya dan lapang hati terhadap apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai daya, upaya, kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Adi (1994: 154) berpendapat motif tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga yang memicu munculnya tingkah laku.

Menurut Robbins and Judge dalam Andjarwati, T. (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan elemen yang penting untuk memperbaiki produktivitas kerja, setiap pelaku kerja perlu memiliki pengertian yang jelas tentang bagaimana motivasi berkaitan dengan kepuasan dan sistem penghargaan. Mc. Donald (Alfan, 2014) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan yang ingin dicapai.

Susanto & Nurhayati (Fakhria & Setiowati 2017: 31) mendefinisikan motivasi merupakan suatu dorongan yang disebabkan oleh adanya rangsangan dari dalam dan dari luar individu, sehingga menimbulkan keinginan untuk melakukan perubahan perilaku atau kegiatan yang lebih baik dari sebelumnya. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sadili Samsudin (2006: 282) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja.

Menurut Ernest J. McCormick motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang

agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2009).

Dari beberapa definisi tentang motivasi kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau daya penggerak dari dalam diri individu yang mengarahkan pada suatu aktivitas tertentu dengan tujuan tertentu dalam melakukan pekerjaanya.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Stooner dan Freeman (1991) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu:

- a. Faktor individual, yaitu pribadi individu seperti minat, sikap, kebutuhan-kebutuhan khusus sesuai dengan keinginannya.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu tingkat pengawasan terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu dan tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- c. Faktor lingkungan kerja, yaitu situasi atau lingkungan di sekitar individu bekerja seperti hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasi, sistem pelatihan kerja dan sistem pengupahan.

Menurut Slameto (dalam Wibowo & Santoso, 2020: 149) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi memasuki dunia kerja antara lain, sebagai berikut:

- a. Faktor psikologi
Faktor psikologi terdiri dari kondisi mental, keinginan atau minat, semangat atau semangat, emosi, kematangan berpikir, serta kesiapan berprestasi.
- b. Faktor fisiologi
Faktor fisiologi meliputi kondisi fisik individu, meliputi kondisi sistem saraf, panca indera, serta otot-otot yang berfungsi.
- c. Faktor pengalaman
Faktor pengalaman berasal dari pengalaman hidup seseorang dalam menjalani hidupnya yang akan membawa perubahan pada kesadaran dan pandangan hidupnya.

d. Faktor Eksternal

Faktor eksternal terdiri dari luar diri seseorang seperti lingkungan pendidikan, lingkungan keluarga, lingkungan bermain serta lingkungan kerja.

3. Aspek Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Mempunyai sifat agresif.

Memiliki sifat yang agresif berarti memiliki keinginan untuk mengerjakan pekerjaan.

b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan berarti dapat mengatasi permasalahan dengan solusi yang berbeda.

c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari.

Peningkatan mutu dalam pekerjaan akan menghasilkan dorongan yang kuat untuk bekerja.

d. Mematuhi jam kerja.

Disiplin dalam jam kerja dan mengerjakan sesuai waktu tenggang menunjukkan motivasi bekerja yang tinggi.

e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki.

Menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki berarti memiliki motivasi untuk bekerja.

f. Inisiatif kerja yang tinggi

Dapat melakukan pekerjaan tanpa harus diberi arahan terlebih dahulu terhadap tugas atau pekerjaan apa yang harus dikerjakan.

Adapun aspek-aspek motivasi kerja menurut Alderfer (dalam Munandar, 2014: 329-330) yaitu:

a. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*)

Merupakan kebutuhan yang mencakup rasa aman dan keselamatan, fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup seperti makanan, minum, perumahan, uang, mobil dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial untuk berbagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan juga keinginan untuk mendapatkan penghargaan dari orang lain (*esteem*).

c. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*)

Merupakan hasrat instrinsik atau keinginan dari dalam diri seseorang untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Alderfer (dalam Munandar, 2014: 329-330), karena teori tersebut cukup mewakili aspek - aspek yang akan digunakan untuk mengungkap motivasi kerja pada perawat rumah sakit Nirmala Suri Sukoharjo, yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, kebutuhan pertumbuhan.

4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang bertujuan untuk mencari nafkah dalam mencukupi kehidupannya dan untuk mendapatkan ganjaran atas apa yang kita kerjakan. Pada agama Islam hal ini juga dibahas tentang motivasi kerja, pada surat At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Seperti yang dijelaskan oleh Hamka (2015:281-282) langkah pertama dari tobat ialah bersedekah, yakni membebaskan dan membersihkan dan

menyucikan jiwa dari pengaruh harta benda selama ini memperbudak diri. Sesudah itu janganlah berhenti sehingga itu saja, melainkan terus beramal, karena nilai kehidupan ditentukan oleh amalan yang bermutu. Maka tidaklah boleh ada Mukmin yang kosong waktunya dari amal. Amal itu tidak lah akan lepas dari perhatian Allah dan Rasul dan orang yang beriman.

Amal artinya ialah pekerjaan, usaha, perbuatan atau keaktifan hidup. Di dalam surah al-Israa ayat 84 yang turun di Mekah, Allah berfirman,

(قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ، فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا)

Katakanlah, Tiap-tiap orang beramal menurut bakatnya. Tetapi Allah engkau lebih menge tahu siapaakah yang lebih mendapat petunjuk dalam perjalanan" (al-Israa": 84)

Setelah dipertalikan dengan ayat ini, dapatlah kita ketahui bahwa Allah menyuruh kita bekerja menurut bakat dan bawaan, menurut tenaga dan kemampuan. Bekerjalah menurut bakat itu, tidak usah dikerjakan pekerjaan lain yang bukan tugas kita, supaya umur jangan habis percuma. Pergaulan hidup manusia menghendaki dalam segala simpang siurnya. Bertani, beternak, memburuh, berkuli, menjadi tentara, menjadi negarawan, menjadi pengarang, menjadi pedagang. Ayah mendidik anak, ibu memelihara rumah tangga, murid belajar, guru mengajar. Walau tukang arit rumput atau membuka perusahaan besar. Walaupun menjadi nakhoda kapal atau pilot pengemudi pesawat terbang, dan sopir pembawa mobil Dokter mengobati orang, perawat merawat orang sakit, ahli hukum menegakkan hukum. Apatah lagi, bertambah kemajuan hidup manusia, bertambah pula timbul kejuruan dalam hal-hal yang khas. Timbullah spesialisasi. Maka ayat yang tengah kita tafsirkan ini, dipersambungkan dengan ayat 84 surah al-Israa' tadi, menjadi- lah rangsangan yang hebat dari Allah melarang kita malas dan membuang-buang waktu. Mutu pekerjaan harus ditingkatkan dan selalu memohon petunjuk dari Allah, dan kalau dari mata pekerjaan itu kita mendapat rejeki, keluarkanlah zakatnya atau sedekah *tuthawwu*'-nya. Terkadang, walaupun kita tidak dapat memberikan bantuan berupa uang

kepada orang lain, senyum simpul dan muka jernih saja pun sudahlah menjadi sedekah. Di satu hadits yang shahih Nabi pun bersabda bahwa menghindarkan duri, atau pecahan kaca, atau paku yang bisa membocorkan ban mobil orang yang lalu lintas, sudah termasuk sedekah juga.

Pikirkanlah ini dan tilik dengan kaca mata zaman modern. Ayat ini dengan tegas menyuruh kita mempertinggi produksi, dan tiap-tiap kita mestilah produktif, mengeluarkan hasil, dan tahu di mana tempat kita masing-masing. Tidak ada pekerjaan yang hina, asal halal, dan asal tidak melepaskan diri dari ikatan dengan Allah.

Dengan demikian makan ayat ini juga memberikan motivasi untuk bekerja. Rahmat dalam Pramandhika (2011) juga mengatakan bahwa motivasi bekerja dalam Islam bukan untuk mengejar kehidupan hedonis, juga bukan untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Karena itu, motivasi kerja dalam Islam, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah shalat wajib. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

D. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Efikasi diri Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan yang dialaminya. Menurut Robbins (2008) aspek yang terdapat pada stres kerja meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

Aspek meliputi berkaitan dengan kesehatan dan ciri-ciri tubuh seseorang (faal), contohnya seketika mengalami sakit perut ketika berada dalam tekanan. Aspek psikologis berkaitan dengan kondisi kejiwaan seseorang, contohnya menjadi tidak nyaman dan gelisah. Aspek perilaku berkaitan dengan perilaku atau tindakan seseorang yang berubah secara tiba tiba, contohnya setelah mendapat teguran seseorang sering terlambat.

Magnitude aspek yang berkaitan dengan kesulitan tugas. Situasi-situasi yang menuntut kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan memberikan target yang ditetapkan, mengatasi kegagalan dan menghadapi situasi-situasi sulit lain berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Jika seseorang mampu mengerjakan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi maka dapat dikatakan orang tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi karena orang tersebut mampu dan yakin mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk melaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang tingkat kesulitannya berbeda.

Generality berkaitan dengan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Individu mungkin akan menilai diri merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari aspek yang berbeda-beda, di antaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, dan afektif) dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku tersebut ditujukan. Pengukuran berhubungan dengan daerah aktivitas dan konteks situasi yang menampakkan pola dan tingkat generalisasi yang paling mendasar berkisar tentang apa yang individu susun pada kehidupan mereka. Seseorang dengan efikasi diri tinggi merasa bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk dapat bertindak dalam situasi apapun, sedangkan dengan efikasi diri rendah merasa bahwa dirinya hanya memiliki kemampuan untuk bertindak pada situasi yang terbatas.

Strength berkaitan dengan kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah akan lebih mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang melemahkannya, sedangkan orang memiliki efikasi diri yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya

meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap efikasi diri yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinannya pula. Individu yang memiliki kemampuan kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam berusaha untuk mengesampingkan kesulitan yang mereka hadapi. Dengan kata lain, seseorang dengan kekuatan efikasi diri yang tinggi sangat yakin akan kemampuan dirinya, mereka akan bertahan dalam usaha menghadapi masalah yang sulit, mampu menyelesaikan masalah yang penuh rintangan dan ketekunan yang besar akan berhasil dalam melakukan tugasnya, sebaliknya mereka yang memiliki kekuatan efikasi diri yang rendah akan merasa bahwa kemampuannya lemah dan akan mudah terguncang apabila menghadapi rintangan dalam melakukan tugasnya.

Pernyataan mengenai keterkaitan efikasi diri dan stres kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ayu Rahmawati Permatasari, Jati Ariati (2015). Dimana hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi $-0,392$ dengan $p=0,006$ ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan stres kerja pada relawan PMI Kabupaten Boyolali. Efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 15,4% dalam mempengaruhi stres kerja.

Motivasi kerja juga memegang peranan penting terhadap seberapa besar keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, memberikan kemampuan terbaiknya dan juga dapat mengevaluasi diri agar dapat melakukan pekerjaan lebih baik lagi. Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak dari diri individu yang mengarahkan pada suatu aktivitas tertentu dengan tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Aspek motivasi yang dikemukakan oleh Alderfer (dalam Munandar, 2014: 329-330) yaitu, eksistensi (*existence needs*), kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), dan kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*).

Kebutuhan eksistensi (*existence needs*) mencakup rasa aman dan keselamatan, fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup seperti makanan, minum, perumahan, uang, mobil dan lain sebagainya. Kebutuhan eksistensi juga

berkaitan dengan faktor yang ada dalam aspek fisiologis dimana ketika kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup terpenuhi maka akan menimbulkan kondisi fisik yang baik sehingga dapat bekerja dengan baik.

Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*) mencakup kebutuhan sosial untuk berbagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan juga keinginan untuk mendapatkan penghargaan dari orang lain (*esteem*). Kebutuhan hubungan juga berpengaruh terhadap salah satu aspek pada stres kerja yaitu aspek perilaku dimana ketika individu memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja akan membuat perilaku seseorang menjadi lebih baik.

Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) mencakup hasrat instrinsik atau keinginan dari dalam diri seseorang untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki. Aspek ini juga berpengaruh terhadap salah satu aspek stres kerja yaitu aspek psikologis dimana ketika seseorang memiliki keinginan untuk belajar atau mengembangkan keahlian maka setiap masalah yang dihadapi tidak dijadikan sebagai beban.

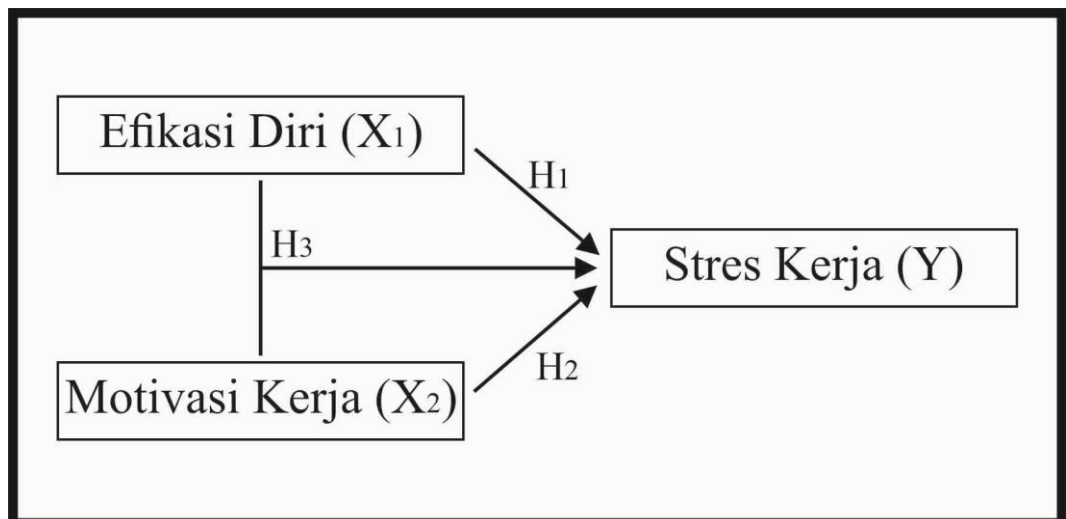
Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yalzamul Insan (2019). Dimana hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat perawat Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan hasil uji t diperoleh nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Wulan Windi Medan. Besarnya pengaruh terhadap stres kerja perawat sebesar -0.145 atau -14.5%. Faktor penyebabnya lingkungan pekerjaan yang nyaman serta rekan kerja yang saling mendukung sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan mengenai pengaruh efikasi diri dan stress kerja dinyatakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusasi, M. (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif efikasi diri dengan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Siagian (2003) bahwa bila individu memiliki efikasi diri yang tinggi, hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasinya dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang berarti semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi juga motivasi kerja, maka kedua variabel tersebut saling berkaitan dan mendukung. Efikasi diri dan stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan stres kerja artinya semakin tinggi efikasi kerja maka semakin rendah stres kerjanya dan juga sebaliknya. Motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh negatif yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah efikasi diri dan juga sebaliknya.

Gambar 1. 1

Kerangka Berpikir



E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut;

H1 : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

H3 : Terdapat pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang membutuhkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, dan data akhir. Sedangkan penelitian ini menggunakan jenis regresi. Menurut sugiyono (1999: 250), analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen sering juga disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab berubahnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 1999: 3). Variabel independen dalam penelitian ini ada dua yaitu Efikasi Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

b. Variable Dependen (Y)

Variabel dependen sering juga disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 1999: 3). Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah Stres Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

a. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang karena ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi tantangan saat bekerja dan dapat bersifat merusak bila seorang individu tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam menghadapi tantangan saat bekerja.

Variabel stres kerja diukur menggunakan skala stres kerja berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2008). Aspek tersebut meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

b. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan yang dialaminya.

Variabel efikasi diri diukur menggunakan skala efikasi berdasarkan aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1981). Aspek tersebut meliputi *Magnitude* (Tingkat Kesulitan), *Generality* (Keadaan Umum), *Strength* (Tingkat Kekuatan).

c. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak dari diri individu yang mengarahkan pada suatu aktivitas tertentu dengan tujuan tertentu dalam pekerjaannya.

Variabel motivasi kerja diukur menggunakan skala motivasi kerja berdasarkan aspek-aspek motivasi yang dikemukakan oleh Alderfer (dalam Munandar, 2014: 329-330). Aspek tersebut mencakup kebutuhan eksistensi (*existence needs*), kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), dan kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo yang beralamat di Jl. Raya Solo, Ngepeng, Sidorejo, Kec. Bendosari, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia 57527.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 Agustus hingga bulan 19 September tahun 2022.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999:55). Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo yang berjumlah 118 Perawat yang bertugas menangani pasien.

Tabel 3. 1

Jumlah Perawat Nirmala Suri Sukoharjo

Divisi	Jumlah
Instalasi Gawat Darurat	14
Poliklinik Reguler	12
Poliklinik Eksekutif	5
Isolasi & Lantai 5	17
Lantai 4	13
Intensive Care Unit	12
Kamar Bayi	14
Bangsas Anak	10
Kamar Operasi	8
Hemodialisa	8
Komite Keperawatan	3
Komite PPI	2
Total	118

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut dengan karakteristik yang sama (Sugiyono, 1999:56). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto & Sodik, 2015:64). Untuk menentukan besarnya sampel maka menggunakan teori dan rumus yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto yang berisi:

- a. Apabila populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi akan dijadikan sampel.
- b. Apabila populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10% sampai 25% dari jumlah populasi yang ada.

Populasi berjumlah 118 perawat dan dikurangi 30 perawat untuk melakukan uji coba aitem maka jumlah sampel yang digunakan 88 perawat.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih (Sugiyono, 1999: 60). Selain itu teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh* (*sensus*). Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 88 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Skala pengukuran menurut Azwar (2015) adalah suatu bentuk pengukuran yang digunakan untuk mengukur aspek-aspek non fisik. Skala ini disusun dengan model skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Pada penelitian gejala sosial telah ditentukan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Setiap jawaban dari hasil penelitian menurut skala Likert memiliki gradasi sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Pengukuran Skala Likert

<i>Favorable</i> (Pernyataan Positif)			<i>Unfavorable</i> (Pernyataan Negatif)		
Sangat sesuai	SS	5	Sangat sesuai	SS	1
Sesuai	S	4	Sesuai	S	2
Netral	N	3	Netral	N	3
Tidak sesuai	TS	2	Tidak sesuai	TS	4
Sangat tidak sesuai	STS	1	Sangat tidak sesuai	STS	5

Adapun skala yang digunakan sebagai berikut:

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2008) aspek tersebut meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Semakin tinggi skor yang didapatkan, maka menandakan semakin tinggi pula stres kerja perawat. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat menandakan semakin rendah stres kerja perawat.

Tabel 3. 3
Blue Print Pengukuran Stres Kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Fisiologis	Gangguan kesehatan	1,15,25,30,35	6,16,21,33,32	10
Psikologi	Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.	2,14,28	7,17,34	6
	Gangguan kecemasan	3,10,13,24,36	8,18,26,27,29	9
Perilaku	Perubahan sikap dan emosi	4,12,23	9,19	5
	Perubahan kebiasaan	5,11,31	20,22	6
Jumlah		18	18	36

2. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Bandura (1981) aspek tersebut meliputi *magnitude* (Tingkat Kesulitan), *generality* (Keadaan Umum), *strength* (Tingkat Kekuatan). Semakin tinggi skor yang didapatkan, maka menandakan semakin tinggi pula efikasi diri perawat. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat menandakan semakin rendah efikasi diri perawat.

Tabel 3. 4

Blue Print Pengukuran Efikasi Diri

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Magnitude</i>	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.	1,20,25	6,15,28	6
	Mengatasi pekerjaan yang sulit.	2,19,24	7,14,34	6
<i>Generality</i>	Keyakinan dalam melakukan pekerjaan.	3,18,27	8,13,31	6
	Keyakinan dalam menghadapi masalah.	4,17,22	9,12,23	6
<i>Strength</i>	Menguasai pekerjaan.	5,16,24,29,32,36	10,11,21,30,33,35	12
Jumlah		18	18	36

3. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Munandar (2014) aspek tersebut meliputi kebutuhan eksistensi (*existence needs*), kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), dan kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*). Semakin tinggi skor yang didapatkan, maka menandakan semakin tinggi pula motivasi kerja perawat. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat menandakan semakin rendah motivasi kerja perawat.

Tabel 3.5

Blue print pengukuran motivasi kerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Kebutuhan eksistensi	Keinginan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.	4,33,36	7,12,25	6
	Keinginan untuk mencukupi kebutuhan tambahan.	6,22,35	11,29,32	6
Kebutuhan hubungan	Hubungan dengan rekan kerja.	15,20,28	1,10,34	6
	Hubungan dengan atasan.	17,19,24	8,9,26	6
Kebutuhan pertumbuhan	Mengembangkan kemampuan yang dimiliki.	3,5,14,21,27,31	2,13,16,18,23,30	12
Jumlah		18	18	36

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Alat ukur dikatakan memiliki validitas tinggi jika dapat untuk mengukur dengan tepat terhadap apa yang diukur (Azwar, 2015). Cara sederhana untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah dengan melihat apakah butir-butir dalam skala telah ditulis sesuai dengan *blue print*-nya, yaitu telah sesuai dengan batasan rentang pengukuran yang telah ditetapkan sebelumnya dan memeriksa apakah setiap aitem sesuai dengan indikator perilaku yang diungkap (Azwar, 2015).

Pengujian validitas awal dapat menggunakan analisis rasional yang dilakukan oleh *professional judgment*, yaitu pembimbing sebagai pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Selanjutnya dilakukan uji daya beda aitem dengan menggunakan teknik *Pearson Correlation Coefficient* menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 for windows*. Standar yang digunakan untuk menentukan validitas aitem sebesar $\geq 0,30$. Jika koefisien validitas

kurang dari 0,30 maka butir aitem dinyatakan tidak valid. Sedangkan jika lebih dari 0,30 maka butir aitem valid dan dapat digunakan.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran, yang berarti ketepatan pengukuran (Azwar, 2015). Artinya, data yang dikumpulkan berdasarkan alat ukur menunjukkan kesamaan dengan data faktual yang sesuai dengan responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien *Alpha Cronbach* untuk setiap variabel instrumen. Apabila nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* > 0,7 berarti reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Untuk mempermudah perhitungan, maka digunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 for windows*.

G. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

a. Stres Kerja

Skala Stres Kerja yang digunakan dalam uji coba berjumlah 36 aitem. Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang berjumlah 30 perawat. Berdasarkan hasil *Pearson Correlation Coefficient* aitem yang dinyatakan valid berjumlah 30 aitem, aitem yang dinyatakan gugur berjumlah 6 karena nilai $r \leq 0,30$. Adapun aitem yang gugur dalam skala stres kerja sebagai berikut;

Tabel 3. 6

Blue Print Stres Kerja Setelah Dilakukan Uji Validitas

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Fisiologis	Gangguan kesehatan	1,15,25,30,35	6,16,21,33,32*	10
Psikologi	Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.	2,14,28	7*,17,34	6
	Gangguan kecemasan	3,10,13,24,36	8,18,26,27*,29	9

Perilaku	Perubahan sikap dan emosi	4*,12,23	9,19	5
	Perubahan kebiasaan	5*,11,31*	20,22	6
Jumlah		18	18	36

Keterangan; *aitem gugur

Tabel 3. 7

Perubahan Nomor Aitem Pada Skala Stres Kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah
		Nomor Aitem Valid	Nomor Aitem dalam Skala	Nomor Aitem Valid	Nomor Aitem dalam Skala	
Fisiologis	Gangguan kesehatan	1,15,25,30,35	1,15,23,27,25	6,16,21,33	6,14,17,24	9
Psikologi	Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.	2,14,28	28,2,18	17,34	7,13	5
	Gangguan psikologi	3,10,13,24,36	29,10,3,19,26	8,18,26,29	8,12,22,21	9
Perilaku	Perubahan sikap	12,23	4,16	9,19	9,30	4
	Perubahan kebiasaan	11	5	20,22	11,20	3
Jumlah		15		15		30

b. Efikasi Diri

Skala Efikasi Diri yang digunakan dalam uji coba berjumlah 36 aitem. Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang berjumlah 30 perawat. Berdasarkan hasil *Pearson Correlation Coefficient* aitem yang dinyatakan valid berjumlah 35 aitem, aitem yang dinyatakan gugur berjumlah 1 karena nilai $r \leq 0,30$. Adapun aitem yang gugur dalam skala stres kerja sebagai berikut;

Tabel 3. 8*Blue Print* Efikasi Diri Setelah Dilakukan Uji Validitas

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Magnitude</i>	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.	1,20,25	6,15,28	6
	Mengatasi pekerjaan yang sulit.	2,19,26	7,14,34	6
<i>Generality</i>	Keyakinan dalam melakukan pekerjaan.	3,18,27	8,13,31	6
	Keyakinan dalam menghadapi masalah.	4,17,22	9,12,23	6
<i>Strength</i>	Menguasai pekerjaan.	5,16,24,29,32,36	10,11,21*,30,33,35	12
Jumlah		18	18	36

Keterangan; *aitem gugur

Tabel 3. 9

Perubahan Nomor Aitem Pada Skala Efikasi Diri

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah
		Nomor Aitem Valid	Nomor Aitem dalam Skala	Nomor Aitem Valid	Nomor Aitem dalam Skala	
<i>Magnitude</i>	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.	1,20,25	1,20,25	6,15,28	6,15,28	6
	Mengatasi pekerjaan yang sulit.	2,19,26	2,19,26	7,14,34	7,14,34	6
<i>Generality</i>	Keyakinan dalam melakukan pekerjaan.	3,18,27	3,18,27	8,13,31	8,13,31	6
	Keyakinan dalam menghadapi masalah.	4,17,22	4,17,22	9,12,23	9,12,23	6
<i>Strength</i>	Menguasai pekerjaan.	5,16,24,29,32,36	5,16,24,29,35,32	10,11,30,33,35	10,11,30,33,21	11

Jumlah	18	17	35
--------	----	----	----

c. Motivasi Kerja

Skala Efikasi Diri yang digunakan dalam uji coba berjumlah 36 aitem. Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang berjumlah 30 perawat. Berdasarkan hasil *Pearson Correlation Coefficient* aitem yang dinyatakan valid berjumlah 30 aitem, aitem yang dinyatakan gugur berjumlah 6 karena nilai $r \leq 0,30$. Adapun aitem yang gugur dalam skala stres kerja sebagai berikut;

Tabel 3. 10

Blue Print Motivasi Kerja Setelah Dilakukan Uji Validitas

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kebutuhan eksistensi	Keinginan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.	4,33,36	7*,12,25*	6
	Keinginan untuk mencukupi kebutuhan tambahan.	6,22,35*	11,29*,32*	6
Kebutuhan hubungan	Hubungan dengan rekan kerja.	15,20,28	1*,10,34	6
	Hubungan dengan atasan.	17,19,24	8,9,26	6
Kebutuhan pertumbuhan	Mengembangkan kemampuan yang dimiliki.	3,5,14,21,27,31	2,13,16,18,23,30	12
Jumlah		18	18	36

Keterangan: *aitem gugur

Tabel 3. 11

Perubahan Nomor Aitem Pada Skala Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		Jumlah
		Nomor Aitem Valid	Nomor Aitem dalam Skala	Nomor Aitem Valid	Nomor Aitem dalam Skala	
Kebutuhan eksistensi	Keinginan untuk mencukupi	4,33,36	5,13,19	12	29	3

	kebutuhan sehari-hari.					
	Keinginan untuk mencukupi kebutuhan tambahan.	6,22	6,14	11	4	3
Kebutuhan hubungan	Hubungan dengan rekan kerja.	15,20,28	7,15,30	10,34	3,10	4
	Hubungan dengan atasan.	17,19,24	8,16,22,	8,9,26	2,11,21	6
Kebutuhan pertumbuhan	Mengembangkan kemampuan yang dimiliki.	3,5,14,21,27,31	9,17,20,23,25,26	2,13,16,18,23,30	1,12,18,24,27,28	12
Jumlah		16		12		28

2. Reliabilitas Alat Ukur

- a. Tabel hasil pengecekan Reliabilitas Skala Stres Kerja

Tabel 3. 12

Reliabilitas Skala Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	30

- b. Tabel hasil pengecekan Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Tabel 3. 13

Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	35

- c. Tabel hasil pengecekan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Tabel 3. 14

Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.903	30
------	----

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti skor dari reliabilitas stres kerja 0,743, efikasi diri 0,962, motivasi kerja 0,903. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* > 0,7 berarti bahwa, reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*).

H. Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian yang berguna untuk menguji kebenarannya, sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan dari hasil penelitian. Tujuan utama dari analisis data adalah untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan dapat mendukung klaim tentang perilaku (hipotesis). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi ganda. Regresi ganda biasanya dilakukan ketika jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 1999: 250). Dalam memudahkan analisis data, penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 for windows*.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas, digunakan untuk mengetahui populasi data terdistribusi normal atau tidak. Menurut Syaifudin, (2012) setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov (one-sample test)*. Dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 for windows* dengan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Menurut Nuryadi dkk. (2007:87) terdapat batasan dalam pengambilan keputusan saat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi adalah tidak normal.
 - 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi adalah normal.
- b. Uji Linearitas
- Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Data dinyatakan linier apabila nilai *deviation from linearity* $> 0,05$. Dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 for windows* melalui *Test of Linearity*.
- c. Uji multikolineartitas
- Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas (independen) yang dapat dilihat menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Variabel layak digunakan ketika hasil dari nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 0,10$.

2. Uji Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Regresi ganda biasanya dilakukan ketika jumlah variabel independennya minimal 2 atau lebih. Metode analisis tersebut bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel yang diteliti. Analisis data ini dibantu dengan penggunaan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 for windows*.

a. Uji hipotesis pertama

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 1997:243), yaitu efikasi diri (X_1) dengan stres kerja (Y).

b. Uji hipotesis kedua

Uji hipotesis kedua digunakan untuk menguji hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan stres kerja (Y). Pengujian hipotesis kedua cara mencarinya sama dengan pengujian hipotesis Pertama.

c. Uji hipotesis ketiga

Uji hipotesis ketiga peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen yaitu efikasi diri (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan stres kerja (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo yang berada di Kabupaten Sukoharjo. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit tipe C yang didirikan oleh PT Nirmala dan diresmikan oleh Gubernur Jawa Tengah pada tanggal 31 Maret tahun 1990 berdasarkan SK Menteri Kesehatan No. 0360 /Yanmed/RS/SK/IV/1990. Deskripsi umum Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo adalah sebagai berikut:

Alamat : Jl. Raya Solo-Sukoharjo KM. 9 Sukoharjo 57527 – Jawa Tengah Indonesia

Nomor Telp. : (0271) 592192, 593814

E-mail : rs.nirmalasuri@yahoo.com

Website : www.rsnirmalasuri.com

Status : Swasta

Kepemilikan : PT. Nirmala

Akreditasi : Akreditasi Kars versi SNARS edisi 1 tingkat PARIPURNA Bintang Lima

Visi, misi, dan motto Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo adalah:

a. Visi

Terwujudnya Rumah Sakit yang Memberikan Pelayanan Kesehatan yang Terpadu, Bermutu dan Mandiri untuk Mencapai Derajat Kesehatan yang Optimal.

b. Misi

1. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang komprehensif, cepat dan akurat sesuai dengan standar profesi.
2. Meningkatkan pelayanan kompetitif untuk mencapai kepuasan pelanggan.

3. Meningkatkan kuantitas & kualitas sumber daya Rumah Sakit yang mampu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

c. Motto

“Upaya Kesembuhan adalah bagian dari ibadah kami”

2. Deskripsi Subjek

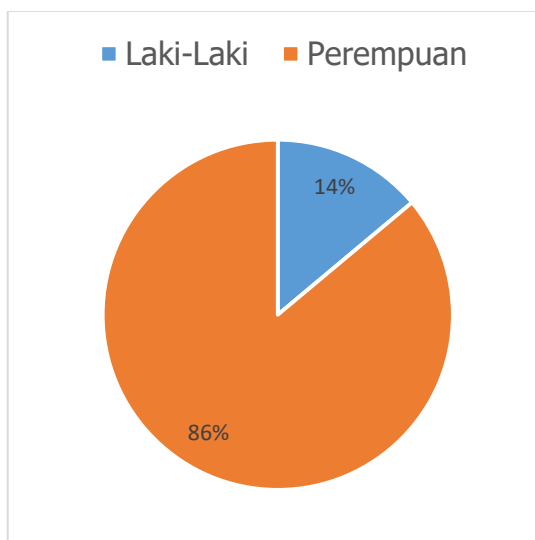
Subjek dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo yang berjumlah 118 orang dengan usia antara 23 tahun hingga 53 tahun. Jumlah sampel diambil dari teori yang dikemukakan Arikunto tentang jika populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10% sampai 25% dari jumlah populasi yang ada. Oleh karena itu dalam penelitian ini populasi berjumlah 118 yang berarti dikurangi 30 subjek sehingga sampel yang didapat berjumlah 88 perawat.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jika berdasarkan jenis kelamin, maka sebaran dari subjek tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 1

Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin



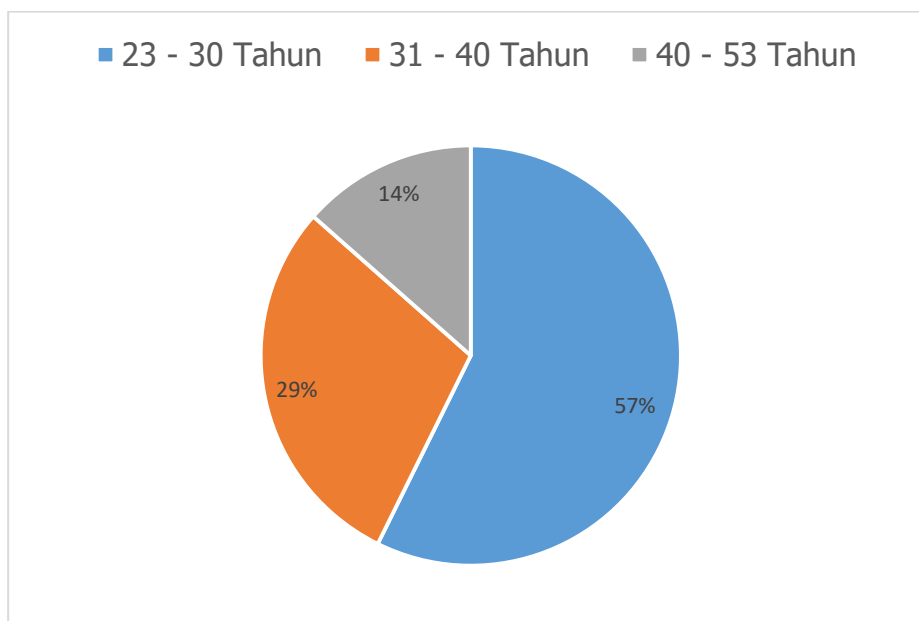
Dapat dilihat dari gambar di atas diketahui bahwa jumlah subjek laki-laki yaitu 16 subjek atau berjumlah 14%. Kemudian diketahui jumlah subjek perempuan adalah 72 subjek atau berjumlah 86%.

b. Berdasarkan Usia

Jika berdasarkan jenis kelamin, maka sebaran dari subjek tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 4. 2

Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia



Jika dilihat dari usia subjek penelitian maka usia subjek antara 23 hingga 53 tahun. Usia subjek penelitian antara 23 hingga 30 tahun berjumlah 51 subjek atau berjumlah 57%. Kemudian usia subjek antara 31 hingga 40 tahun berjumlah 26 subjek atau berjumlah 29%. Terakhir usia subjek antara 40 tahun hingga 53 tahun berjumlah 11 subjek atau berjumlah 14%.

3. Kategori Variabel Penelitian

Gambaran tentang variabel penelitian dikemukakan dalam bentuk tabel *descriptive statistics* yang di dalamnya menunjukkan angka minimum, maximum, mean dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Tabel 4. 1

Deskripsi Data Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efikasi_Diri	88	98	163	129.23	14.312
Motivasi_Kerja	88	87	136	108.83	8.709
Stres_Kerja	88	68	100	84.09	6.615
Valid N (listwise)	88				

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa pada variabel efikasi diri yang diukur dengan skala efikasi diri (X1) skor minimum yaitu 98 sedangkan skor maksimumnya 163 dengan mean 129,23 dan standar deviasi sebesar 14,312. Kemudian pada variabel motivasi kerja yang diukur menggunakan skala motivasi kerja (X2) skor minimum yaitu 87 sedangkan skor maksimumnya adalah 136 dengan mean 108,83 dan standar deviasi sebesar 8,709. Kemudian yang terakhir yaitu variabel stres kerja yang diukur menggunakan skala stres kerja (Y) skor minimum yaitu 68 sedangkan skor maksimum yaitu 100 dengan mean berjumlah 84,09 dan skor standar deviasi yaitu 6,615. Kemudian berdasarkan tabel 4.1 maka dapat dikategorisasikan sebagai berikut:

- a. Kategorisasi Variabel Efikasi Diri

Tabel 4. 2

Kategorisasi Variabel Efikasi Diri

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 114,918$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$114,918 \leq X \leq 143,542$	Sedang
$X > (\text{Mean}) + 1\text{SD}$	$X > 143,542$	Tinggi

Berdasarkan kategorisasi rumusan table 4.2 diketahui bahwa skor efikasi diri perawat dikatakan tinggi apabila di atas 143,542. Skor dinyatakan sedang apabila skor di antara 114,918 sampai dengan 143,542. Apabila skor dibawah 114,918 maka efikasi diri perawat dinyatakan rendah. Sehingga hasil yang diperoleh efikasi diri perawat adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3

Tabel Distribusi Variabel Efikasi Diri

Kategori_Efikasi_Diri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	15.9	15.9	15.9
	Sedang	65	73.9	73.9	89.8
	Tinggi	9	10.2	10.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Diketahui bahwa hasil penilaian oleh subjek pada variabel efikasi diri yang memiliki kategori rendah berjumlah 14 subjek atau 15,9%. Kemudian subjek yang memiliki kategori efikasi diri sedang berjumlah 65 subjek atau 73,9%. Kemudian subjek yang memiliki kategori efikasi diri tinggi berjumlah 9 subjek atau 10,2%. Maka dapat disimpulkan subjek dengan jumlah terbanyak terdapat pada kategori sedang yang berjumlah 65 subjek atau 73,9%.

b. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 4

Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 100,121$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$100,121 \leq X \leq 117,539$	Sedang
$X > (\text{Mean}) + 1\text{SD}$	$X > 117,539$	Tinggi

Berdasarkan kategorisasi rumusan table 4.4 diketahui bahwa skor motivasi kerja perawat dikatakan tinggi apabila di atas 117,539. Skor dinyatakan sedang apabila skor di antara 100,121 sampai dengan 117,539. Apabila skor dibawah 100,121 maka motivasi kerja perawat dinyatakan rendah. Sehingga hasil yang diperoleh motivasi kerja perawat adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Tabel Distribusi Variabel Motivasi Kerja

Kategori Motivasi Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	18.2	18.2	18.2
	Sedang	63	71.6	71.6	89.8
	Tinggi	9	10.2	10.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Diketahui bahwa hasil penilaian oleh subjek pada variabel motivasi kerja yang memiliki kategori rendah berjumlah 16 subjek atau 18,2%. Kemudian subjek yang memiliki kategori motivasi kerja sedang berjumlah 63 subjek atau 71,6%. Kemudian subjek yang memiliki kategori motivasi kerja tinggi berjumlah 9 subjek atau 10,2%. Maka dapat disimpulkan subjek dengan jumlah terbanyak terdapat pada kategori sedang yang berjumlah 63 subjek atau 71,6%.

c. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Tabel 4. 6

Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 77,475$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$77,475 \leq X \leq 90,705$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}) + 1\text{SD}$	$X > 90,705$	Tinggi

Berdasarkan kategorisasi rumusan table 4.6 diketahui bahwa skor stres kerja perawat dikatakan tinggi apabila di atas 90,705. Skor dinyatakan sedang apabila skor di antara 77,475 sampai dengan 90,705. Apabila skor dibawah 77,475 maka stres kerja perawat dinyatakan rendah. Sehingga hasil yang diperoleh stres kerja perawat adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7

Tabel Distribusi Variabel Stres Kerja

Stres Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	28	31,8	31,8	31,8
	Sedang	39	44,3	44,3	76,1
	Tinggi	21	23,9	23,9	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Diketahui bahwa hasil penilaian oleh subjek pada variabel stres kerja yang memiliki kategori rendah berjumlah 28 subjek atau 31,8%. Kemudian subjek yang memiliki kategori stres kerja sedang berjumlah 39 subjek atau 44,3%. Kemudian subjek yang memiliki kategori stres kerja tinggi berjumlah 21 subjek atau 23,9%. Maka dapat disimpulkan subjek dengan jumlah terbanyak terdapat pada kategori sedang yang berjumlah 39 subjek atau 44,3%.

B. Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dari subjek penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi, data yang baik ialah data yang berdistribusi normal. Cara mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan program SPSS.

Tabel 4. 8Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,33376099
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,059

	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dasar pengambilan keputusan untuk *Kolmogorov-Smirnov* yaitu nilai *value* pada kolom *Asymp.Sig* $> 0,05$. Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 dan diatas nilai signifikansi (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal $0,200 > 0,05$.

2. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan maupun tidak. Korelasi yang baik harus terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yang jelas yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Linearitas Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stres kerja * efikasi diri	Between Groups	(Combined)	1140,146	34	33,534	1,112	,358
		Linearity	,589	1	,589	,020	,889
		Deviation from Linearity	1139,557	33	34,532	1,146	,324
	Within Groups		1597,672	53	30,145		
Total			2737,818	87			

Berdasarkan output dari uji linieritas di atas dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri memiliki hubungan linier terhadap stres kerja karena nilai *deviation from linearity* sebesar $0,324 > 0,05$.

Tabel 4. 10

Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1206,018	27	44,667	1,750	,037
		Linearity	246,557	1	246,557	9,658	,003
		Deviation from Linearity	959,462	26	36,902	1,445	,121
Within Groups			1531,800	60	25,530		
Total			2737,818	87			

Berdasarkan output dari uji linieritas di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan linier terhadap stres kerja karena nilai *deviation from linearity* sebesar $0,121 > 0,05$.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas (independen) yang dapat dilihat menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4. 11

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	95,493	7,903		12,083	,000		
	Efikasi Diri	,032	,043	,080	,746	,458	,914	1,095
	Motivasi Kerja	-,222	,074	-,324	-3,001	,004	,914	1,095

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah 10. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan tidak terdapat masalah atau tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga model regresi dapat dipakai.

C. Hasil Analisa Data

Tahap yang berikutnya adalah dilakukan uji asumsi yaitu uji hipotesis. Uji hipotesis yaitu sebuah metode pembuktian secara empiris sebagai konfirmasi atau menolak suatu hipotesis dari peneliti. Uji hipotesis pada penelitian ini memakai uji regresi berganda dengan aplikasi SPSS agar apakah terdapat pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu efikasi diri (X_1), motivasi kerja (X_2), dan stres kerja (Y).

1. Pengujian Hipotesis H1, H2 dengan H3 Dengan Uji T

Tabel 4. 12

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	95,493	7,903		12,083	,000
Efikasi Diri	,032	,043	,080	,746	,458
Motivasi Kerja	-,222	,074	-,324	-3,001	,004

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n - K - 1$ diperoleh nilai t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh.

- a) Hipotesis 1 (H1) Hipotesis Pengaruh Variabel Efikasi Diri (X1) Terhadap Stres Kerja (Y) pada Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

Diketahui nilai T hitung $0,746 < 1,988$ (t tabel) maka Hipotesis 0 (H0) diterima sedangkan Hipotesis 1 (H1) ditolak dengan nilai signifikansi $0,458 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap stres kerja pada perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Artinya semakin tinggi efikasi kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya.

- b) Hipotesis 2 (H2) Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Y) pada Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

Diketahui nilai T hitung (-) $3,001 > 1,988$ (t tabel) maka Hipotesis 0 (H0) ditolak sedangkan Hipotesis 2 (H2) diterima dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dengan yang signifikan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stres kerja pada perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 95,493 + 0,032 X_1 + (-0,222) X_2$$

Dilihat dari persamaan tersebut maka dapat diartikan:

- 1) $\alpha = 95,493$. Artinya nilai konstanta positif maka menunjukkan pengaruh positif variabel independen (efikasi diri dan motivasi kerja) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel stres kerja akan terpenuhi
- 2) $\beta_1 = 0,032$. Artinya jika variabel efikasi diri (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel stres kerja mengalami peningkatan sebesar 0,032% atau 3,2%. Koefisien bernilai positif artinya antara efikasi diri (X1) dengan stres kerja (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel efikasi diri (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada stres kerja.

- 3) $\beta_2 = -0,222$. Artinya jika variabel motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan. Maka variabel stres kerja mengalami peningkatan sebesar 0,222 atau 22,2%. Koefisien bernilai negatif artinya antara motivasi kerja (X2) dengan stres kerja (Y) memiliki hubungan negatif. Kenaikan variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan penurunan pada stres kerja.

2. Pengujian Hipotesis H3 Dengan Uji F

Tabel 4. 13

Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,755	2	131,377	4,512	,014 ^b
	Residual	2475,064	85	29,118		
	Total	2737,818	87			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri

Dari hasil tabel 4.12 diketahui bahwa Hipotesis 3 (H3) diterima artinya variabel efikasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2) sama-sama berpengaruh terhadap stres kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari F hitung yaitu $4,512 > 2,32$ (F tabel) dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau bisa disebut sebagai porsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,310 ^a	,096	,075	5,396

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,075 (7,5%). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor efikasi diri dan motivasi kerja sebesar 7,5%. Sedangkan sisanya 92,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji secara empiris pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Penelitian ini terdapat tiga pokok bahasan yaitu pengaruh antara efikasi diri terhadap stres kerja, pengaruh antara motivasi kerja hadap stres kerja, dan pengaruh antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja.

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Berdasarkan uji hipotesis pertama didapatkan hasil t hitung $0,746 < 1,988$ maka Hipotesis Nol (H_0) diterima sedangkan hipotesis 1 (H_1) ditolak, dengan nilai signifikanasi $0,458 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap stres kerja pada perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Artinya semakin tinggi efikasi kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya. Begitupun sebaliknya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Nandhi (2017:36) yang mengemukakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh pada stres kerja disebabkan oleh kinerja pemimpin yang efektif dalam perencanaan sistem kerja yang baik, manajemen waktu yang ditata dengan baik, meningkatkan

kinerja karyawan dengan memberikan jaminan membuat stres kerja pada karyawan akan rendah.

Penelitian ini didukung juga pada penelitian yang dilakukan oleh Ula dan Laily (2019) yang menemukan bahwa tidak adanya hubungan secara signifikan antara efikasi diri dengan stres kerja. Hasil analisis data korelasi Spearman Rank menunjukkan nilai $\rho = -0,127$ dengan $p = 0,288$, artinya tidak sig. (2-tailed) yang berarti koefisien korelasinya tidak signifikan karena nilai sig. lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Pada penelitian ini, mengemukakan bahwa efikasi diri bukanlah faktor utama yang mempengaruhi stres kerja. Efikasi diri hanya mempengaruhi stres kerja sekitar 1,61% sehingga sisanya sekitar 98,39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nandhi (2017) yang mengemukakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap stres kerja. Hasil analisis data dari uji regresi mengemukakan bahwa nilai koefisien (R^2) sebesar 0,000 atau 0% yang berarti bahwa variabel efikasi diri tidak mempengaruhi variabel stres kerja, melainkan dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian didapatkan nilai standardized beta sebesar 0,004 dan nilai signifikan sebesar 0,967 lebih besar dari 0,05 ($0,967 > 0,05$) yang berarti efikasi diri tidak mempengaruhi stres kerja.

Dalam beberapa penelitian terdahulu, seringkali didapati bahwa efikasi diri berpengaruh negatif pada stres kerja seorang karyawan. Penyebabnya karena hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan sesuatu yang mendasar, bagaimana sikap individu terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi kesuksesan atau kegagalannya. Berdasarkan penelitian Purwandari (2015:128) mengemukakan walaupun karyawan memiliki kepercayaan diri yang rendah namun bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan keinginannya, maka akan mudah dalam melakukan hubungan terapeutik dengan klien, perawat merasa puas dan kualitas pelayanannya akan baik.

Besarnya sumbangan efikasi diri terhadap stres kerja pada perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo menyumbang 3.2% pada pembentukan stres kerja, sedangkan sisanya yaitu 96.8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Faktor penyebabnya karena tingkat pendidikan yang dimiliki perawat, kesejahteraan, dukungan social rekan kerja, kematangan emosi yang dimiliki perawat, dan lingkungan kerja yang nyaman.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Berdasarkan uji hipotesis kedua didapatkan hasil nilai T hitung (-) $3,001 > 1,988$ (t tabel) dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis 2 (H_2) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dengan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stres kerja pada perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo begitupun sebaliknya. Hal ini didukung oleh penelitian Bangsawan (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara motivasi kerja dengan stres kerja. Artinya bahwa jika seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka membuat stres kerjanya menjadi rendah. Sebaliknya, seseorang yang memiliki motivasi kerja yang rendah maka stres kerjanya akan tinggi.

Motivasi kerja menjadi tenaga bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seseorang cenderung akan lebih bersemangat menunaikan pekerjaannya. Namun, sebaliknya motivasi kerja yang rendah membuat seseorang cenderung kurang bersemangat saat bekerja, merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, dan dapat membuat seseorang mudah menyerah. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hotiana dan Febriansyah (2018:28) motivasi merupakan hal penting bagi karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi

maka karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Besarnya sumbangan motivasi kerja terhadap stres kerja pada perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo menyumbang sebesar 22,2% pada pembentukan stres kerja. Sisanya 77,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor penyebabnya dikarenakan lingkungan pekerjaan yang nyaman serta rekan kerja yang saling mendukung sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilaksanakan Pratama dkk. (2019) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap stres kerja perawat dengan sumbangan efektif sebesar 12,2%.

3. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

Pada hipotesis yang ketiga diperoleh F hitung adalah $4,512 > 2,32$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$. Maka hipotesis 3 (H3) diterima artinya variabel efikasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2) sama-sama berpengaruh terhadap stres kerja (Y). Hal tersebut dapat dimaknai bahwa faktor efikasi diri dan motivasi kerja turut memberikan dampak dalam membangun stres kerja. Semakin tinggi efikasi diri dan motivasi kerja. Maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh perawat. Hal tersebut dapat menjadi salah satu resiko penyebab perawat mengalami stres kerja. Karena semakin gigih dan semakin tinggi tingkat kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan. Maka semakin besar perawat dalam menemui permasalahan-permasalahan seperti kelelahan maupun tekanan ketika menghadapi banyak pasien dengan berbagai macam keluhan.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian dari Kusasi, M. (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif efikasi diri dengan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Siagian (2003) bahwa

bila individu memiliki efikasi diri yang tinggi, hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasinya dalam bekerja. Motivasi kerja pada prinsipnya dapat dimunculkan dengan rangsangan materil maupun non materil, karena pada dasarnya motivasi adalah pemenuhan kebutuhan dari seorang individu. Selain itu dalam penelitian Robbins (2007) juga mengatakan bahwa semakin tinggi efikasi seseorang semakin besar pula motivasi dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam suatu tugas. Efikasi diri yang tinggi itu juga akan membuat seseorang lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih termotivasi ketika mendapat umpan balik yang negatif.

Pada penelitian ini, efikasi diri dan motivasi kerja saling mempengaruhi perilaku perawat di Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo. Hal ini dilihat dari perawat mampu tetap tenang ketika menghadapi situasi darurat dan merasa senang ketika pekerjaannya dapat terlaksana dengan baik dan mampu menikmati pekerjaannya sehingga mereka merasa nyaman dan cenderung datang bekerja tepat waktu. Tetapi stres menjadi salah satu hal yang terjadi kepada perawat ketika mereka mengalami kelebihan beban pekerjaan yang dihadapi sehingga menyebabkan perawat mengalami tekanan kerja. Rachmawati (Khotimah, 2010), menyebutkan hasil survei yang dilakukan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006, menunjukkan sekitar 50,9 % perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja. Perawat sering mengalami pusing, lelah, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang tinggi dan menyita waktu. Seorang perawat memiliki keterlibatan yang tinggi dengan pasien. Hal ini karena merekalah yang terjun langsung menangani pasien. Berbagai permasalahan yang timbul karena keterlibatan ini membuat perawat mengalami kelelahan secara fisik maupun emosional. Selain itu, karakteristik subyek yang mayoritas bekerja lebih dari enam tahun dan setiap hari diharuskan memberikan pelayanan pada orang lain tanpa mendapatkan timbal balik dari pelanggan membuat perawat mengalami kebosanan.

Besarnya sumbangan efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja pada perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo ditunjukkan pada *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,075. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja menyumbang sebesar 7,5% terhadap stres kerja. Sisanya 92.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Faktor penyebabnya karena lingkungan kerja yang nyaman, tingkat pendidikan yang dimiliki perawat, pengalaman kerja yang, dan rekan kerja yang saling mendukung dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini menunjukkan adanya hipotesis yang tidak diterima, sehingga dalam penelitian ini terdapat kelemahan yaitu yang pertama peneliti belum bisa mengontrol faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi subjek saat mengisi skala. Faktor tersebut dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kondisi subjek dalam mengisi skala seperti kondisi fisik maupun psikologis subjek. Kemudian faktor eksternal yang mempengaruhi subjek dalam mengisi skala yaitu seperti kondisi lingkungan, tempat tinggal, keluarga, dan lain sebagainya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian penelitian diatas yang membahas tentang pengaruh antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo dengan jumlah subjek sebanyak 88 dapat diambil kesimpulan berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap stres kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.
2. Terdapat pengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap stres kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.
3. Terdapat pengaruh antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

Dengan demikian dari ketiga hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh apa-apa terhadap stres kerja namun semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin rendah stres kerja sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin tinggi stres kerja Perawat Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

B. Saran

Dari hasil penelitian diatas, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian
 - a. Diharapkan untuk meningkatkan efikasi diri agar perawat dapat meningkatkan kualitas kinerja dan meningkatkan profesionalisme perawat serta dapat meningkatkan kesejahteraan pasien. Peningkatan efikasi diri yang berarti perawat lebih mengasah kemampuan yang dimiliki melalui pelatihan, pengalaman yang didapat, membaca referensi, dan lain sebagainya. Efikasi diri merupakan salah satu metode pengurangan stres karena jika seseorang yakin terhadap dirinya maka tantangan dalam

pekerjaanya akan diatasi dengan lebih mudah dan tidak menimbulkan stres kerja.

- b. Diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja agar perawat memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja sehingga memiliki dampak langsung terhadap mutu rumah sakit dan kepuasan pasien. Dengan semangat yang tinggi dalam bekerja maka terdapat keinginan kuat ketika bekerja sehingga segala macam pekerjaan akan dilakukan dengan bersemangan dan terasa menyenangkan sehingga tidak menimbulkan stres kerja.
- c. Diharapkan untuk menurunkan stres kerja karena stres kerja yang rendah memiliki efek yang baik perawat akan tetap stabil dalam menjalani pekerjaannya, namun jika perawat memiliki stres kerja yang tinggi tidak dapat bekerja secara maksimal. Menurunkan stres kerja dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan yang disukai selain itu menurunkan stres kerja juga akan berdampak baik pada kesehatan psikis dan fisik.

2. Bagi Rumah Sakit

- a. Diharapkan pihak rumah sakit lebih memperhatikan faktor penyebab stres bagi karyawan sehingga dapat membuat kebijakan yang membuat karyawan menjadi lebih nyaman sehingga meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan.
- b. Kemudian selanjutnya yaitu bagi rumah sakit dapat memperhatikan faktor-faktor penyebab karyawan dapat lebih percaya diri dengan kemampuan dirinya serta faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan performanya dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang turut memberikan sumbangan pengaruh terhadap stres kerja. Seperti beban

kerja, regulasi diri, self esteem (harga diri), kepuasan kerja, konflik kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, R., & Hartini, N. (2019). Can cognitive behavioral-therapy increase the quality of life and self-efficacy in rheumatoid arthritis patients?. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 201-212. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.4184>.
- Adi, I. R. (1994). *Psikologi, pekerjaan sosial dan ilmu kesejahteraan sosial: Dasar-dasar pemikiran*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820. <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>.
- Alfan, M. Z. (2014). Pengaruh bimbingan karir dan lingkungan sekolah melalui motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK negeri 2 magelang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1), 114-123.
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1), 63-28. <https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546>.
- Amaliyah, H. (2021). Pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai: Studi pada perawat rumah sakit paru Dr HA Rotinsulu. *Disertasi doktor*.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan maslow, teori dua faktor herzberg, teori xy mc gregor, dan teori motivasi prestasi mc clelland. *jmm17*, 2(01), 45-54. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek edisi revisi iv*. PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015), *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2004). *Psikologi sosial*. Alih Bahasa: Dra. Ratna Juwita, dkk. Erlangga.

- Bangsawan, B. A. L. I., (2020). Hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja pada pengendara ojek online. *Skripsi*.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen konflik dan stres*. PT. Bumi Aksara.
- Fakhria, M., & Setiowati, E. (2017). Motivasi berprestasi siswa ditinjau dari fasilitasi sosial dan ketakutan akan kegagalan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 29-42. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1279>.
- Fakih, M. (2013). Kedudukan hukum tenaga keperawatan dependen dalam transaksi terapeutik. *Yustisia*, 2(2), 132-143. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v2i2.10206>.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi ketiga. Bpfe
- Hamka. (2015). *Tafsir al-azhar: jilid 1*. Gemina Insani
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasanah, L., Rahayuwati, L., & Yudianto, K. (2020). Sumber stres kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 3(3), 111-128. <https://dx.doi.org/10.32419/jppni.v3i3.162>
- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif & kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-36. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84>.
- Husnar, A. Z., Saniah, S., & Nashori, F. (2017). Harapan, tawakal, dan stres akademik. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 94-105. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1179>.
- Insan, M. Y. (2019). Pengaruh konflik kerja keluarga dan motivasi kerja terhadap stres kerja pada perawat rumah sakit wulan windy Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.35308/jbkan.v3i2.1377>.

- Jumariah, T., & Mulyadi, B. (2017). Peran perawat dalam pelaksanaan perawatan kesehatan masyarakat (perkesmas). *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*, 7(01), 182-188.
- Kusasi, M. (2012). Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai kanwil kementerian agama provinsi kaltim. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1(2), 102-117. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v1i2.2197>.
- Kusuma, H. P., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Pengaruh pelatihan efikasi diri, kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja anggota satuan brimob polda sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 23-30. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v1i1.263>.
- Lailiana, R. D. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kecelakaan kerja tertusuk jarum jahit pada pengrajin payet kelurahan bulakan kabupaten sukoharjo. *Skripsi*.
- Mangkunegara, A. (2010). *Perilaku dan budaya organisasi*. Refika Aditama.
- Manili, H. *Perawat garda terdepan dalam penanganan covid-19; antara profesionalisme dan keselamatan diri*. Diakses dari Fakultas Keperawatan Universitas Andalas: <https://fkep.unand.ac.id/en/informasi-berita/item/371-perawat-garda-terdepan-dalam-penanganan-covid-19-antara-profesionalisme-dan-keselamatan-diri>. [14 April 2022]
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Nandhi, L. L., (2017). Pengaruh dukungan sosial dan self efficacy terhadap stres kerja sehingga berpengaruh pada burnout. *Skripsi*
- Nasrullah, D., Natsir, M., Twistiandayani, R., Rohayani, L., Siswanto, S., Sumartyawati, N. M., & Direja, A. H. S. (2021). Psychological impact among health workers in effort to facing the COVID-19 in Indonesia. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 10(1), 181-188.
- Nuryadi, Astuti, T. d., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2007). *Dasar-dasar statistika penelitian*. Sibuku Media.

- Palang Merah Indonesia. (2015). *panduan manajemen stres untuk TSR*. Palang Merah Indonesia.
- Permatasari, A. R., & Ariati, J. (2015). Efikasi diri dan stres kerja pada relawan pmi kabupaten boyolali. *Jurnal Empati*, 4(4), 239-244. <https://doi.org/10.14710/empati.2015.14349>.
- Pramandhika, A., & Mas'ud, F. (2011). Motivasi kerja dalam Islam (studi kasus pada guru tpq di kecamatan semarang selatan). *Disertasi doktor*.
- Pratama, M. F. J., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2019). Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di rumah umum haji medan. *Proceeding: The Dream of Millenial Generation To Grow*, 2(1), 1-15.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (*self efficacy*) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (*burnout*) pada perawat IGD dan ICU RSUD kota bekasi. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 5(2), 1-14.
- Pulungan, S. A. W. (2018). Hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pt. Pos indonesia unit pengantaran wilayah medan. *Skripsi*.
- Purwandari, R. (2015). Hubungan motivasi dan stres kerja perawat ruang rawat inap RSUD Sragen. *Jurnal Keperawatan*, 6(2), 123-131. <https://doi.org/10.22219/jk.v6i2.2867>.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. McGraw-Hill, Inc.
- Raudatussalamah, V. S. (2015). Self-efficacy dan self-regulation sebagai unsur penting dalam pendidikan karakter (aplikasi pembelajaran mata kuliah akhlak tasawuf). *Kutubkhanah*, 17(2), 214-229. <http://dx.doi.org/10.24014/kutubkhanah.v17i2.818>.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rini, R. A. P. *Perawat covid-19 minta agar pemerintah ketatkan jam kerja: kami kelelahan*. Diakses dari Tribunnews: <https://www.tribunnews.com/nasional/2020/10/31/perawat-covid-19-minta-agar-pemerintah-ketatkan-jam-kerja-kami-kelelahan>. [31 Maret 2022].

- Salidi, S. 2006. *Manajemen sumberdaya manusia*. CV. Pustaka Setia
- Sari, R. P., & Handayani, A. (2018). Hubungan efikasi diri dan stres kerja pada guru sekolah luar biasa negeri semarang. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 12(2), 53-58. <http://dx.doi.org/10.30659/jp.12.2.53-58>.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir al-Misbah volume: 1*. Lentera Hati.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Stimulantian, F. A. N. (2010). Hubungan antara stres kerja dengan andropause pada pria lanjut usia di kabupaten temanggung. *Skripsi*.
- Sugiyono. (1999). *Statistika untuk penelitian*. CV Alfabeta
- Tiffin J. & McCormick E. J., (1985), *Industrial psychology*. Prentice Hall, Inc.
- Ula, F. L., & Laily, N. (2019). Hubungan antara self-efficacy dengan stres kerja pada guru sekolah dasar negeri di kecamatan menganti. *Psikosains (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)*, 14(1), 26-33. <http://dx.doi.org/10.30587/psikosains.v14i1.930>
- Waluyo, M. (2019). *Manajemen psikologi industri edisi revisi*. Literasi Nusantara
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Wibowo, R. E., & Santoso, J. T. B. (2020). Pengaruh praktik kerja industri, prestasi belajar dan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas xi SMK. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 147-155. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i2.41448>.
- Witjaksono, H. Y., & Noviati, N. P. (2018). Efikasi diri dan stres kerja pemandu lalu lintas udara bandara. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 23(1), 16-26. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss1.art2>.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Blue Print

Penelitian Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo

1. Skala Stres Kerja

Blue print pengukuran stres kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Fisiologis	Masalah kesehatan	(1) Saya berdebar-debar ketika menghadapi situasi yang gawat. (15) Saya mengalami pusing kepala ketika menghadapi banyak pasien. (25) Saya mengalami diare saat menangani pasien. (30) saya mengalami sakit pada lambung ketika menghadapi situasi darurat. (35) Saya berdebar-debar ketika menangani pasien.	(6) Saya tidak mengalami keringat dingin ketika menghadapi situasi darurat. (16) Saya diare saat menangani pasien yang marah – marah. (21) Saya terasa bugar ketika bekerja. (32) Saya jarang mengalami diare saat bekerja. (33) Saya sehat saat bekerja.	10
Psikologi	Ketidakpuasan terhadap pekerjaan.	(2) Saya kurang puas dengan kemampuan yang saya miliki untuk melakukan pekerjaan. (14) Saya bosan terhadap pekerjaan yang sifatnya rutin. (28) Saya merasa kurang yakin menjadi perawat karena memiliki resiko yang tinggi.	(7) Saya senang ketika dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. (17) Saya senang ketika mendapat pujian atas pekerjaan yang saya lakukan. (34) Saya yakin pelayanan saya memuaskan.	6
	Masalah psikologi	(3) Saya sulit berkonsentrasi ketika menangani pasien. (10) Saat ini saya merasa sedih karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan. (13) Saya kecewa ketika pasien mengabaikan mengikuti petunjuk saya.	(8) Saya bersemangat bekerja ketika pimpinan memberi pujian. (18) Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan. (26) Ketika berhadapan dengan atasan saya merasa tenang.	9

		(24) Ketika berhadapan dengan pasien saya merasa gelisah. (36) Saya khawatir bekerja sebagai perawat karena pekerjaan yang penuh resiko.	(27) Saya tetap tenang meskipun pasien marah. (29) Saya nyaman bekerja disini.	
Perilaku	Perubahan sikap dan emosi	(4) Saya mudah marah ketika diberi pekerjaan yang melebihi kapasitas saya. (12) Saya menikmati pekerjaan saya meskipun penuh dengan resiko yang saya hadapi. (23) Saya mudah tersinggung perkataan dari pasien ketika menghadapi situasi yang tidak kondusif.	(9) Saya merasa senang meskipun banyak pekerjaan yang saya lakukan. (19) Saya rajin untuk berangkat kerja tepat waktu.	5
	Perubahan kebiasaan	(5) Saya suka pada jenis pekerjaan yang menantang. (11) Petunjuk dokter mempengaruhi kebiasaan saya yang kurang tepat menjadi lebih baik saat menangani pasien. (31) Saya malas berangkat kerja.	(20) Saat malam, saya terpikirkan banyak masalah dalam bekerja sehingga membuat sulit tidur. (22) Saat ini saya lebih mempercayai rekan kerja saya dalam menangani pasien.	6
Jumlah		18	18	36

2. Skala Efikasi Diri

Blue print pengukuran efikasi diri

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Magnitude</i>	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.	(1) Pekerjaan sesulit apapun akan saya kerjakan sesuai dengan kemampuan. (20) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (25) Saya bisa menyelesaikan masalah jika berupaya dengan baik.	(6) Saya lama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. (15) Saya dinilai lambat dalam menangani pasien. (28) Saya keberatan jika ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menurut saya sulit.	6
	Mengatasi pekerjaan yang sulit.	(2) Saya menyelesaikan tugas yang sulit dengan baik. (19) Saya dapat mengatasi permasalahan yang sulit dalam bekerja. (24) Saya mampu menangani lebih dari satu pasien sekaligus dalam waktu yang bersamaan.	(7) Saya menghindari pekerjaan yang sulit dikerjakan. (14) Saya sulit dapat mengatasi apa saja yang menghalangi jalan saya. (34) Dalam menghadapi masalah yang sulit, saya kesulitan mencari solusi.	6
<i>Generality</i>	Keyakinan dalam melakukan pekerjaan.	(3) Saya dapat melakukan pekerjaan yang diminta oleh dokter. (18) Saya yakin terhadap tindakan yang saya berikan dalam mengatasi pasien. (27) Para pasien memilih saya dalam melakukan tindakan medis.	(8) Saya menyerahkan pekerjaan yang sulit kepada rekan saya. (13) Saya minder ketika melakukan pekerjaan sebagai perawat. (31) Saya terbebani jika mengerjakan tugas tanpa adanya arahan.	6
	Keyakinan dalam menghadapi masalah.	(4) Saya pasti dapat menyelesaikan masalah yang terjadi ketika bekerja. (17) Saya dapat menghadapi masalah dengan tenang, karena saya yakin dengan kemampuan saya. (22) Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.	(9) Saya takut dalam menghadapi masalah yang belum pernah saya temui. (12) Saya sulit dapat mengatasi permasalahan yang tidak terduga. (23) Ketika ada masalah saya memilih untuk menghindari masalah tersebut.	6

<i>Strength</i>	Menguasai pekerjaan.	<p>(5) Saya dapat melaksanakan semua pekerjaan keperawatan.</p> <p>(16) Saya memahami jenis-jenis pekerjaan yang harus saya lakukan.</p> <p>(26) Ketika dalam kesulitan saya meminta tolong perawat lain untuk membantu saya.</p> <p>(29) Saya bekerja sungguh-sungguh sebagai perawat.</p> <p>(32) Saya bersemangat melakukan tugas sebagai perawat.</p> <p>(36) Saya dapat mengerjakan tugas sebagai perawat sesuai dengan yang harus dilakukan.</p>	<p>(10) Saya belum mampu melaksanakan semua pekerjaan keperawatan.</p> <p>(11) Saya sulit melakukan penanganan dengan tepat.</p> <p>(21) Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja, jika situasi dan kondisi tidak nyaman.</p> <p>(30) Saya keberatan melakukan tugas tambahan yang diberikan saat bekerja.</p> <p>(33) Saya sering bertanya mengenai tugas yang harus saya lakukan ketika bekerja.</p> <p>(35) Saya kurang paham terhadap tugas yang harus dilakukan sebagai perawat.</p>	12
	Jumlah	18	18	36

3. Skala Motivasi Kerja

Blue print pengukuran motivasi kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kebutuhan eksistensi	Keinginan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.	(4) Saya memilih profesi sebagai perawat karena penghasilannya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. (33) Saya bekerja untuk memenuhi nafkah keluarga saya. (36) Pekerjaan yang saya lakukan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	(7) Kebutuhan sehari-hari saya belum bisa terpenuhi dengan gaji yang saya terima. (12) Saya akan bekerja secara maksimal jika ada tambahan penghasilan. (25) Penghasilan yang saya terima sebagai perawat tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	6
	Keinginan untuk mencukupi kebutuhan tambahan.	(6) Saya senang ketika mendapatkan bonus. (22) Saya tetap menekuni pekerjaan sebagai perawat karena bisa membuka praktek dirumah. (35) Mendapatkan bonus membuat saya semangat dalam bekerja.	(11) Saya nyaman dalam bekerja sebagai perawat meskipun penghasilannya belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. (29) Saya belum bisa menabung karena penghasilan yang saya terima tidak memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. (32) Bekerja sebagai perawat penuh dengan resiko, sehingga membuat saya tidak nyaman	6
Kebutuhan hubungan	Hubungan dengan rekan kerja.	(15) Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan sejawat. (20) Saya senang membantu perawat lain ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja. (28) Saya percaya dengan rekan kerja saya dalam mewakili saya dalam melakukan tindakan medis.	(1) Saya merasa ada persaingan yang tidak sehat antar perawat. (10) Saya bekerja seperlunya dan mengabaikan rekan kerja. (34) Saya suka bekerja sendiri tanpa dibantu rekan kerja saya.	6
	Hubungan dengan atasan.	(17) Saya dapat bekerjasama dengan pimpinan saya. (19) Petunjuk dan arahan dari pimpinan saya laksanakan	(8) Saya kurang suka terhadap peraturan yang ada (9) Pimpinan yang kurang perhatian dengan bawahan	6

		dengan penuh tanggung jawab. (24) Perhatian terhadap pimpinan menyenangkan	berpengaruh pada kinerja bawahan. (26) Saya akan bekerja dengan baik jika ada pimpinan.	
Kebutuhan pertumbuhan	Mengembangkan kemampuan yang dimiliki.	(3) Saya mengikuti perkembangan ilmu keperawatan. (5) Saya akan mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sebagai perawat. (14) Saya suka berdiskusi dengan rekan kerja mengenai ilmu keperawatan. (21) Saya akan meningkatkan kemampuan saya dengan cara mempelajari ilmu kesehatan melalui berbagai sumber. (27) Saya ingin mempelajari ilmu keperawatan dari siapa saja. (31) Saya ingin menambah pengetahuan mengenai ilmu keperawatan.	(2) Saya tidak memiliki target tertentu dalam bekerja sebagai perawat. (13) Saya keberatan jika diminta untuk mengikuti diklat keperawatan karena menyita waktu dan tenaga. (16) Saya menghindari pekerjaan yang belum pernah saya temui. (18) Saya merasa cukup dengan ilmu keperawatan yang miliki. (23) Saya membaca buku keperawatan jika disuruh saja. (30) Saya enggan berdiskusi mengenai ilmu keperawatan.	12
Jumlah		18	18	36

Lampiran 2

Nama Lengkap :

Nomor Handphone :

Divisi :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan. Silahkan anda pilih dari setiap jawaban yang telah disediakan **yang paling sesuai dengan apa yang anda rasakan.**

1. Tulislah terlebih dahulu identitas diri sebelum anda mengerjakan kuesioner.
2. Adapun pilihan jawaban sebagai berikut
 SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 N : Netral
 TS : Tidak Sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai
3. Baca dan pahami baik-baik pernyataan tersebut **sesuai dengan diri anda** dengan cara memberikan tanda (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Contoh : Saya yakin akan mampu mengatasi kesulitan dalam belajar dan meraih prestasi yang tinggi.

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	TST
1.	Saya yakin akan mampu mengatasi kesulitan dalam belajar		X			

4. Anda hanya diperbolehkan memilih **satu jawaban** pada setiap pernyataan.

Pilihlah jawaban hendaknya disesuaikan **dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban semua jawaban adalah baik dan benar, tidak ada jawaban yang salah.**

5. Apabila anda akan mengganti jawaban yang tidak tepat berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah, kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dikehendaki.

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	TST
1.	Saya yakin akan mampu mengatasi kesulitan dalam belajar	X	⊗			

6. Setelah semua jawaban terisi, teliti kembali jawaban yang sudah dijawab, jangan sampai ada yang terlewat.

Selamat mengisi kuesioner ini dan terima kasih atas partisipasinya

Bagian I

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya berdebar-debar ketika menghadapi situasi yang gawat.					
2.	Saya bosan terhadap pekerjaan yang sifatnya rutin.					
3.	Saya kecewa ketika pasien mengabaikan mengikuti petunjuk saya.					
4.	Saya menikmati pekerjaan saya meskipun penuh dengan resiko yang saya hadapi.					
5.	Petunjuk dokter mempengaruhi kebiasaan saya yang kurang tepat menjadi lebih baik saat menangani pasien.					
6.	Saya tidak mengalami keringat dingin ketika menghadapi situasi darurat.					
7.	Saya senang ketika mendapat pujian atas pekerjaan yang saya lakukan.					
8.	Saya bersemangat bekerja ketika pimpinan memberi pujian.					
9.	Saya merasa senang meskipun banyak pekerjaan yang saya lakukan.					
10.	Saat ini saya merasa sedih karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan.					
11.	Saat malam, saya terpikirkan banyak masalah dalam bekerja sehingga membuat sulit tidur.					
12.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.					
13.	Saya yakin pelayanan saya memuaskan.					
14.	Saya diare saat menangani pasien yang marah – marah.					
15.	Saya mengalami pusing kepala ketika menghadapi banyak pasien.					
16.	Saya mudah tersinggung perkataan dari pasien ketika menghadapi situasi yang tidak kondusif.					
17.	Saya terasa bugar ketika bekerja.					
18.	Saya merasa kurang yakin menjadi perawat karena memiliki resiko yang tinggi.					
19.	Ketika berhadapan dengan pasien saya merasa gelisah.					
20.	Saat ini saya lebih mempercayai rekan kerja saya dalam menangani pasien.					
21.	Saya nyaman bekerja disini.					
22.	Ketika berhadapan dengan atasan saya berasa tenang.					
23.	Saya mengalami diare saat menangani pasien.					
24.	Saya sehat saat bekerja.					
25.	Saya berdebar-debar ketika menangani pasien.					

26.	Saya khawatir bekerja sebagai perawat karena pekerjaan yang penuh resiko.					
27.	Saya mengalami sakit pada lambung ketika menghadapi situasi darurat					
28.	Saya kurang puas dengan kemampuan yang saya miliki untuk melakukan pekerjaan.					
29.	Saya sulit berkonsentrasi ketika menangani pasien.					
30.	Saya rajin untuk berangkat kerja tepat waktu.					

Bagian II

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan sesulit apapun akan saya kerjakan sesuai dengan kemampuan.					
2.	Saya menyelesaikan tugas yang sulit dengan baik.					
3.	Saya dapat melakukan pekerjaan yang diminta oleh dokter.					
4.	Saya pasti dapat menyelesaikan masalah yang terjadi ketika bekerja.					
5.	Saya dapat melaksanakan semua pekerjaan keperawatan.					
6.	Saya lama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
7.	Saya menghindari pekerjaan yang sulit dikerjakan.					
8.	Saya menyerahkan pekerjaan yang sulit kepada rekan saya.					
9.	Saya takut dalam menghadapi masalah yang belum pernah saya temui.					
10.	Saya belum mampu melaksanakan semua pekerjaan keperawatan.					
11.	Saya sulit melakukan penanganan dengan tepat.					
12.	Saya sulit dapat mengatasi permasalahan yang tidak terduga.					
13.	Saya minder ketika melakukan pekerjaan sebagai perawat.					
14.	Saya sulit dapat mengatasi apa saja yang menghalangi jalan saya.					
15.	Saya dinilai lambat dalam menangani pasien.					
16.	Saya memahami jenis-jenis pekerjaan yang harus saya lakukan.					
17.	Saya dapat menghadapi masalah dengan tenang, karena saya yakin dengan kemampuan saya.					
18.	Saya yakin terhadap tindakan yang saya berikan dalam mengatasi pasien.					
19.	Saya dapat mengatasi permasalahan yang sulit dalam bekerja.					
20.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
21.	Saya kurang paham terhadap tugas yang harus dilakukan sebagai perawat.					
22.	Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi.					
23.	Ketika ada masalah saya memilih untuk menghindari masalah tersebut.					

24.	Saya mampu menangani lebih dari satu pasien sekaligus dalam waktu yang bersamaan.					
25.	Saya bisa menyelesaikan masalah jika berupaya dengan baik.					
26.	Ketika dalam kesulitan saya meminta tolong perawat lain untuk membantu saya.					
27.	Para pasien memilih saya dalam melakukan tindakan medis.					
28.	Saya keberatan jika ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menurut saya sulit.					
29.	Saya bekerja sungguh-sungguh sebagai perawat.					
30.	Saya keberatan melakukan tugas tambahan yang diberikan saat bekerja.					
31.	Saya terbebani jika mengerjakan tugas tanpa adanya arahan.					
32.	Saya dapat mengerjakan tugas sebagai perawat sesuai dengan yang harus dilakukan.					
33.	Saya sering bertanya mengenai tugas yang harus saya lakukan ketika bekerja.					
34.	Dalam menghadapi masalah yang sulit, saya kesulitan mencari solusi.					
35.	Saya bersemangat melakukan tugas sebagai perawat.					

Bagian III

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak memiliki target tertentu dalam bekerja sebagai perawat.					
2.	Saya kurang suka terhadap peraturan yang ada.					
3.	Saya bekerja seperlunya dan mengabaikan rekan kerja.					
4.	Saya nyaman dalam bekerja sebagai perawat meskipun penghasilannya belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.					
5.	Saya memilih profesi sebagai perawat karena penghasilannya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
6.	Saya senang ketika mendapatkan bonus.					
7.	Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan sejawat.					
8.	Saya dapat bekerjasama dengan pimpinan saya.					
9.	Saya mengikuti perkembangan ilmu keperawatan.					
10.	Saya suka bekerja sendiri tanpa dibantu rekan kerja.					
11.	Pimpinan yang kurang perhatian dengan bawahan berpengaruh pada kinerja bawahan.					
12.	Saya keberatan jika diminta untuk mengikuti diklat keperawatan karena menyita waktu dan tenaga.					
13.	Saya bekerja untuk memenuhi nafkah keluarga saya.					
14.	Saya tetap menekuni pekerjaan sebagai perawat karena bisa membuka praktek dirumah.					
15.	Saya senang membantu perawat lain ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.					
16.	Petunjuk dan arahan dari pimpinan saya laksanakan dengan penuh tanggung jawab.					
17.	Saya akan mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sebagai perawat.					
18.	Saya menghindari pekerjaan yang belum pernah saya temui.					
19.	Pekerjaan yang saya lakukan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.					
20.	Saya suka berdiskusi dengan rekan kerja mengenai ilmu keperawatan.					
21.	Saya akan bekerja dengan baik jika ada pimpinan.					
22.	Perhatian pimpinan terhadap bawahan menyenangkan.					
23.	Saya akan meningkatkan kemampuan saya dengan cara mempelajari ilmu kesehatan melalui berbagai sumber.					

24.	Saya merasa cukup dengan ilmu keperawatan yang miliki.					
25.	Saya ingin mempelajari ilmu keperawatan dari siapa saja.					
26.	Saya ingin menambah pengetahuan mengenai ilmu keperawatan.					
27.	Saya membaca buku keperawatan jika disuruh saja.					
28.	Saya enggan berdiskusi mengenai ilmu keperawatan.					
29.	Saya akan bekerja secara maksimal jika ada tambahan penghasilan.					
30.	Saya percaya dengan rekan kerja saya dalam mewakili saya dalam melakukan tindakan medis.					

Lampiran 3

HASIL UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Skala Efikasi Diri

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	35

EFIKASI DIRI

Correlations

	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	TOTAL		
X01 Pearson Correlation	1	.454*	.727**	.682**	.575**	.679**	.662**	.667**	.660**	.662**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.677**	.853*		
Si.g. (2-tailed)		.012	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X02 Pearson Correlation		1	.767**	.591**	.534	.606**	.479**	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.446*	.524*	
Si.g. (2-tailed)			.000	.000	.008	.000	.007	.009	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003	.003
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X03	Pe ars on Co rre lat ion	.7 2 7 *	.7 6 7 **	1	.8 1 6 **	.7 8 2 **	.5 9 9 **	.8 5 1 **	.7 8 3 **	.6 8 9 **	.7 4 5 **	.7 8 3 **	.4 2 1 *	.4 5 7 **	.6 0 8 **	.4 5 3 **	.7 9 1 **	0 3 3 8	.9 1 3 **	.5 4 3 **	.8 3 5 **	0 3 3 8	.5 8 1 **	.6 6 0 **	.5 2 0 **	.7 9 6 **	.5 8 6 **	.4 0 1 *	.5 2 1 **	.6 0 5 **	0 3 2 2	- 5 7 **	0 1 5 4	.5 1 1 **	.6 1 0 **	.7 2 2 **	.5 1 9 **	.8 4 *					
	Si g. (2- tai le d)	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0		0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 2 1 1	0 , 0 1 0 2	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 6 0 8	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 2 0 1	0 , 0 8 0 1	0 , 0 0 0 0	0 , 0 1 0 7	0 , 0 4 0 4	0 , 0 0 0 0	0 , 0 1 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0, 0 0 0 0				
	N	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	
X04	Pe ars on Co rre lat ion	.6 8 2 *	.5 5 9 **	.8 8 6 **	1	.8 7 5 **	.4 6 5 **	.7 7 3 **	.7 7 4 **	.5 5 4 **	.5 6 3 **	.6 3 * 4	.3 9 3 * 4	.5 4 2 **	.4 1 0 **	.6 3 5 **	.7 4 1 **	.8 4 2 * 1	0 3 0 5 1	.5 4 0 5 * 1	.8 4 0 5 **	.8 1 2 * 9	0 3 3 **	.5 5 3 **	.4 7 1 *	.6 5 4 **	.5 4 7 * 7	.4 3 4 * 4	.5 8 6 **	.2 4 4 * 8	.6 4 6 * 8	0 4 4 * 8	- 6 1 **	0 1 4 * 7	.5 5 0 9 **	.5 5 6 * 9	.6 7 4 * 6	.7 1 1 * 9	.4 1 1 * 9	.7 5 8 * 8			
	Si g. (2- tai le d)	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0		0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0 , 0 0 0 0	0, 0 0 0 0						
	N	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0
X05	Pe ars on Co rre lat ion	.5 6 5 *	.5 9 1 **	.7 8 2 **	1	.8 8 2 **	.4 2 2 *	.6 7 2 **	.7 0 8 **	.5 5 6 **	.6 0 0 **	.5 9 5 **	.3 3 1 5 4	.3 3 8 * 4	.4 6 1 **	.4 1 7 * 7	.6 2 8 * 6	0 3 8 * 7	.7 0 3 * 8	.5 3 8 * 6	.6 8 6 * 8	0 2 0 * 8	.4 3 7 * 2	.4 7 6 * 8	.4 1 1 * 6	.5 7 3 * 7	.4 4 4 * 6	.4 5 0 * 6	.5 3 7 * 7	0 0 9 * 3	- 4 7 **	0 0 8 * 6	.5 0 7 **	.4 7 5 **	.6 7 3 * 6	.7 4 2 * 2	.3 6 2 * 2	.7 6 6 * 6	.1 6 2 * 2	.7 8 5 * 3	.7 4 4 * 2	.3 6 2 * 2	.7 1 6 * 6
	Si g.	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0		0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0 , 0 0 0	0, 0 0 0					

relative	*	9	3	4	8	0	7		4	5	2	5	8	6	2	2	8	2	0	6	4	1	3	7	3	0	2	7	7	6	6	7	2	5	3	8			
Si.g. (2-tailed)	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000		0,0000	0,0001	0,0000	0,0002	0,0005	0,0000	0,0002	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0004	0,0000	0,0000	0,0001	0,0000	0,0000	0,0007	0,0004	0,0000	0,0004	0,0000	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000			
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	
X09 Pearson Correlation	.670*	.469**	.654**	.556**	.554**	.719**	.604**	1	.864**	.743**	.775**	.668**	.851**	.788**	.555**	.558**	.667**	.668**	.668**	.668**	.028	.407*	.660**	.653**	.556**	.556**	.036	.366**	.379**	.518**	.371**	.024*	.027	.611**	.852**	.688**	.752**	.664**	.860*
Si.g. (2-tailed)	0,0000	0,0001	0,0002	0,0001	0,0001	0,0000	0,0000		0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001	0,0004	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0009	0,0006	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001	0,0003	0,0000	0,0003	0,0004	0,0002	0,0000	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	
N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
X10 Pearson Correlation	.676*	.415**	.747**	.570**	.670**	.661**	.586**	1	.695**	.667**	.703**	.811**	.456**	.662**	.669**	.667**	.662**	.662**	.662**	.662**	.033	.418*	.448**	.634**	.602**	.022	.329*	.735**	.433*	.027	.033	.011	.038	.565**	.769**	.661**	.663**	.439*	.864*
Si.g. (2-tailed)	0,0000	0,0002	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001		0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0009	0,0002	0,0005	0,0003	0,0002	0,0003	0,0000	0,0003	0,0002	0,0009	0,0004	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001	0,0000	0,0000	

(2-tai le d)	0 2 3	1 7 4	0 0 1	0 0 0	0 8 0	0 0 0	0 0 0	0 4 2	0 9 3	0 0 0	0 3 0	0 5 1	0 2 4	0 0 0	5 2 8	0 0 0	0 0 0	8 4 5	0 2 2	0 0 0	0 3 0	0 0 1	0 0 0	4 3 4	2 0 4	0 0 4	3 8 6		1 5 2	0 1 8	1 0 7	0 0 2	0 0 0	0 0 1				
N	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0		
X 32 Pe ar son Co rre lat ion	0 , 2 6	0 , 1 6	0 , 1 4	0 , 1 7	0 , 0 8	0 , 1 1	0 , 3 7	0 , 2 2	0 , 2 7	0 , 1 8	0 , 4 6	0 , 2 6	0 , 3 4	0 , 3 3	0 , 1 6	- 0 , 1 2	0 , 2 7	0 , 1 6	0 , 2 4	0 , 2 3	0 , 1 5	0 , 1 7	0 , 3 2	0 , 8 6	0 , 2 7	0 , 1 4	0 , 3 9	0 , 0 0	- 0 , 2 8	1 , 0 3	- 0 , 7 3	0 , 1 0	0 , 2 9	0 , 4 2	0 , 5 0	0 , 3 8		
Si g. (2-tai le d)	0 , 8	0 , 3	0 , 1	0 , 7	0 , 5	0 , 4	0 , 2	0 , 8	0 , 4	0 , 1	0 , 6	0 , 9	0 , 7	0 , 5	0 , 3	0 , 8	0 , 6	0 , 5	0 , 3	0 , 4	0 , 2	0 , 1	0 , 6	0 , 3	0 , 1	0 , 5	0 , 8	0 , 3	0 , 1	0 , 7	0 , 5	0 , 2	0 , 8	0 , 5	0 , 5	0 , 6	0 , 8	
N	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	
X 33 Pe ar son Co rre lat ion	0 , 4 5	0 , 1 9	0 , 1 1	0 , 5 9	0 , 1 5	0 , 3 4	0 , 6 2	0 , 2 5	0 , 1 3	0 , 6 5	0 , 4 3	0 , 2 1	0 , 9 3	0 , 6 3	0 , 2 9	0 , 6 7	0 , 4 2	0 , 1 1	0 , 3 8	0 , 2 3	0 , 1 6	0 , 5 7	0 , 3 0	0 , 8 4	0 , 2 1	0 , 5 2	0 , 4 7	0 , 0 1	- 0 , 2 7	- 0 , 4 8	1 , 0 3	0 , 7 4	0 , 1 6	0 , 4 2	0 , 5 3	0 , 2 5	0 , 8 2	
Si g. (2-tai le d)	0 , 2	0 , 1	0 , 0	0 , 0	0 , 0	0 , 6	0 , 0	0 , 0	0 , 2	0 , 0	0 , 4	0 , 0	0 , 1	0 , 1	0 , 0	0 , 0	0 , 0	0 , 0	0 , 8	0 , 2	0 , 1	0 , 0	0 , 3	0 , 5	0 , 2	0 , 1	0 , 4	0 , 4	0 , 1	0 , 7	0 , 0	0 , 1	0 , 0	0 , 1	0 , 1	0 , 1	0 , 1	
N	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0	3 0 0
X 34 Pe ar son Co	0 , 9	0 , 2	0 , 6	0 , 5	0 , 4	0 , 6	0 , 5	0 , 8	0 , 7	0 , 5	0 , 7	0 , 7	0 , 7	0 , 3	0 , 9	0 , 7	0 , 6	0 , 6	0 , 5	0 , 1	0 , 1	0 , 5	0 , 5	0 , 3	0 , 7	0 , 2	0 , 4	0 , 3	0 , 0	- 0 , 1	0 , 7	1 , 1	0 , 5	0 , 5	0 , 7	0 , 5	0 , 8	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	.83	.52	.86	.75	.71	.74	.86	.81	.86	.83	.84	.78	.74	.88	.60	.75	.88	.78	.85	.70	.68	.68	.88	.65	.77	.77	.41	-.53	0.88	.57	.78	.82	.70	.71	
Correlation	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

**
.
Co
rre
lat
io
n
is
sig
nif
ica
nt
at
th
e
0.
01
le
ve
l
(2-
tai
le
d).

2. Skala Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	30

MOTIVASI KERJA

Correlations

	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	TOTAL	
X01	1	.653**	.0156	-.033**	-.0373*	.584**	.0544	-.0013	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	
Person Correlation																																						
Sig. (2-tailed)		.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02		1	-.0003	1.0000	.6007**	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009	-.0009
Person Correlation																																						
Sig. (2-tailed)			.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009	.0009
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

(2-tai le d)	0 4 2	0 0	7 2 5	0 0		4 6	2 3 8	0 4 9	9 4 9	2 4 6	0 0 0	2 5 9	0 0 6	0 9 3	3 4 1	9 5 4	0 0 0	6 6 8	6 9 1	9 1 1	3 4 1	0 4 9	6 0 5	0 0 5	9 1 1	2 5 9	1 5 2	5 9 4	0 3 0	0 2 1	0 9 0	0 0 2	0 0 5	0 0 3	
N	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0
X 06 Pe ars on Co rre lat ion n	. 8 9 *	- 0 9 *	. 6 9 *	- 0 9 *	- 0 9 *	1	0 3 6	- 0 3 *	- 0 3 *	1 0 0 **	- 0 9	0 2 1	0 0 7	0 0 6	0 2 8	0 3 8	0 2 1	0 4 7	0 2 9	0 2 5	0 2 8	0 1 3	0 4 1	0 0 8	0 1 3	0 2 8	0 2 7	0 3 9	0 2 5	0 3 0	0 3 6	0 3 7	0 3 8	0 3 9	0 4 2
Si g. (2- tai le d)	0 0 1	0 1 0	0 0 0	0 1 6	0 2 6		0 7 9	0 2 4	0 0 0	0 0 0	0 2 6	0 3 7	0 0 1	0 0 0	0 2 3	0 0 5	0 4 1	0 0 9	0 0 7	0 0 2	0 1 4	0 2 3	0 3 8	0 0 0	0 1 3	0 2 8	0 3 7	0 4 0	0 0 7	0 1 2	0 0 8	0 1 3	0 2 5	0 3 8	0 4 9
N	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0
X 07 Pe ars on Co rre lat ion n	. 4 4 *	- .5 8 **	0 2 3 7	- .5 8 **	- 0 2 2	0 3 6	1 0 6 2	- 0 1 1	0 1 2	0 0 2 2	- 0 7 6	- 0 3 1	- 0 0 8	- 0 0 0	- 0 1 0	- 0 2 0	- 0 3 2	0 0 4	0 0 6	0 0 9	0 0 4	0 0 0	0 0 1	0 0 3	0 0 9	0 0 2	0 0 4	0 0 8	0 0 6	0 0 5	0 0 1	0 0 6	0 0 3	0 0 4	0 0 2
Si g. (2- tai le d)	0 0 2	0 0 1	0 2 8	0 0 1	0 3 8	0 0 9	0 3 2	0 5 9	0 0 7	0 0 9	0 2 8	0 3 8	0 0 1	0 0 4	0 1 1	0 2 6	0 3 1	0 0 8	0 0 6	0 0 2	0 0 0	0 1 9	0 2 8	0 3 1	0 0 9	0 1 7	0 2 3	0 3 5	0 4 7	0 0 8	0 1 2	0 2 9	0 3 8	0 4 8	
N	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0	3 0
X 08 Pe ars on Co	- 0 0	.3 9 *	0 6 *	.3 6 *	.3 2 *	- 0 1	- 0 2	1 0 0	- 0 0	- 0 6	0 3 2	0 4 1	0 0 1	0 0 9	0 3 3	0 0 6	0 0 0	0 0 0	0 0 1	0 0 3	0 0 9	0 1 0	0 0 3	0 0 0	0 0 2	0 0 1	0 0 0	0 0 1	0 0 7	0 0 3	0 0 0	0 0 2	0 0 3	0 0 4	0 0 8

rre lat io n	9		1			1	6		0	1	2	0	1	8	5	9	1	2	3	3	1	4	9	0	5	1	4	0	2	0	5	8	5	5	3	5	1				
	4		6			8	2		3	8	*	3	*	6	5	*	5	*	1	1	8	4	3	*	**	9	6	4	3	0	2	0	5	8	5	*	3	5	1		
Sig. (2- tai le d)	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	6	3	9	3	4	2	3		2	9	0	2	0	3	4	0	9	0	8	8	9	4	0	0	0	4	2	8	5	7	3	0	0	0	8	1	0	0	0		
	2	0	3	0	9	4	9		8	2	4	8	1	2	1	2	3	4	7	7	2	5	2	0	5	8	5	8	8	6	9	2	4	7	6	8	8	3			
N	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	
	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
X 09	-	-	-	-	0.	-	0		1	-	0	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-		
Pe ars on Co rre lat io n	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	1	5	3	5	2	3	6		3	6	1	8	9	6	0	5	2	1	1	0	0	1	5	2	1	0	1	8	1	7	2	1	2	0	1	9	9	7	0	0	
	9	9	1	9	**	**	1		**	2	**	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	**	**	2	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Sig. (2- tai le d)	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	3	5	0	5	4	0	5		0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	6	8	0	8	9	0	9		0	9	6	6	9	0	1	0	9	1	0	4	2	0	0	1	8	6	1	0	0	9	0	1	3	0	0	8	8	1	1		
N	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	
	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X 10	.	-	.	-	-	1.	0		1	-	0	0	0	.	.	6	0	.	4	8	4	6	.	0	-	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pe ars on Co rre lat io n	8	2	9	2	2	0	3		6	.	2	0	3	2	2	3	2	2	8	9	2	7	8	0	4	1	8	7	9	1	0	5	0	7	8	5	0	0	0		
	9	9	0	9	1	0	2		3	1	8	4	0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Sig. (2- tai le d)	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	1	0	1	4	0	0		2	1	6	0	0	1	0	2	0	4	1	0	0	0	1	9	4	4	0	1	1	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	
	0	6	0	6	6	0	7		4	3	9	5	0	2	0	4	1	0	0	0	0	2	2	3	8	0	3	2	1	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0		
	1	0	0	0	0	9	2		0	7	7	1	0	3	0	6	9	0	0	5	0	0	3	4	5	8	0	7	0	8	3	1	5	0	3	5	0	0	0		

*.
Co
rre
lat
io
n
is
sig
nif
ica
nt
at
th
e
0.
05
le
ve
l
(2-
tai
le
d).

3. Skala Stres Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	30

STRES KERJA

Correlations

	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X00	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X00	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X00	X01	X02	X03	X04	X05	X06	TOTAL
X01 Pearson Correlation	1	.375*	.027	.002	.005**	.0016	-.005**	-.005**	-.0047	-.0047	.548**	-.005**	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	-.0047	.650*	
Sign. (2-tailed)		.001	.864	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.0002	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.920	.0002	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X02 Pearson Correlation		1	.000	-.000	.000	.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000	-.000
Sign. (2-tailed)			.416	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836	.836
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03 Pearson Correlation			1	.004**	.006**	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038	-.0038
Sign. (2-tailed)				.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009	.009
N			30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X36	Pe ars on Co rre lati on	.542000 269934 **	.469930 269930 **	.010000 993000 **	.010000 734**	.010000 922*	-.05379 42**	-.06379 37**	-.04199 19*	-.6588**	.05614 3	-.02442	-.0588**	.06060 0	-.0552 3**	.06658 2**	.05388 **	.05422 **	.0365* 8	.02288 0	.07001 **	.7188**	.0380*	-.02044	.0544**	.07446 **	.7188**	1	.825* 0
	Si g. (2- tail ed)	000000 001070 294968	000000 038010 000000	000000 012010 000000	000000 030301 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 006901 000000	000000 010000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	
	N	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333
T O T A L	Pe ars on Co rre lati on	.600000 25053 **	.033000 35132 **	.033000 35132 **	.05488 922**	-.01485 82**	-.06255 52**	-.07552 7**	-.04994 4**	-.02299 2**	.06679 **	-.04084 *	-.0588**	.82254 **	-.03835 1**	.07751 **	.05881 **	.03781 **	.05181 **	.03781 **	.01699 **	.8772**	.0566**	-.02261 5	.07860 **	.0875**	.8772**	1	.8225 **
	Si g. (2- tail ed)	000000 059750 038772	000000 150100 000000	000000 150100 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	000000 000000 000000	
	N	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333	333333 333333 333333

*.
Co
rre
lati
on
is
sig
nif
ica
nt
at
the
0.0
5

lev
el
(2-
tail
ed)
.

**.
Co
rre
lati
on
is
sig
nif
ica
nt
at
the
0.0
1
lev
el
(2-
tail
ed)

Lampiran 4

DESKRIPSI DATA

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efikasi_Diri	88	98	163	129.23	14.312
Motivasi_Kerja	88	87	136	108.83	8.709
Stres_Kerja	88	68	100	84.09	6.615
Valid N (listwise)	88				

1. PERHITUNGAN KATEGORISASI SKOR SKALA EFIKASI DIRI

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 114,918$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$114,918 \leq X \leq 143,542$	Sedang
$X > (\text{Mean}) + 1\text{SD}$	$X > 143,542$	Tinggi

Kategori_Efikasi_Diri					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	15.9	15.9	15.9
	Sedang	65	73.9	73.9	89.8
	Tinggi	9	10.2	10.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

2. PERHITUNGAN KATEGORISASI SKOR SKALA MOTIVASI KERJA

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 100,121$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$100,121 \leq X \leq 117,539$	Sedang
$X > (\text{Mean}) + 1\text{SD}$	$X > 117,539$	Tinggi

Kategori_Motivasi_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	18.2	18.2	18.2
	Sedang	63	71.6	71.6	89.8
	Tinggi	9	10.2	10.2	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

3. PERHITUNGAN KATEGORISASI SKOR SKALA MOTIVASI KERJA

4. Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$	$X < 77,475$	Rendah
$(\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$	$77,475 \leq X \leq 90,705$	Sedang
$X \geq (\text{Mean}) + 1\text{SD}$	$X > 90,705$	Tinggi

Stres Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	28	31,8	31,8	31,8
	Sedang	39	44,3	44,3	76,1
	Tinggi	21	23,9	23,9	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Lampiran 5

UJI ASUMSI DAN HIPOTESIS

1. Uji Normalitas

Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,33376099
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,059
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Linearitas

a. Hasil Uji Linearitas Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stres kerja * efikasi diri	Between Groups	(Combined) Linearity	1140,146 ,589	34 1	33,534 ,589	1,112 ,020	,358 ,889
		Deviation from Linearity	1139,557	33	34,532	1,146	,324
	Within Groups		1597,672	53	30,145		
Total			2737,818	87			

b. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups	(Combined) Linearity	1206,018	27	44,667	1,750	,037
		Linearity	246,557	1	246,557	9,658	,003

Stres Kerja * Motivasi Kerja	Deviation from Linearity	959,462	26	36,902	1,445	,121
	Within Groups	1531,800	60	25,530		
	Total	2737,818	87			

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	95,493	7,903		12,083	,000		
Efikasi Diri	,032	,043	,080	,746	,458	,914	1,095
Motivasi Kerja	-,222	,074	-,324	-3,001	,004	,914	1,095

a. Dependent Variable: Stres Kerja

4. Hipotesis

a. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	95,493	7,903		12,083	,000
Efikasi Diri	,032	,043	,080	,746	,458
Motivasi Kerja	-,222	,074	-,324	-3,001	,004

a. Dependent Variable: STRES KERJA

b. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	262,755	2	131,377	4,512	,014 ^b
Residual	2475,064	85	29,118		
Total	2737,818	87			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri

Lampiran 6**UJI KOEFISIEN DETERMINASI (ADJUSTED R²)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,310 ^a	,096	,075	5,396

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri

Lampiran 7**RIWAYAT HIDUP****A. IDENTITAS DIRI**

1. Nama Lengkap : Moch Alvandika Yahya
2. Tempat dan Tanggal lahir : Sukoharjo, 14 Maret 1999
3. Alamat Rumah : Bulusari Rt 03 Rw 06 Gayam,
Sukoharjo
HP : 081818181414
Email : aldistaalvansadega@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Pendidikan Formal
 - a. SD Negeri Joho 01
 - b. SMP Negeri 3 Sukoharjo
 - c. SMA Negeri 3 Sukoharjo
 - d. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Pendidikan Dasar 120 Jam KSR PMI
 - b. Pelatihan Spesialisasi Pertolongan Pertama

C. KARYA ILMIAH

- a. Buku ber ISBN : Seputar Covid-19

Semarang, 01 Desember 2022

Penulis,



Moch Alvandika Yahya

NIM: 1707016067