

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA PADA
PERAWAT INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) DALAM
MELAKSANAKAN TUGAS KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN DAN RUMAH SAKIT
TENTARA MAGELANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Jurusan Psikologi



Oleh :

Evi Indriyastuti

NIM : 049114096

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

2009

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA PADA
PERAWAT INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) DALAM
MELAKSANAKAN TUGAS KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN DAN RUMAH SAKIT
TENTARA MAGELANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Jurusan Psikologi



Oleh :

Evi Indriyastuti

NIM : 049114096

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

2009

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA PADA
PERAWAT INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) DALAM
MELAKSANAKAN TUGAS KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN DAN RUMAH SAKIT
TENTARA MAGELANG**



Pembimbing


YB. Cahya Widiyanto, M.Si.

Yogyakarta, 02 001 2009

SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA PADA
PERAWAT INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) DALAM
MELAKSANAKAN TUGAS KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN DAN RUMAH SAKIT
TENTARA MAGELANG

Dipersiapkan dan ditulis oleh :

EVI INDRIYASTUTI

0491140496

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 31 Juli 2009
dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji:

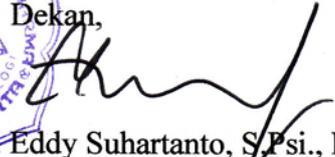
	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Penguji I	YB. Cahya Widiyanto, M.Si.	
Penguji II	Dr. T. Priyo Widiyanto, S.Psi., M.Si.	 A.N.
Penguji III	Dr. A. Priyono Marwan, SJ.	

Yogyakarta, **02**..OCT... 2009

Fakultas Psikologi

Universitas Sanata Dharma

Dekan,


P. Eddy Suhartanto, S.Psi., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya sebuah karya ilmiah.

Yogyakarta, Juni 2009

Penulis,



Evi Indriyastuti

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma :

Nama : Evi Indriyastuti

Nomor Mahasiswa : 049114096

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA PADA
PERAWAT INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) DALAM
MELAKSANAKAN TUGAS KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT
KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN DAN RUMAH SAKIT
TENTARA MAGELANG**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 02 Oktober 2009

Yang menyatakan



(Evi Indriyastuti)

MOTTO

Nikmati hidup karena hidup itu sungguh luar biasa! Hidup adalah perjalanan yang indah.

-Bob Proctor-

“Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya”.

Matius 21:22

“Karena itu aku berkata kepadamu: apa saja yang kamu minta dan doakan, percayalah bahwa kamu telah menerimanya, maka hal itu akan diberikan kepadamu”.

Markus 11:24

*Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan Karya ini
untuk :*

☞ *The One and The Only : My Jesus Christ*

☞ *Kedua orang tuaku tercinta :*

Bapak B. Kunardi dan Ibu MF. Asriyati

*Dengan penuh kasih telah memberikan dorongan
dan doa serta kesempatan untuk bisa belajar dan
menjadi seperti sekarang ini.*

☞ *Kedua kakakku tersayang.*

☞ *Semua orang yang mengasihiku dan yang
kukasih.*

ABSTRAK

HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA PADA PERAWAT INSTALASI GAWAT DARURAT DALAM MELAKSANAKAN TUGAS KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT KRISTEN NGESTI WALUYO PARAKAN DAN RUMAH SAKIT TENTARA MAGELANG

Evi Indriyastuti

Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

2009

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Self Efficacy* dan stres kerja perawat IGD dalam melaksanakan tugas keperawatan di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan dan Rumah Sakit Tentara Magelang. *Self Efficacy* diidentifikasi sebagai variabel pertama, sedangkan stres kerja diidentifikasi sebagai variabel kedua. Subjek dalam penelitian ini adalah 30 perawat IGD Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan dan Rumah Sakit Tentara Magelang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan dua skala pengukuran model Likert : yaitu skala *self efficacy* dan skala stres kerja yang disusun sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek *self efficacy* Bandura (1997) dan aspek-aspek stres kerja Dewe (Abraham dan Shanley, 1997). Koefisien reliabilitas pada skala *self efficacy* sebesar 0,964 dan pada skala stress kerja sebesar 0,965. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Carl Pearson* dengan taraf signifikansi 0,05 dan menghasilkan koefisien korelasi yang signifikan sebesar -0,470.

Kata kunci : *Self efficacy*, stres kerja.

ABSTRACT

RELATION OF SELF EFFICACY AND WORK STRESS AMONG EMERGENCY ROOM NURSES IN DOING NURSING TASK IN NGESTI WALUYO CHRISTIAN HOSPITAL AT PARAKAN AND IN ARMY HOSPITAL AT MAGELANG

Evi Indriyastuti
Faculty of Psychology Sanata Dharma University
Yogyakarta
2009

This research is to find out the relation between self efficacy and work stress among emergency room nurses in doing their nursing task in Ngesti Waluyo Christian Hospital at Parakan and in Army Hospital at Magelang. Self efficacy as the first variable. Work stress was the second variable. The subjects of this research were thirty emergency room nurses of Ngesti Waluyo Hospital at Parakan and Army Hospital at Magelang. The subjects were chosen by using purposive sampling technique. Data collecting used two scales Likert : Self efficacy and work stress. They were constructed based on Bandura self efficacy aspects (1997) and Dewe work stress aspects (Abraham and Shanley, 1997). The reliability coefficient on self efficacy scale was 0.964 and work stress was 0.965. Data analysis method used Pearson Product Moment correlation, with significant level 0.05 shows significant correlation coefficient of -0.470.

Key word : Self Efficacy, work stress.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur pada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberi rahmat dan anugerahnya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Sanata Dharma.

Penulis menyadari keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, sehingga dengan bantuan dari berbagai pihaklah akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bpk. P. Eddy Suhartanto, S.Psi.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian ini.
2. Bpk. YB. Cahya Widiyanto, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mendukung dan memberi dorongan bagi penulis dalam menyusun dan akhirnya menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu P. Henrietta P.D.A.D.S., S.Psi., selaku dosen pendamping akademik penulis, terimakasih atas pendampingannya selama penulis menjadi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
4. Dr. T. Priyo Widiyanto, S.Psi., M.Si., selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan dan kritik kepada penulis.
5. Dr. A. Priyono Marwan, SJ., selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan dan kritik kepada penulis.

6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi. Terima kasih karena telah memberikan ilmu, wawasan, pengetahuan, dan membuat pola pikir peneliti menjadi lebih dewasa dan bijaksana sehingga menjadi seseorang yang lebih baik.
7. Pihak Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan, Rumah Sakit Tentara Magelang, Rumah Sakit Umum Temanggung, Rumah Sakit Umum Magelang, Rumah Sakit Gunung Sawo Temanggung, yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
8. Segenap staf Fakultas Psikologi, Mas Gandung, Mbak Nanik, Mas Muji dan Mas Doni serta Pak Gie terima kasih atas bantuan dan pelayanan yang diberikan selama belajar di fakultas Psikologi.
9. Seluruh perawat rumah sakit bagian IGD yang menjadi subyek penelitian, terima kasih atas bantuannya serta kesediaannya mengisi skala dalam penelitian ini.
10. Kepada seluruh keluarga tercinta terima kasih banyak atas doa, dukungan, perhatian dan cintanya, karena cinta dan dukungan kalian semualah aku dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Ardhy Prawoko, terima kasih atas kebersamaannya yang indah yang selalu hadir dalam setiap tawa dan tangisku serta memberikan dukungan dan semangat hidup.
12. Terima kasih untuk Yohana Santi atas persahabatan dan persaudaraan yang telah kita bangun selama di psikologi selalu setia menemani aku.
13. Anak kos Zusi Arib : mb. Tuti, mb. Meli, mb. mitha, mb. ntrie, mb. Tuktuk Kasis, Duma, Sie Coy, Thea, Ina, Mukti, Ilez, Pie2. Terima kasih karena telah

memberikan semangat dan perhatian serta membuat kehidupanku menjadi indah dan menyenangkan.

14. Teman-teman Psikologi angkatan 2004 : Vony, Sika, Susi, Ita, Kadek, Aji, Verty, Hetty, Yoan, Nico, Galih, Franky, Ronald terima kasih atas semua masukan tentang skripsi ini dan teman-teman 2004 lainnya.
15. Ms. Hari, Sronggot, Ms. Arif, kak James terima kasih atas bantuan dan dukungannya, Mb. Fatma terima kasih abstraknya.
16. Bapak Zainuri, Ibu Sri Suyatinah, Mbak Yusi, Arba, Irba, terima kasih atas kekeluargaan yang dibangun dalam kost Zusi Arib.
17. Temen-temen KKNku : Polly, Ridwan, Hanu, Desy, Lian, Lusi, Hellen, terima kasih buat persaudaraan yang telah dibangun di dukuh Cangkring.
18. Kepada semua pihak yang telah membantu dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk menunjang kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas perhatiannya dan kiranya Tuhan selalu memberkati kita.

Yogyakarta, Juni 2009

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Pernyataan Keaslian Karya.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Halaman Motto.....	vi
Abstrak	vii
Abstract.....	viii
Kata Pengantar.....	ix
Dafttr Isi.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.. ..	7

A. <i>Self Efficacy</i>	7
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	7
2. Sumber-sumber <i>Self Efficacy</i>	9
3. Aspek-aspek <i>Self Efficacy</i>	11
B. Stres.....	12
1. Pengertian Stres.....	12
2. Pengertian Stres Kerja.....	13
3. Faktor-faktor Stres Kerja.....	14
4. Stres Kerja Pada Perawat.....	17
C. Perawat.....	18
1. Pengertian Perawat.....	18
2. Perawat Instalasi Rawat Darurat.....	19
3. Deskripsi IGD.....	19
D. Tugas Perawat.....	20
E. Hubungan <i>Self Efficacy</i> dan Stres Kerja.....	20
F. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian	26
C. Definisi Operasional Variabel-Variabel Penelitian	26
D. Subjek Penelitian	27
E. Metode dan Teknik Pengumpulan Data	28
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	32

1. Validitas.....	32
2. Seleksi Item.....	33
a. <i>Self efficacy</i>	34
b. Stres Kerja.....	35
3. Reliabilitas.....	37
G. Metode Analisis Data.....	38
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	40
A. Persiapan Penelitian	40
1. Uji Coba Alat Ukur.....	40
2. Pelaksanaan Penelitian.....	40
B. Deskripsi Subjek.....	41
C. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Data Penelitian.....	42
2. Kategorisasi Skor Skala.....	43
a. Kategorisasi <i>Self Efficacy</i>	44
b. Kategorisasi Stres Kerja.....	45
3. Uji Asumsi	45
a. Uji Normalitas.....	45
b. Uji Linearitas.....	45
4. Uji hipotesis	47
D. Pembahasan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
A. Kesimpulan	49

B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	: Perbedaan Ciri Individu yang Mempunyai <i>Self Efficacy</i> Tinggi dan <i>Self Efficacy</i> Rendah.....	8
Tabel 2.1	: Distribusi aitem Skala <i>Self Efficacy</i> Sebelum Uji Coba.....	30
Tabel 2.2	: Distribusi aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	32
Tabel 2.3	: Hasil Korelasi aitem Total Skala <i>Self Efficacy</i>	34
Tabel 2.4	: Aitem yang Sahih dan Gugur Pada Skala <i>Self Efficacy</i>	34
Tabel 2.5	: Distribusi aitem Skala <i>Self Efficacy</i> untuk Penelitian.....	35
Tabel 2.6	: Hasil Korelasi aitem Total Skala Stres Kerja.....	35
Tabel 2.7	: Aitem yang Sahih dan Gugur Pada Skala Stres Kerja.....	36
Tabel 2.8	: Distribusi aitem Skala Stres Kerja untuk Penelitian.....	37
Tabel 3.1	: Distribusi Subyek Perawat RSK Ngesti Waluyo Parakan Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 3.2	: Distribusi Subyek Perawat RSK Ngesti Waluyo Parakan Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 3.3	: Distribusi Subyek Perawat RST Magelang Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 3.4	: Distribusi Subyek Perawat RST Magelang Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
Tabel 4.1	: Tabel Diskripsi Data Penelitian.....	42
Tabel 4.2	: Tabel Mean dan Standar Deviasi.....	43
Tabel 4.3	: Kategorisasi Skor pada Skala <i>Self Efficacy</i>	44

Tabel 4.4 : Kategorisasi Skor pada Skala Stres Kerja.....	45
Tabel 4.5 : Ringkasan Uji Normalitas.....	46
Tabel 4.6 : Hasil Uji Linearitas.....	46
Tabel 4.7 : Hasil Uji Hipotesis.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	54
A. SKALA <i>SELF EFFICACY</i> UJI COBA.....	55
B. SKALA STRES KERJA UJI COBA.....	59
Lampiran 2.....	63
A. SKALA <i>SELF EFFICACY</i> PENELITIAN.....	64
B. SKALA STRES KERJA PENELITIAN.....	67
Lampiran 3.....	70
A. DATA UJI COBA SKALA <i>SELF EFFICACY</i>	71
B. DATA UJI COBA SKALA STRES KERJA.....	75
C. RELIABILITAS DAN VALIDITAS <i>SELF EFFICACY</i>	78
D. RELIABILITAS DAN VALIDITAS STRES KERJA.....	82
Lampiran 4.....	86
A. DATA PENELITIAN SKALA <i>SELF EFFICACY</i>	88
B. DATA PENELITIAN SKALA STRES KERJA.....	90
C. UJI NORMALITAS.....	93
D. UJI LINEARITAS.....	93
E. UJI HIPOTESIS.....	95
Lampiran 5.....	98
SURAT KETERANGAN PENELITIAN DARI RUMAH SAKIT	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.....	24
Skema Hubungan antara <i>Self Efficacy</i> dan Stres Kerja pada Perawat IGD dalam Melaksanakan Tugas Keperawatan di RSK Ngesti Waluyo Parakan dan RST Magelang.	
Gambar 2 Histogram.....	96
Gambar 3 Scatter Plot.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat merupakan salah satu jenis profesi yang dewasa ini banyak dibutuhkan. Pengabdian diri dalam bidang perawatan bukanlah tugas yang ringan dan mudah, pada umumnya memerlukan banyak pengorbanan dan ketabahan dalam pelaksanaannya. Departemen kesehatan mendefinisikan perawat adalah seseorang yang memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dimana pelayanan tersebut berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosial maupun spiritual yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik yang sakit maupun yang sehat sejak lahir sampai meninggal. Kegiatan pelayanan yang lain meliputi, peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, pemulihan serta pemeliharaan kesehatan sesuai dengan wewenang, tanggung jawab serta etika profesi keperawatan (Setianingsih, 2003 dalam <http://klinis.wordpress.com/2008/01/02/sikap-kerja-perawat/>).

Peningkatan tenaga perawat dapat dilihat dari kualitas pendidikan bagi calon perawat (Ambarwati, 2002). Seorang perawat dianjurkan menempuh pendidikan di Akademi Perawatan (AKPER) agar memiliki pengetahuan dan persiapan yang cukup untuk mengemban tugas sebagai perawat, serta memiliki pandangan terhadap kemampuan diri khususnya kemampuan menghadapi tugas-tugas keperawatan. Pandangan tentang kemampuan diri dalam menghadapi tugas keperawatan disebut sebagai efikasi diri dalam tugas keperawatan.

Perawat yang dibekali pendidikan dan keterampilan secara khusus diharapkan mampu menjalankan tugasnya untuk melakukan kegiatan perawatan dalam proses penyembuhan pasiennya. Kompetensi perawat terlihat dari kemampuan dalam memenuhi segala tuntutan profesi. Profesi keperawatan berperan penting untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit dan juga menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Perawat merupakan penjalih kontak pertama dan terlama dengan pasien, sehingga kesejahteraan pasien tidak akan terabaikan. mengingat pelayanan keperawatan berlangsung terus menerus selama 24 jam sehari.

Perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar meliputi tanggung jawab pada pasien dan sikapnya terhadap masyarakat di lingkungan kerja. Lingkungan kerja perawat terdiri dari dokter dan paramedis lain yang membantu perawat dalam melaksanakan perannya. Selain itu, perawat juga dihadapkan pada peraturan dan prosedur kerja. Seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawat namun di sisi lain, keadaan psikologis perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Kondisi seperti inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat sehingga rentan terhadap stres.

Tuntutan idealisme profesi serta berbagai persoalan, baik dari pasien maupun teman sekerja, terkadang menimbulkan rasa tertekan pada perawat sehingga mereka mudah mengalami stres. Seseorang akan mengalami stres apabila dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut (Rini, 2002). Banyak hal dalam kehidupan ini yang dapat

menyebabkan seseorang menjadi stres. Sumber atau penyebab stres pada diri seseorang disebut dengan *stressor*. Besarnya *stressor* dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Perawat dituntut untuk mampu bekerja dengan standar pelayanan yang cepat, tepat, aman, akurat serta keselamatan dan kesehatan pasien harus diutamakan. Stres kerja pada perawat bersumber dari beban kerja yang berlebih, kesulitan dalam menjalin hubungan dengan staf lain, kesulitan dalam merawat pasien yang kritis, perawatan pasien, merawat pasien yang dinyatakan gagal untuk membaik keadaannya (Dewe, 1989 dalam Abraham & Shanley, 1997).

Unit Gawat Darurat (UGD) atau sering disebut Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan pelayanan darurat dengan standar yang tinggi kepada masyarakat yang menderita penyakit akut ataupun yang mengalami kecelakaan. Peran IGD pada rumah sakit sangat penting sehingga pelayanannya dilakukan 24 jam. Hal ini disebabkan pasien yang menderita sakit atau cedera membutuhkan penanganan lebih awal. Harapan rumah sakit terhadap para perawat khususnya di bagian IGD yaitu agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien. Disesuaikan dengan tujuan IGD yaitu mencegah kematian dan cacat (*to save and limb*) pada penderita gawat darurat sehingga dapat bertahan hidup dan berfungsi kembali dalam masyarakat (Sari, 2004).

Seorang perawat membutuhkan kesabaran, ketelitian dan ketenangan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dimana pekerjaan mereka dituntut untuk melayani dan merawat pasien yang membutuhkan pertolongan untuk

kesembuhan penyakitnya. Keadaan gawat darurat merupakan sumber stres utama untuk seorang perawat apabila gagal dalam menangani pasien.

Faktor yang mempengaruhi kerasnya stres salah satunya adalah perasaan akan kemampuan disitilahkan sebagai *self efficacy*. *Self efficacy* yaitu penilaian tentang kemampuan diri untuk melaksanakan suatu kinerja pada tingkat tertentu (Bandura, 1986). Seseorang yang tidak punya latihan akan merasa tidak mampu sedangkan mereka yang sudah tahu apa yang harus mereka kerjakan akan dapat bertindak tenang dan efektif (Atkinson, 1999). Kemampuan perawat dalam menyelesaikan tugas, tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan keperawatan secara teknis, pengetahuan tentang kesehatan dan kemampuan dalam memahami masyarakat, tanggung jawab profesional.

Stres pada perawat disebabkan karena pikiran terbagi, yaitu untuk memecahkan persoalan baik keluhan pasien terutama pada Instalasi Gawat Darurat (IGD), belum selesai dengan satu pasien, sudah datang pasien lain yang juga memerlukan penanganan pertama. Selain itu, seorang perawat sering dihadapkan pada suatu usaha penyelamat kelangsungan hidup atau nyawa seseorang. Adanya tuntutan yang berasal dari orang di sekitar maupun dari kode etik profesi dapat menyebabkan stres kerja pada perawat IGD. Kepercayaan seseorang atas kemampuan diri (*self efficacy*) dalam melakukan suatu pekerjaan dapat membantu mengatasi atau melewati suatu rintangan sehubungan dengan peran yang dijalani.

Penelitian sebelumnya tentang *self efficacy* menunjukkan bahwa *self efficacy* yang tinggi pada mahasiswa AKPER Bethesda tingkat III memperkecil

rasa cemas dalam menghadapi tugas keperawatan. (Ambarwati, 2002). Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari (2004) pada 60 orang perawat yang terbagi menjadi tiga kelompok yaitu 20 perawat di bagian IGD, 20 perawat kamar operasi dan 20 perawat kamar bersalin menunjukkan bahwa perawat di bagian IGD mengalami tingkat stres paling tinggi. Hal tersebut disebabkan karena di bagian IGD perawat menangani pasien yang gawat sehingga kemungkinan untuk menghadapi pasien yang meninggal dunia lebih besar.

Berdasarkan paparan di atas dapat dilihat bahwa tugas dan tanggung jawab sebagai perawat sangat besar, yaitu perawat harus menguasai keterampilan keperawatan yang telah dipelajari pada waktu menempuh pendidikan di AKPER, perawat dituntut untuk memahami pasien, dan bagaimana menjalankan peran sebagai seorang perawat di dalam masyarakat. Hal-hal tersebut merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh perawat. Apabila seorang perawat tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut maka akan menimbulkan tekanan yang dapat meningkatkan stres kerja perawat. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti ingin melakukan penelitian mengenai stres kerja para perawat di bagian IGD.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut masalah yang muncul apakah *self efficacy* memiliki hubungan dengan stress kerja pada perawat IGD di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo dan Rumah Sakit Tentara dalam melaksanakan tugas keperawatan ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dan stress kerja perawat IGD di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo dan Rumah Sakit Tentara dalam melaksanakan tugas keperawatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah menunjukkan bagaimanakah hubungan antara *self efficacy* dan stress kerja dalam menghadapi tugas-tugas keperawatan khususnya dibagian IGD.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru dalam ilmu psikologi mengenai hubungan antara *self efficacy* dan stress kerja dalam menghadapi tugas-tugas keperawatan khususnya dibagian IGD.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Self Efficacy

1. Pengertian *Self Efficacy*

Self-Efficacy merupakan perkiraan seseorang tentang kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu Bandura (1986). Hal ini tidak tergantung pada jenis keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang, tetapi berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan, dan menyangkut seberapa besar usaha yang dikeluarkan seseorang dalam suatu tugas dan seberapa lama seseorang akan bertahan. Keyakinan yang kuat akan kemampuan diri menyebabkan seseorang terus berusaha hingga tujuannya tercapai. Namun, apabila keyakinan akan kemampuan diri tidak kuat, seseorang cenderung akan mengurangi usahanya bila menemui masalah.

Self efficacy mengacu pada kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus (Pervin dalam Smet, 1994). *Self efficacy* yang tinggi artinya seseorang akan memiliki keyakinan yang kuat bahwa dirinya akan berhasil dalam melaksanakan suatu tugas tertentu sehingga individu tersebut akan melakukan berbagai usaha untuk mencapai harapannya (Kumolohadi, 2003 dalam Iswandari, 2006).

Tabel 1. Perbedaan ciri individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah (Bandura dalam Widodo, 2007)

	Efikasi diri tinggi	Efikasi diri rendah
Orientasi tugas	Mendekati tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dimenangkan	Menjauhi tugas-tugas yang sulit
Ketahanan	Menyusun tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen	Berhenti jika menemui kesulitan
Usaha	Mempunyai usaha yang tinggi/gigih	Memiliki cita-cita yang rendah dan komitmen buruk untuk tujuan yang dipilihnya
Strategi yang digunakan	Berpikir strategis, bahwa kegagalan yang dialami karena usaha yang tidak cukup	Berfokus pada akibat yang buruk dari kegagalan
Kinerja	Usaha yang tinggi dalam menghadapi kesulitan, cepat memperbaiki keadaan setelah mengalami kegagalan	Mengurangi usaha karena lambat memperbaiki keadaan dari kegagalan yang dialami
Keyakinan	Yakin akan berhasil sehingga dapat mengontrol stres saat tujuan belum tercapai	Berfokus pada perasaan tidak mampu sehingga cenderung mudah mengalami stres dan depresi

Konsep tentang *self efficacy* berkenaan dengan harapan bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan seperti yang dikemukakan oleh Bandura (1977). Perasaan *self efficacy* tidak hanya mengurangi kekhawatiran dan hambatan awal, tetapi juga merupakan harapan untuk sukses pada akhirnya. Meskipun *self efficacy* mempunyai pengaruh sebab akibat yang kuat pada tindakan, namun *self efficacy* bukan satu-satunya faktor yang menentukan. Kombinasi antara *self efficacy* dengan lingkungan, perilaku sebelumnya dan

variabel pribadi lainnya, khususnya harapan dari hasil (*outcome expectation*) yaitu suatu perkiraan bahwa tingkah laku atau tindakan tertentu akan menyebabkan akibat tertentu yang bersifat khusus (Feist & Feist, 1998).

Keyakinan *self efficacy* turut menentukan pilihan perilaku sedangkan konsepsi tentang *self efficacy* menentukan perilaku apa yang harus dikerjakan. *Self efficacy* merupakan keyakinan diri, apakah kita dapat melakukan tindakan yang tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan suatu tugas sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self efficacy* bukan sekedar mengetahui apa yang harus dilakukan, untuk melaksanakan kinerja secara terampil, orang perlu memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan rasa percaya akan kemampuan diri untuk menggunakan keterampilan tersebut.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan yang ada dalam diri individu dengan berbekal keterampilan atau keahlian yang dimilikinya untuk membentuk suatu perilaku yang tepat dalam menghadapi tugas-tugas atau situasi yang khusus supaya bisa mencapai sesuatu yang diharapkannya.

2. Sumber-sumber *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1977) efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yaitu :

a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences/performance experiences*)

Pengalaman keberhasilan adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang

memberikan pengaruh paling kuat. Keberhasilan pada masa lalu meningkatkan ekspektasi efikasi, sedangkan kegagalan yang berulang-ulang akan menurunkan efikasi.

b. Pengalaman perumpamaan (*vicarious experiences*)

Pengalaman perumpamaan diperoleh melalui model sosial. Ekspektasi efikasi dapat berubah setelah mengamati orang lain, efikasi akan meningkat ketika orang yang diamati menunjukkan keberhasilan namun sebaliknya, efikasi akan menurun apabila mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama ternyata gagal. Ekspektasi efikasi yang dibentuk melalui *modelling* pada umumnya lebih lemah daripada ekspektasi yang dibentuk melalui keberhasilan melaksanakan suatu tugas (Rini, 2002). Apabila figur yang diamati memiliki kemampuan yang setara dengan pengamat pada saat mencapai keberhasilan melalui usaha keras maka akan meningkatkan keyakinan pengamat terhadap kemampuannya sendiri. Sebaliknya, melihat orang lain mengalami kegagalan meskipun usahanya keras akan menurunkan keyakinan pengamat tentang efikasinya sendiri.

c. Pengalaman verbal (*verbal/social persuasio*)

Persuasi verbal ini adalah proses yang mencoba meyakinkan seseorang bahwa ia mampu menampilkan perilaku tertentu. Apabila seseorang dimotivasi maka akan terdorong untuk berjuang lebih keras. Pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi *self efficacy*. Kekuatan dan pengaruh persuasi sangat ditentukan oleh kekuatan persuasif dari pemberi persuasi. Persuasi verbal memperhatikan rasa percaya kepada pemberi persuasi dan sifat realistis dari apa yang dipersuasikan.

d. Kondisi fisiologis dan emosi (*physiological states / emotional arousal*)

Keadaan emosi akan mempengaruhi efikasi diri. Tingginya tingkat emosi biasanya memperburuk kinerja dan dapat menurunkan *self efficacy*. Namun bisa jadi, peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan *self efficacy*.

3. Aspek-aspek *self efficacy* menurut Bandura (1997) meliputi :

a. Kognitif

Kognitif merupakan keyakinan seseorang memikirkan cara-cara yang digunakan dalam merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tiap orang mempersiapkan diri dengan pemikiran-pemikiran ke depan. Asumsi yang timbul pada aspek kognitif adalah semakin efektif keyakinan seseorang dalam analisis berpikir, berlatih mengungkapkan ide atau gagasan pribadi, maka akan mendukung seseorang bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Motivasi

Motivasi seseorang dimulai melalui pikirannya untuk melakukan suatu tindakan dan keputusan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tiap orang berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinan pada tindakan yang akan dilakukan, dan direalisasikan. Motivasi dalam *self efficacy* digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan seseorang.

c. Afeksi

Afeksi terjadi secara alami dalam diri seseorang dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi digunakan untuk

mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola berpikir yang benar ketika ingin mencapai tujuan.

d. Seleksi

Seleksi merupakan proses penyeleksian tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga nantinya dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila seseorang tidak mempunyai kemampuan dalam melakukan seleksi tingkah laku maka orang tersebut tidak percaya diri, bingung dan mudah menyerah ketika menghadapi situasi sulit.

B. Stres

1. Pengertian Stres

Lazarus (Smet, 1994) menyatakan bahwa stres berkaitan dengan bagaimana seseorang menilai situasi sebagai sesuatu yang positif atau negatif dan bagaimana orang tersebut mengukur kemampuan dirinya sendiri apakah mampu atau tidak menghadapi kerusakan, ancaman dan tantangan terhadap suatu situasi atau kejadian.

Hardjana (1994) mengemukakan bahwa stres adalah “kondisi yang tercipta bila transaksi orang yang mengalami stres dan hal yang dianggap mendatangkan stres membuat orang yang bersangkutan melihat ketidaksepadanan, entah nyata atau tidak nyata, antara keadaan serta kondisi dan sistem sumber daya biologis, psikologis, dan sosial yang apa adanya”.

Stres dapat muncul apabila tekanan yang dihadapi oleh individu melebihi batas optimum kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah.

Seperti yang dikemukakan oleh Slamet I.S. dan Sumarmo Markam (2005), stres adalah “suatu kondisi dimana beban yang dirasakan seseorang tidak sepadan dengan kemampuan untuk mengatasi beban itu”. Pengertian stres sangat objektif, tidak mudah memberikan pengertian tunggal mengenai stres karena stres bersifat subjektif. Stres juga dipengaruhi oleh penilaian dan pengalaman pribadi individu yang subjektif dalam memaknai suatu peristiwa yang mendatangkan stres.

Kesimpulannya, stres dapat dipandang sebagai situasi yang menuntut seseorang di luar batas kemampuan untuk beradaptasi. Pada umumnya seseorang akan mengalami stres kerja apabila terdapat ketidakmampuan untuk menghadapi perubahan atau tuntutan yang terjadi di lingkungan pekerjaannya.

2. Pengertian Stres Kerja

Luthans (1995) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang timbul karena adanya interaksi antara individu dan pekerjaan. Ditandai dengan adanya perubahan dalam diri individu yang mendorong individu melakukan penyimpangan. Akibat stres kerja individu akan merasa cemas, ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu.

Menurut Rice (1992) (dalam www.e-psikologi.com, 2006) seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, tetpi juga karena adanya masalah pribadi yang dicampur dengan masalah pekerjaan ataupun sebaliknya.

Menurut Kahn, dkk (dalam Munandar, 2001) stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah pada ketidakpuasan pekerjaan, kurang

memiliki kepercayaan diri, rasa tidak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi, serta kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja, stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan, baik bersifat fisik maupun psikis yang dialami selama menjalankan kehidupan. Kesimpulan dari stres kerja yaitu adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian individu dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan. Hal ini dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Ketidakseimbangan tersebut dapat mempengaruhi daya tahan tubuh seseorang terhadap stres apabila dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan.

3. Faktor – faktor Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres menurut Atkinson (1999) adalah :

a. Kemampuan memperkirakan situasi

Apabila individu memiliki kemampuan untuk memperkirakan situasi stres walaupun tidak dapat mengontrolnya biasanya dapat mengurangi stres.

b. Kekuatan kontrol

Kemampuan kontrol yang dimiliki individu dalam mengendalikan jangka waktu kejadian yang penuh stres juga dapat mengurangi kerasnya stres.

c. Evaluasi kognitif

Terdapat perbedaan disetiap individu dalam menilai suatu kejadian yang penuh stres, tergantung situasi apa yang berarti bagi individu tersebut. Penghayatan tiap individu atas kejadian yang penuh stres juga melibatkan

penilaian tingkat ancaman. Situasi yang dianggap ancaman terhadap kelangsungan hidup atau harga diri seseorang misal. kegagalan pada pekerjaan yang dipilih tersebut terkadang menimbulkan stres yang tinggi.

d. Perasaan mampu (*self efficacy*)

Self efficacy adalah hal yang berkaitan dengan persepsi diri yaitu seberapa baik individu dapat mengatasi situasi yang semakin meningkat. Bandura (dalam Luthans, 1995) menemukan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menunjukkan tanda-tanda psikologis yang relatif rendah bila sedang mengalami stres. sebaliknya orang yang memiliki *self efficacy* rendah akan menunjukkan tanda-tanda psikologis yang relatif tinggi. Dengan demikian, individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung untuk tetap bersikap tenang ketika dihadapkan pada situasi yang menimbulkan stres.

e. Dukungan masyarakat

Dukungan emosional dan adanya perhatian orang lain dapat membuat seseorang tahan menghadapi stres.

Faktor-faktor penyebab stres menurut Luthans (1995) adalah :

a. Stressor peran

Stressor peran meliputi konflik peran, ambiguitas dan *underload* *overload* yaitu karyawan diminta melakukan pekerjaan terlalu banyak atau terlalu sedikit. Konflik peran di tempat kerja terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara tugas-tugas, sumber-sumber, peraturan atau kebijaksanaan dengan individu lain. Selain itu, konflik peran juga terjadi ketika terdapat perbedaan dalam tuntutan kerja dengan standar kerja, nilai-nilai dan harapan-harapan individu.

Ambiguitas muncul karena tidak cukupnya informasi atau pengetahuan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini disebabkan kurangnya *training*, komunikasi, penyembunyian informasi, informasi yang dibolak-balikkan teman sekerja atau supervisor. Ketidakjelasan peran terjadi ketika pemegang jabatan tidak memahami dengan jelas gambaran perilaku yang diharapkan dalam melaksanakan tugas selama yang bersangkutan berada dalam posisi tersebut (Robbins, 2001)

b. Karakteristik personal

Karakteristik personal meliputi dimensi-dimensi kepribadian, nilai, tujuan, usia, masa kerja, pendidikan dan keadaan kesehatan serta kepribadian. Robbins (2001) mengemukakan, orang yang mempunyai karakteristik kepribadian tipe A dicirikan dengan sifat yang selalu didesak oleh waktu, semangat kompetensi yang tinggi dan disiplin yang tinggi maka, individu dengan kepribadian tipe A cenderung mudah mengalami stres. Faktor usia mempunyai pengaruh terhadap tingkat stres kerja seseorang, dari hasil penelitian Gordon dan Henefin (dalam Meltzer dan Nord, 1981) mengemukakan bahwa pekerja yang berumur kurang dari 30 tahun cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi daripada pekerja yang berumur lebih dari 30 tahun.

c. Perubahan hidup dan karir

Perubahan hidup dapat terjadi secara perlahan-lahan maupun secara tiba-tiba. Perubahan hidup yang terjadi secara perlahan-lahan misalnya menjadi tua, sedangkan yang terjadi secara tiba-tiba misalnya kematian pasangan hidup. Perubahan yang terjadi secara mendadak ini lebih menyebabkan stres.

Perubahan karir misalnya pindah jabatan dengan tanggung jawab baru, di tempatkan pada pekerjaan yang lebih rendah dari kemampuan individu (*underpromotion*) dan diberikan tanggung jawab untuk melakukan tugas yang lebih berat (*overpromotion*). Hal tersebut dapat mengakibatkan stres pada individu.

d. Kontrol personal dan ketidakberdayaan

Perasaan individu mengenai kemampuannya dalam mengontrol situasi juga bisa menjadi faktor timbulnya stres. Individu akan mudah mengalami stres apabila kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan kerja maupun pekerjaan. Namun dengan memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dapat mengurangi stres kerja. Perasaan akan kurangnya kontrol personal dapat menyebabkan individu memiliki perasaan tidak berdaya dan mudah menyerah

e. Ketahanan psikologis.

Respon dalam menghadapi stres dari setiap individu berbeda-beda. Beberapa individu dapat terlihat tenang ketika menghadapi situasi yang menegangkan. Namun, ada juga individu yang tidak mau diganggu apabila menghadapi situasi yang penuh stres. Individu yang memiliki ketahanan secara psikologis mampu mengatasi situasi yang penuh stres.

5. Stres Kerja Pada Perawat

Sumber stres kerja pada perawat menurut Dewe (dalam Abraham dan Shanley, 1997) adalah :

- a. Beban kerja yang berlebihan antara lain merawat terlalu banyak pasien akan menyebabkan kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi, merasa tidak mampu memberi dukungan yang dibutuhkan oleh teman sekerja dan menghadapi keterbatasan tenaga
- b. Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain misalnya, mengalami konflik dengan teman sejawat, mengetahui orang lain tidak menghargai kemampuan serta gagal membentuk tim kerja dengan staf.
- c. Kesulitan terlibat dalam merawat pasien kritis misalnya, menjalankan peralatan yang belum dikenal, mengelola prosedur atau tindakan baru dan bekerja dengan dokter yang menuntut jawaban dan tindakan cepat.
- d. Berurusan dengan pengobatan atau perawatan pasien misalnya, bekerja dengan dokter yang tidak memahami kebutuhan sosial dan emosional pasien, terlibat dalam ketidaksepakatan pada program tindakan, merasa tidak pasti sejauh mana harus memberi informasi pada pasien atau keluarga dan merawat pasien sulit atau tidak adanya kerja sama.
- e. Merawat pasien yang gagal untuk membaik misalnya, pasien lansia, pasien nyeri kronis atau pasien yang meninggal selama dirawat.

C. Perawat

1. Pengertian Perawat

Berdasarkan Undang-undang RI. No. 23 tahun 1992, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan

keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya, yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan.

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien *International Council of Nursing* (1965). Perawat yang telah menyelesaikan pendidikan di Akademi Keperawatan diharapkan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang cukup di bidang keperawatan atau di bidang medis.

2. Perawat Instalasi Rawat Darurat (IRD)

Perawat rumah sakit bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) ialah seorang tenaga perawat profesional yang diberi wewenang dan ditugaskan di bagian Instalasi Gawat Darurat (Tim Departemen Kesehatan RI, 1987). Perawat profesional menurut PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) adalah tenaga keperawatan yang berasal dari jenjang pendidikan tinggi keperawatan (ahli madya, *Nurse*, *Nurse Spesialis*, *Nurse konsultan*).

3. Deskripsi Instalasi Gawat Darurat (IGD)

Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah salah satu bagian di rumah sakit yang menyediakan penanganan awal bagi pasien yang menderita sakit atau cedera.. Fungsi IGD yaitu memberikan pertolongan pada pasien dalam keadaan gawat darurat. Pasien yang membutuhkan pemeriksaan medis harus segera mendapatkan tindakan keperawatan jika tidak maka akan berakibat fatal. ([http://id.wikipedia.org/wiki/Unit Gawat Darurat](http://id.wikipedia.org/wiki/Unit_Gawat_Darurat)).

D. Tugas Perawat

Tugas perawat (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 1987) meliputi segala prosedur yang berkaitan dengan pelayanan dan tindakan medis kepada pasien yang disesuaikan dengan kemampuannya. Sedangkan, tugas perawat IGD menurut Simanjuntak (2005) adalah memberikan pertolongan pertama pada pasien secara cepat, tepat dan sesuai dengan kemampuannya.

Dapat disimpulkan bahwa tugas utama perawat adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada orang yang dalam keadaan lemah fisik dan mental serta kepada mereka yang membutuhkan.

E. Hubungan Antara *Self Efficacy* dan Stres Kerja Pada Perawat IGD Dalam Melaksanakan Tugas Keperawatan di RSK Ngesti Waluyo Parakan dan RST Magelang.

Perawat merupakan salah satu jenis profesi yang saat ini banyak dibutuhkan. Perawat memberikan pelayanan secara medis yang berhubungan dengan kesehatan masyarakat, khususnya dalam hal ini adalah perawat IGD. Pada jenis pekerjaan perawat membutuhkan banyak keterampilan serta kemampuan untuk mengerjakan tugas keperawatannya. Salah satu bentuk dari kemampuan itu adalah mempunyai *self efficacy* yang tinggi agar dapat mengatasi stres kerja.

Karakteristik tugas perawat IGD yang selalu berkaitan dengan kondisi pasien yang gawat dan darurat dengan mengedepankan tindakan cepat dan tepat demi keselamatan pasien (Simanjuntak, 2005). Terkadang membuat perawat IGD

mengalami stres karena merasa tidak mampu memikirkan cara-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diharapkan disaat menangani pasien. Hal ini berlaku pada perawat di kedua Rumah Sakit yaitu RSK Ngesti Waluyo Parakan dan RST Magelang.

Perilaku perawat yang mempunyai *self efficacy* tinggi dapat membantu perawat dalam mengatasi stres kerja mereka. Seperti diungkapkan oleh Bandura (1994) menyatakan bahwa *self efficacy* menentukan bagaimana seseorang berfikir, memotivasi diri, merasakan sesuatu dan juga perilaku mereka. Hal ini dapat ditinjau melalui aspek-aspek *self efficacy* dimana pada setiap aspek tersebut memiliki peranan tersendiri bagi perawat dalam menghadapi suatu kejadian atau peristiwa. Pada aspek kognisi mengacu pada tingkatan dimana seseorang percaya bahwa individu dapat menampilkan perilaku yang perlu sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih lewat ide-ide atau gagasan pada dirinya. Aspek motivasi merupakan keyakinan seseorang untuk dapat memotivasi diri melalui pikirannya untuk melakukan suatu tindakan dan keputusan dalam mencapai tujuan yang diharapkannya. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki motivasi yang tinggi pula terhadap suatu tugas, sehingga akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik.

Pada aspek afeksi, *self efficacy* memiliki pengaruh yang kuat terhadap keadaan emosi seseorang. Salah satu akibat apabila *self efficacy* rendah adalah menilai situasi sebagai sesuatu yang negatif, sehingga orang akan cenderung mengalami stres. Untuk aspek seleksi, *self efficacy* menentukan pilihan aktivitas kita, kemampuan untuk memilah-milah tugas yang dihadapinya dengan terus

meningkatkan intensitas usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan serta pengalaman yang tidak menyenangkan dengan mengurangi ketegangan yang dapat mengganggu aktivitas.

Self efficacy yang tinggi pada perawat dapat meyakinkan perawat bahwa dirinya akan dapat berhasil menjalankan tugas keperawatan dalam keadaan gawat darurat atau keadaan yang sulit sekalipun yang menyangkut nyawa orang lain. Keyakinan yang kuat akan keberhasilan tugas akan mengerahkan segala usaha untuk dapat menjalankan tugas semaksimal mungkin. Apabila perawat IGD sudah membentuk dan mengembangkan keyakinan dalam dirinya bahwa ia memiliki kemampuan yang baik maka akan termotivasi dan tetap tekun melakukan tugasnya guna mencapai tujuannya.

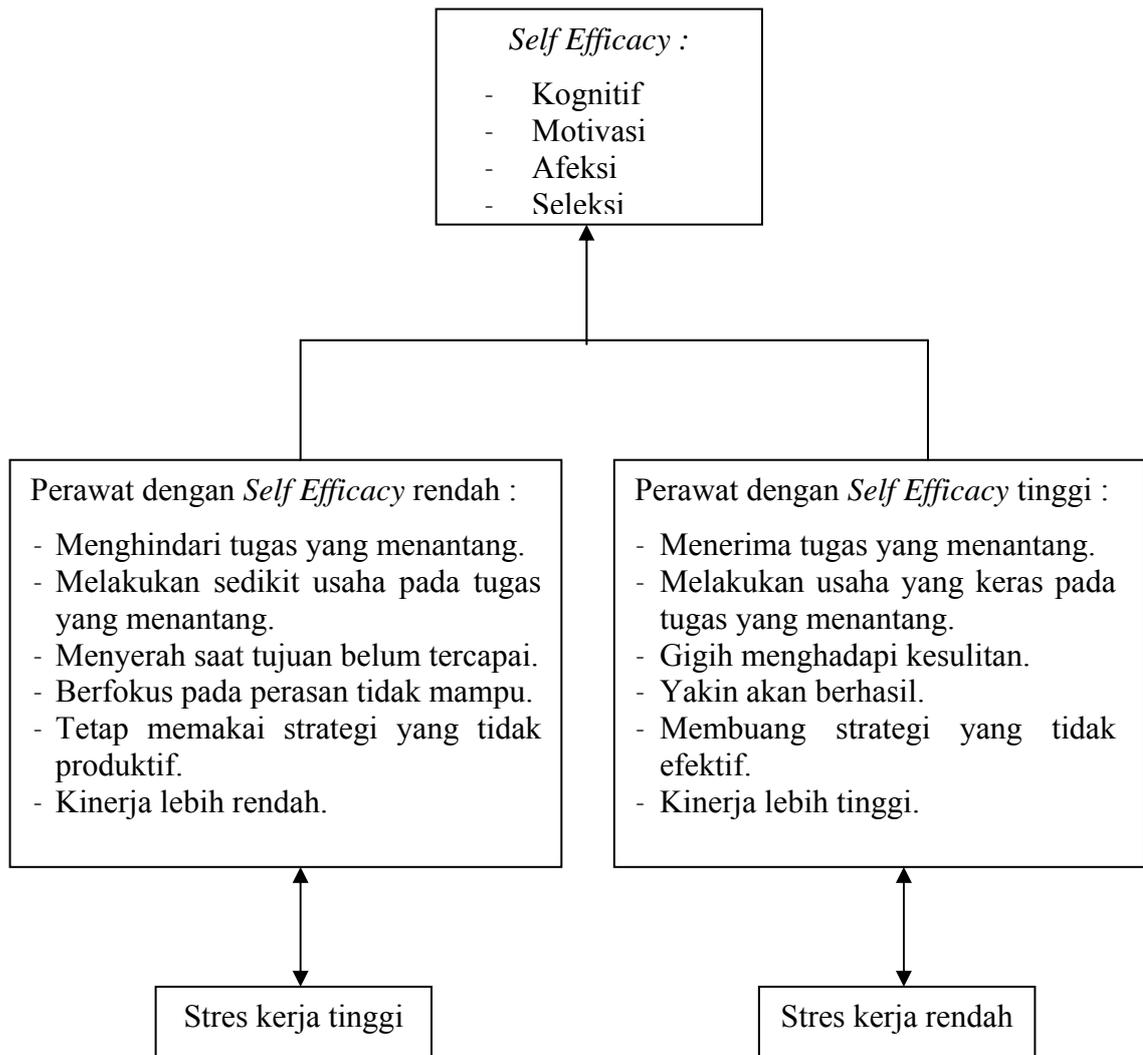
Adanya tingkat keyakinan dan kepercayaan akan membantu individu dalam merencanakan tindakan yang tepat dan menetapkan target secara maksimal sesuai dengan kemampuannya, sehingga dapat mengontrol stres dan kecemasan saat tujuan belum tercapai. Dengan demikian, stres dalam menghadapi tugas keperawatan akan menurun karena fungsi-fungsi kognitifnya tidak lagi diorientasikan pada ketakutan dalam menghadapi tugas keperawatan.

Demikian pula sebaliknya perawat IGD yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung akan mengerahkan fungsi-fungsi kognitifnya pada kurangnya keyakinan akan sejauh mana dirinya memperkirakan kemampuannya saat menghadapi tugas keperawatan. Hal tersebut bisa menjadi pemicu tingkat stres pada perawat, karena dengan *self efficacy* yang rendah perawat akan merasa tidak

mampu menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuannya atau hasil yang diinginkan.

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat IGD yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi akan menjadi lebih siap dan yakin dalam menghadapi tugas keperawatan yang menantang dan tidak cepat putus asa. Kondisi seperti ini dapat mengontrol dan menghindari resiko stres, jadi semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin rendah tingkat stresnya. Demikian pula sebaliknya perawat IGD dengan *self efficacy* rendah cenderung tidak yakin akan kemampuannya dalam menghadapi tuntutan dan tekanan sehingga cenderung mengalami stres saat tujuan belum tercapai. Selain itu, kinerjanya lebih rendah dari seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi karena usaha yang dilakukan hanya sedikit dan lebih mudah menyerah akibatnya tidak akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Gambar 1
HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA PADA PERAWAT
INSTALASI GAWAT DARURAT DALAM MELAKSANAKAN TUGAS
KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT KRISTEN NGESTI WALUYO
PARAKAN DAN RUMAH SAKIT TENTARA MAGELANG



F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang sebagai dasar kajian teoritis terhadap permasalahan yang telah dibahas di atas, maka dapat disusun suatu hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat korelasi negatif yang signifikan antara *self efficacy* dengan tingkat stres. Semakin tinggi *self efficacy* semakin rendah stres kerja perawat IGD dalam menghadapi tugas keperawatan. Sebaliknya semakin rendah *self efficacy* semakin tinggi stres kerja perawat IGD dalam menghadapi tugas keperawatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian tentang hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada perawat di bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) dalam melaksanakan tugas keperawatan di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan dan Rumah Sakit Tentara Magelang ini menggunakan jenis penelitian korelasional yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain (Azwar, 2004). Jadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel *self efficacy* dengan variabel stres kerja pada perawat dalam menghadapi tugas keperawatan khususnya di bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel 1 : *self efficacy*

Variabel 2 : stres kerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan dan dapat diamati. Penyusunan definisi ini penting karena digunakan untuk merujuk data yang akan digunakan dalam penelitian (Suryabrata, 2000).

1. *Self efficacy*

Self efficacy adalah kemampuan diri pada perawat IGD dalam melaksanakan tugas-tugas di bagian IGD yang meliputi kemampuan kognitif, kemampuan dalam memotivasi diri mereka, mampu merasakan sesuatu (afeksi) dan mengambil keputusan (seleksi) untuk membentuk perilaku yang tepat terhadap tugas-tugas atau situasi yang khusus agar bisa mencapai sesuatu yang diharapkan. *Self efficacy* adalah keadaan yang diukur dengan skala *self efficacy*, yang disusun berdasarkan aspek-aspek *self efficacy* yakni aspek kognitif, motivasi, afeksi, seleksi.

2. Stres kerja

Stres merupakan suatu kondisi yang tidak menyenangkan yang disebabkan oleh stressor yang muncul pada pekerjaan yang dijalani. Variabel ini akan diukur menggunakan skala stres kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspeknya antara lain beban kerja berlebih, kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, kesulitan terlibat dalam merawat pasien kritis, berurusan dengan pengobatan dan perawatan pasien serta merawat pasien yang gagal untuk membaik.

D. Subjek Penelitian

Pemilihan subjek ke dalam sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Teknik ini dilakukan dengan memilih sekelompok subjek berdasarkan atas ciri-ciri atau sifat tertentu yang dipandang memiliki hubungan erat dengan ciri-ciri sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka subjek yang diteliti adalah :

1. Subjek berjenis kelamin pria dan wanita.
2. Subjek merupakan perawat IGD yang bekerja di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo di Parakan dan Rumah Sakit Tentara Magelang.
3. Telah bekerja minimal 1 tahun di bagian IGD.
4. Rentang usia ≥ 20 tahun - ≥ 30 tahun.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner. Skala psikologi merupakan alat ukur psikologi yang stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang akan diukur (Azwar, 1999).

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada subjek, yaitu skala *Self Efficacy* dan skala Stres Kerja dengan menggunakan model penskalaan metode *summated rating* model Likert, dimana subjek diminta untuk menjawab secara jujur sesuai dengan keadaan subjek secara pribadi.

1. Skala *Self efficacy*

Self efficacy diukur dengan menggunakan *skala self efficacy* dalam tugas keperawatan di bagian IGD. Skala tersebut disusun untuk mengukur keyakinan individu tentang kemampuannya dalam melakukan tugas keperawatan.

Aitem-aitem pada skala efikasi diri berdasar pada aspek-aspek :

- a. Kognitif.
- b. Motivasi
- c. Afeksi
- d. Seleksi

Pilihan jawaban untuk skala *self efficacy* terdiri dari empat kategori untuk aitem *favorable* yaitu Sangat Sesuai (SS) diberi skor 4; Sesuai (S) diberi skor 3; Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2; Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1, demikian sebaliknya untuk aitem yang sifatnya *unfavorable*.

Skor total untuk tiap-tiap subjek diperoleh dengan cara menjumlahkan semua skor tiap pernyataan yang diperoleh subjek. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala *self efficacy*, maka semakin tinggi pula keyakinan perawat mengenai kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas keperawatan. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah efikasi diri yang dimiliki perawat untuk melakukan serangkaian tugas-tugas yang diperlukan untuk menghindari situasi atau perilaku yang berada di luar batas kemampuannya yang bertujuan untuk mengurangi tingkat stres. Dengan demikian individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung untuk tetap bersikap tenang ketika dihadapkan pada situasi yang dapat menimbulkan stres.

Tabel 2.1
Distribusi Aitem Skala *Self Efficacy* Sebelum Uji Coba

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kognitif	8 (1,2,3,4,5,6,7,8)	8 (9,10,11,12,13,14,15,16)	16
Motivasi	8 (17,18,19,20,21,22,23,24)	8 (25,26,27,28,29,30,31,32)	16
Afeksi	8 (33,34,35,36,37,38,39,40)	8 (41,42,43,44,45,46,47,48)	16
Seleksi	8 (49,50,51,52,53,54,55,56)	8 (57,58,59,60,61,62,63,64)	16
Total	32	32	64

2. Skala Stres Kerja

Stres kerja pada perawat dalam menghadapi tugas keperawatan dibagian IGD diukur dengan menggunakan skala stres kerja. Skala tersebut disusun dengan mengacu pada beberapa aspek yang didasarkan pada teori Dewe (dalam Abraham & Shanley, 1997) tentang 5 sumber stres kerja pada perawat, antara lain:

- a. Beban kerja berlebih
- b. Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain
- c. Kesulitan terlibat dalam merawat pasien kritis
- d. Berurusan dengan pengobatan dan perawatan pasien
- e. Merawat pasien yang gagal untuk membaik.

Stres kerja yang akan diungkap dalam penelitian ini dilihat dari tinggi rendahnya skor total yang diperoleh melalui skor skala. Skor yang tinggi menunjukkan tingkat stres kerja yang tinggi dan sebaliknya, skor yang rendah menunjukkan tingkat stres kerja yang rendah. Bentuk jawaban yang tersedia disusun dengan empat pilihan jawaban yaitu “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Tidak Sesuai” (TS), dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS).

Peneliti sengaja tidak memberikan alternatif pilihan jawaban “Netral” atau “Ragu-ragu” pada kedua skala. Menurut Hadi (1991) hal ini didasarkan atas tiga hal yaitu:

- a. *Undecided* mempunyai arti ganda, bisa diartikan sebagai belum memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen.
- b. Jawaban tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*) terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kearah setuju ataukah tidak setuju.
- c. Kategorisasi jawaban SS-S-TS-STS adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau kearah tidak setuju. Jawaban tengah akan menghilangkan data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat disaring dari responden.

Skala stres kerja ini dalam praktek di lapangan diberi nama angket pengamatan diri. Hal ini bertujuan supaya subjek tidak mengetahui konstruk yang akan diukur. Setiap skala terdiri dari aitem yang sifatnya *favorable* dan *unfavorable*. Adapun cara pemberian skor pada skala stres kerja perawat adalah: Untuk pernyataan yang bersifat *favorable*, penilaiannya sebagai berikut : skor 4 untuk kategori respon Sangat Sesuai (SS); skor 3 untuk kategori respon Sesuai (S); skor 2 untuk kategori respon Tidak Sesuai (TS); skor 1 untuk kategori respon

Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan pernyataan yang bersifat *Unfavorable*, berlaku sebaliknya.

Blue print dari penyebaran aitem yang berjumlah 90 soal dari keenam aspek dalam skala stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2
Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Beban kerja berlebih	7 (1,2,3,4,5,6,7)	7 (8,9,10,11,12,13,14)	14
Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain	7 (15,16,17,18,19,20,21)	7 (22,23,24,25,26,27,28)	14
Kesulitan terlibat dalam merawat pasien kritis	7 (29,30,31,32,33,34,35)	7 (36,37,38,39,40,41,42)	14
Berurusan dengan pengobatan dan perawatan pasien	7 (43,44,45,46,47,48,49)	7 (50,51,52,53,54,55,56)	14
Merawat pasien yang gagal untuk membaik	7 (57,58,59,60,61,62,63)	7 (64,65,66,67,68,69,70)	14
Total	35	35	70

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur (Arikunto,1990). Suatu alat ukur yang memiliki validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud diadakannya pengukuran tersebut (Azwar, 2004).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional

atau lewat *professional judgement* terhadap isi alat ukur, yang penilaiannya didasarkan atas pertimbangan subjektif individual. Pada penelitian ini *professional judgement* dilakukan oleh orang yang sudah ahli dalam penelitian ini yaitu dosen pembimbing melakukan analisis rasional terhadap aitem-aitem yang telah disusun, hal ini dimaksudkan untuk melihat kesesuaian antara aitem dengan aspek bersangkutan. Uji validitas isi dilakukan sebelum uji coba dilaksanakan.

2. Seleksi Aitem

Seleksi aitem dilakukan untuk menemukan sejumlah aitem yang berkualitas dan patut digunakan. Parameter yang akan digunakan dalam seleksi aitem adalah daya diskriminasi aitem, yang menunjukkan sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2005).

Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total. Komputasi dalam pengujian daya diskriminasi aitem akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_{ix}). Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total akan menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0,300$. Apabila telah mencapai koefisien korelasi aitem minimal 0,300 maka daya pembedanya dianggap memuaskan dan aitem dapat digunakan. Untuk skala sikap, aitem yang berdaya beda tinggi adalah aitem yang mampu membedakan mana subjek yang bersikap positif dan mana subjek yang bersikap negatif (Azwar, 2004).

a. *Self Efficacy*

Berikut ini disajikan tabel perhitungan korelasi aitem total pada skala *self efficacy*.

Tabel 2.3
Hasil Korelasi Aitem Total Skala *Self Efficacy*

Rix	Aitem	Total
≥ 0.300	1,2,4,5,6,7,8,9,10,12,13,14,15,17,18,19,20,22,23,25,26,27,28,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,47,48,49,50,51,52,53,55,56,57,58,60,61,62,63	54
0.200-0.299	3,21,24,46,	4
< 0.200	11,16,29,54,59,64	6
Total		

Berdasarkan seleksi aitem yang telah dilaksanakan, diperoleh 54 aitem yang sah dan 10 aitem yang gugur dengan batas kriteria $rix \geq 0.300$. Sebaran aitem yang sah dan gugur tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.4
Aitem yang Sah dan Gugur Pada Skala *Self Efficacy*

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kognitif	8 (1,2, 3* ,4,5,6,7,8)	8 (9,10, 11* ,12,13,14,15, 16*)	16
Motivasi	8 (17,18,19,20, 21* ,22,23, 24*)	8 (25,26,27,28, 29* ,30,31,32)	16
Afeksi	8 (33,34,35,36,37,38,39,40)	8 (41,42,43,44,45, 46* ,47,48)	16
Seleksi	8 (49,50,51,52,53, 54* ,55,56)	8 (57,58, 59* ,60,61,62,63, 6*)	16
Total	32	32	64

* aitem yang gugur

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan penyebaran aitem skala *Self Efficacy* untuk skala penelitian.

Tabel 2.5
Distribusi Aitem Skala *Self Efficacy*
Untuk Skala Penelitian

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kognitif	1(1), 2(2), 4(3), 5(4), 6(5), 7(6), 8(7)	9(8), 10(9), 12(10), 13(11), 14(12), 15(13)	13
Motivasi	17(14), 18(15), 19(16), 20(17), 22(18), 23(19)	25(20), 26(21), 27(22), 28(23), 30(24), 31(25), 32(26)	13
Afeksi	33(27), 34(28), 35(29), 36(30), 37(31), 38(32), 39(33), 40(34)	41(35), 42(36), 43(37), 44(38), 45(39), 47(40), 48(41)	15
Seleksi	49(42), 50(43), 51(44), 52(45), 53(46), 55(47), 56(48)	57(49), 58(50), 60(51), 61(52), 62(53), 63(54)	13
Total	28	28	54

Keterangan: nomor yang di dalam kurung dan bercetak tebal merupakan nomor-nomor baru yang digunakan dalam penelitian.

b. Stres Kerja

Skala yang kedua adalah skala stres kerja. Berikut ini disajikan tabel perhitungan korelasi aitem total.

Tabel 2.6
Hasil Korelasi Aitem Total Skala Stres Kerja

Rix	Aitem	Total
≥ 0.300	1,2,3,4,5,7,8,9,10,11,12,14,15,17,19,20,21,22,23, 25,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,38,39,41,42,44, 45,46,47,49,51,52,53,55,56,57,58,59,60,61,62,6 4,66,67,69,70	55
0.200-0.299	18,26,65	3
< 0.200	6,13,16,24,37,43,48,50,54,63,68	11
	Total	69

Berdasarkan seleksi aitem yang telah dilaksanakan, diperoleh 55 aitem yang sah dan 14 aitem yang gugur dengan batas kriteria $r_{ix} \geq 0.300$. Sebaran aitem yang sah dan gugur tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.7
Aitem yang Sah dan Gugur Pada Skala Stres Kerja

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Beban kerja berlebih	7 (1,2,3,4,5,6*,7)	7 (8,9,10,11,12,13*,14)	14
Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain	7 (15,16*,17,18*,19,20,21)	7 (22,23,24*,25,26*,27,28)	14
Kesulitan terlibat dalam merawat pasien kritis	7 (29,30,31,32,33,34,35)	7 (36,37*,38,39,40*,41,42)	14
Berurusan dengan pengobatan dan perawatan pasien	7 (43*,44,45,46,47,48*,49)	7 (50*,51,52,53,54*,55,56)	14
Merawat pasien yang gagal untuk membaik	7 (57,58,59,60,61,62,63*)	7 (64,65*,66,67,68*,69,70)	14
Total	35	35	70

* aitem yang gugur

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan penyebaran aitem skala stres kerja untuk skala penelitian.

Tabel 2.8
Distribusi Aitem Skala Stres Kerja
Untuk Skala Penelitian

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Beban kerja berlebih	1(1), 2(2), 3(3), 4(4), 5(5), 7(6)	8(7), 9(8), 10(9), 11(10), 12(11), 14(12)	12
Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain	15(13), 17(14), 19(15), 20(16), 21(17)	22(18), 23(19), 25(20), 27(21), 28(22)	10
Kesulitan terlibat dalam merawat pasien kritis	29(23), 30(24), 31(25), 32(26), 33(27), 34(28), 35(29)	36(30), 38(31), 39(32), 41(33), 42(34)	12
Berurusan dengan pengobatan dan perawatan pasien	44(35), 45(36), 46(37), 47(38), 49(39)	51(40), 52(41), 53(42), 55(43), 56(44)	10
Merawat pasien yang gagal untuk membaik	57(45), 58(46), 59(47), 60(48), 61(49), 62(50)	64(51), 66(52), 67(53), 69(54), 70(55)	11
Total	29	26	55

Keterangan: nomor yang di dalam kurung dan bercetak tebal merupakan nomor-nomor baru yang digunakan dalam penelitian.

3. Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 1999). Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang *reliable*, yaitu alat ukur yang apabila diujikan pada sejumlah subjek ataupun kesempatan yang berbeda tetap menunjukkan skor yang sama. Dengan demikian, alat tes cukup mampu menjaga konsistensinya.

Pada penelitian ini, peneliti menguji reliabilitas dengan menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach. Dalam metode ini prosedurnya hanya

memerlukan satu kali pengenaaan sebuah tes kepada sekelompok individu sebagai subjek (*single trial administration*). Dengan demikian masalah yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas tes ulang dapat dihindari.

Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang 0,00 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas alat ukur dan sebaliknya semakin rendah mendekati angka 0,00 berarti semakin rendah reliabilitas alat ukur.

Reliabilitas telah dianggap memuaskan bila koefisien alpha-nya mencapai $r_{xx} = 0,900$, namun koefisien yang tidak setinggi itu biasanya sudah dianggap cukup baik. Dengan koefisien reliabilitas 0,900 berarti perbedaan (variasi) yang tampak pada skor skala tersebut mampu mencerminkan 90% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan. Dengan kata lain bahwa hanya 10% dari perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh variasi atau kesalahan pengukuran tersebut (Azwar, 1999). Reliabilitas pada skala *self efficacy* sebesar 0,964 dan pada skala stres kerja sebesar 0,965.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan bantuan *SPSS for Windows versi 13.0* yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel *self efficacy* dengan variabel stres kerja. Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan

hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2002), dalam penelitian ini akan dilihat apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada perawat Instalasi Gawat Darurat dalam melaksanakan tugas keperawatan di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan dan Rumah Sakit Tentara Magelang.

Nilai koefisien korelasi (r_{xy}) pada dua variabel tersebut berkisar antara -1.00 hingga +1.00. Koefisien korelasi yang minus menunjukkan hubungan terbalik, artinya kenaikan suatu variabel akan menyebabkan penurunan variabel yang lain. Koefisien korelasi yang positif menggambarkan hubungan yang searah. Artinya kenaikan suatu variabel akan diikuti dengan kenaikan variabel yang lain, atau penurunan suatu variabel akan diikuti dengan penurunan variabel lainnya. Sedangkan koefisien korelasi sebesar nol menunjukkan tidak adanya hubungan antara dua variabel (Ashari & Santoso, 2005).

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Persiapan Penelitian

1. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti menguji coba alat ukur tujuan pengujian skala ini agar skala yang digunakan benar-benar mewakili variabel-variabel yang akan diukur. Skala uji coba dilaksanakan pada tiga rumah sakit yaitu Rumah Sakit Umum Temanggung pada tanggal 27 Februari 2009 dengan jumlah subjek 11 orang dan Rumah Sakit Umum Magelang dengan jumlah subjek 12 orang, serta pada Rumah Sakit Gunung Sawo Temanggung dengan jumlah subjek 7 orang. Setiap subjek diberikan satu eksemplar terdiri dari dua skala, yaitu skala stres kerja sebagai skala I dan skala *self efficacy* sebagai skala II.

2. Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian pada sebuah instansi maka diperlukan surat perijinan. Perizinan ini dilakukan untuk mempermudah dalam melaksanakan penelitian. Langkah awal yang dilakukan peneliti adalah menghubungi bagian instalasi pendidikan secara lisan untuk memberitahu tujuan penelitian. Peneliti menginformasikan bahwa subjek penelitian yang dibutuhkan yaitu perawat khususnya di bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD). Peneliti juga memberikan surat keterangan penelitian dari pihak universitas maupun dari pihak peneliti kepada bagian personalia. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan pada tanggal 26 Mei - 2 Juni 2009 dan Rumah Sakit Tentara Magelang 25 Mei - 3 Juni 2009. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit

Kristen Ngesti Waluyo di Parakan yang berjumlah 17 orang dan Rumah Sakit Tentara Dr. Soedjono Magelang berjumlah 16 orang. Total kuesioner yang disebarakan berjumlah 33 eksemplar namun, kuesioner yang memenuhi syarat sebanyak 30 eksemplar, yakni semua aitem pada setiap skala diisi sehingga dapat digunakan dalam analisis data.

B. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini sebanyak 30 orang perawat yang bekerja di bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Parakan dan Rumah Sakit Tentara Dr. Soedjono Magelang. Distribusi subjek akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.1 Distribusi subjek perawat RSK Ngesti Waluyo Parakan berdasarkan umur dan jenis kelamin

Umur (tahun)	Jumlah	Jenis Kelamin	
		Perempuan	Laki-laki
20	1	1	-
30	3	2	1
31	4	2	2
32	3	3	-
35	3	1	2
37	3	2	1
Total	17	11	6

Tabel 3.2 Distribusi subjek perawat RSK Ngesti Waluyo Parakan berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja (dalam tahun)	Jumlah	Jenis Kelamin	
		Perempuan	Laki-laki
1	1	1	-
2	3	1	2
3	4	3	1
4	3	1	2
5	4	2	2
6	1	1	-
Total	16	9	7

Tabel 3.3 Distribusi subjek perawat RST Dr. Soedjono Magelang berdasarkan umur dan jenis kelamin

Umur (tahun)	Jumlah	Jenis Kelamin	
		Perempuan	Laki-laki
23	2	2	-
25	3	2	1
28	2	2	-
30	3	2	1
32	3	-	3
34	3	2	1
Total	16	10	6

Tabel 3.4 distribusi subjek perawat RST Dr. Soedjono Magelang berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja (dalam tahun)	Jumlah	Jenis Kelamin	
		Perempuan	Laki-laki
1	5	2	3
2	3	2	1
3	4	3	1
4	3	1	2
5	1	-	1
Total	16	8	8

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian yang menggambarkan tanggapan subjek terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Tabel Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Mean	SD	Min	Max
<i>Self Efficacy</i>	157,60	16,64	94,00	149,00
Stres Kerja	122,90	17,21	118,00	176,00

Selanjutnya dilakukan perbandingan antara mean empiris dengan mean teoritis pada skala *self efficacy* dan stres kerja untuk mengetahui tanggapan subjek penelitian terhadap variabel penelitian. Perbandingan mean teoritis dengan mean empiris dan standar deviasi teoritis dengan standar deviasi empiris dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Tabel Mean dan Standar Deviasi

Skala	Mean Teoritis	Mean Empiris	SD Teoritis	SD Empiris
<i>Self Efficacy</i>	135,00	157,60	27,00	16,64
Stres Kerja	137,50	122,90	27,50	17,21

Mean teoritis adalah rata-rata skor ideal hasil penelitian, sedangkan mean empiris merupakan hasil rata-rata skor data penelitian. Hasil analisis dari *self efficacy* diperoleh nilai mean teoritis sebesar 135,00 dan nilai mean empiris sebesar 157,60. Hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata responden penelitian mempunyai *self efficacy* yang tinggi dalam melakukan tugas keperawatan. Hasil analisis dari skala stres kerja diperoleh nilai mean teoritis sebesar 137,50 dan nilai mean empiris sebesar 122,90. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata subjek penelitian mempunyai tingkat stres kerja yang rendah dalam melakukan tugas keperawatan.

2. Kategorisasi Skor Skala

Data hasil penelitian dapat kategorisasi dalam lima kelompok kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Pengkategorian

tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

a. Kategorisasi *Self Efficacy*

Skala *self efficacy* terdiri dari 54 aitem yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3 dan 4. Nilai skor minimal skala *self efficacy* adalah sebesar 54 (1×54), skor maksimal sebesar 216 (4×54), sehingga diperoleh rentang skor sebesar 162 ($216 - 54$). Perhitungan standar deviasi (SD), pada data yang berdistribusi normal memiliki 6 satuan standar dengan 3 bagian di sebelah kiri dan 3 bagian lainnya di sebelah kanan, maka nilai SD sebesar 27 diperoleh dari ($162:6$), dan nilai mean teoritis sebesar 135,00 (skor tengah dari skor tertinggi dan skor terendah, $(216+54)/2$). Kategorisasi untuk skala *self efficacy* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Kategorisasi Skor pada Skala *Self Efficacy*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persen
Sangat Tinggi	176 – 216	3	10%
Tinggi	149 – 175	13	43,3%
Sedang	122 – 148	12	40%
Rendah	95 – 121	2	6,7%
Sangat Rendah	54 – 94	0	0%
Total		30	100%

Berdasarkan kategorisasi skala *self efficacy* dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden mempunyai tingkat *self efficacy* dalam melakukan tugas keperawatan yang termasuk dalam kategori tinggi.

b. Kategorisasi Stres Kerja

Skala stres kerja terdiri dari 55 aitem yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Nilai skor minimal skala stres kerja adalah sebesar 55 (1×55), skor maksimal sebesar 220 (4×55), sehingga diperoleh rentang skor sebesar 165 ($220 - 55$). Perhitungan standar deviasi (SD), pada data yang berdistribusi normal memiliki 6 satuan standar dengan 3 bagian di sebelah kiri dan 3 bagian lainnya di sebelah kanan, maka nilai SD sebesar 27,50 diperoleh dari ($165:6$), dan nilai mean teoritis sebesar 137,50 (skor tengah dari skor tertinggi dan skor terendah, $(220+55)/2$). Kategorisasi untuk skala stres kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Kategorisasi Skor pada Skala Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persen
Sangat Tinggi	179 – 220	0	0%
Tinggi	152 – 178	0	0%
Sedang	124 – 151	11	36,7%
Rendah	97 – 123	17	56,7%
Sangat Rendah	55 – 96	2	6,7%
Total		30	100%

Berdasarkan kategorisasi skala stres kerja dapat disimpulkan bahwa paling banyak responden mempunyai stres kerja yang rendah dalam melakukan tugas keperawatan, tidak ada responden yang mempunyai stres kerja yang sangat tinggi dan tinggi.

3. Uji Asumsi

Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Sebelum melaksanakan analisis data untuk menguji hipotesis perlu dilakukan uji normalitas dan linearitas terlebih dahulu.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dimaksud untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS 13 for Windows*.

Tabel 4.5
Ringkasan Uji Normalitas

Variabel	KSZ	Sig.	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	1,083	0,192	Normal
Stres Kerja	1,172	0,128	Normal

Sebaran data pada variabel *self efficacy* mempunyai nilai signifikansi atau probabilitas (p) sebesar 0,192 ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berdistribusi normal. Sebaran data pada variabel stres kerja mempunyai nilai signifikansi atau probabilitas (p) sebesar 0,128. Nilai probabilitas yang lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Hasil uji linieritas dilakukan dengan *SPSS 13.00 for windows* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Linieritas

Hubungan	F	Sig.
<i>Self Efficacy</i> *Stres Kerja	7,741	0,017

Hasil uji linieritas untuk menguji hubungan *self efficacy* dan tingkat stres diperoleh nilai F hitung sebesar 7,741 dengan signifikansi atau probabilitas (p) sebesar 0,017, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja adalah linier.

4. Uji Hipotesis

Setelah mengetahui bahwa data penelitian didistribusikan normal dan berkorelasi linear, maka dapat dilakukan uji koefisien korelasi *Product Moment*. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif yang signifikan antara *self efficacy* dan stres kerja. Teknik uji hipotesis ini dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 13.0.

Tabel 4.7
Hasil Uji Hipótesis

Hubungan	r	r ²	p
<i>Self Efficacy</i> *Stres Kerja	-0,470	0,221	0,004

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar -0,470 dengan probabilitas 0,004 yang berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan negatif yang signifikan karena nilai $p < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara antara *self efficacy* dan stres kerja diterima.

D. Pembahasan

Analisis data yang telah dilakukan menggunakan perhitungan *Pearson Product Moment* mendapatkan hasil korelasi $-0,470$ dengan probabilitas $0,004$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self efficacy* dan stres kerja. Semakin tinggi sikap *self efficacy* maka akan semakin rendah pula stres kerja dalam melakukan tugas keperawatan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah nilai variabel *self efficacy*, stres kerja semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil analisis deskriptif variabel *self efficacy* menunjukkan nilai mean empiris yang lebih besar dari mean teoritis ($157,60 > 135,00$). Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* perawat dalam melakukan tugas keperawatan sebagian besar adalah tinggi. Sedangkan, menurut hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja menunjukkan nilai mean empiris yang lebih kecil dari mean teoritis ($122,90 < 137,50$). Hal ini berarti bahwa stres kerja perawat dalam melakukan tugas keperawatan relatif rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Bandura (Smet, 1994), yaitu bahwa *self efficacy* akan meningkatkan kekebalan terhadap stres, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki sikap yang positif dan optimis dalam dirinya, sehingga individu tersebut akan dapat bertahan dan memiliki intensitas stres yang rendah.

Berdasarkan kriteria subjek yang ada juga menunjukkan bahwa stres kerja para perawat IGD pada tiap Rumah Sakit tergolong rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *self efficacy* dengan stres kerja dalam melakukan tugas keperawatan. Semakin tinggi *self efficacy* semakin rendah stres kerja perawat IGD dalam menghadapi tugas keperawatan. Sebaliknya semakin rendah *self efficacy* semakin tinggi stres kerja perawat IGD dalam menghadapi tugas keperawatan.

B. Saran

1. Bagi subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja pada perawat relatif rendah. Untuk mengatasi stres, para perawat disarankan mengikuti pelatihan penanganan pasien gawat darurat. Bersamanya para perawat hendaknya mempunyai tujuan, usaha, dan penerapan strategi yang baik dalam menghadapi kesulitan atas pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan *self efficacy* perawat. Hal ini untuk mengurangi stres kerja.

2. Bagi pihak rumah sakit

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja perawat relatif rendah. Oleh karena itu rumah sakit disarankan meningkatkan pembekalan awal dan *training* yang berkelanjutan berkaitan dengan penanganan pasien gawat darurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S. & Shanley, G. (1997). *Psikologi Sosial Untuk Perawat*. Jakarta: EGC Penerbit Buku Kedokteran.
- Ambarwati, K.D. (2002). *Hubungan antara Efikasi Diri dan Kecemasan Menghadapi Tugas Keperawatan pada Mahasiswa AKPER Tingkat III di AKPER Bethesda Yogyakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanatha Dharma Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Ashari dan Santosa, Purbayu Budi. (2005). *Analisis Statistik dengan Micosoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Asosiasi Institusi Pendidikan Keperawatan Jawa Tengah. (2006). *Standar Operasional Prosedur Keperawatan*. Semarang: Asosiasi Institusi Pendidikan Keperawatan Jawa Tengah.
- Atkinson, R.L. (1999). *Introduction to Psychology* (Pengantar Psikologi 8th ed.) terjemahan Nurdjanah Taufiq. Jakarta: Erlangga.
- Azwar, S. (1999). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2005). *Sikap Manusia. Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*: Engele Wood Cliffs, New Jersey: Pentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Engelwood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.

- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. Stanford University, New York: WH. Freeman and Company.
- Bouwhuizen, M. (1986). *Ilmu Keperawatan Bagian I*. Jakarta: EGC Penerbit Buku Kedokteran.
- Feist, Jess & Feist, G.J. (1998). *Theories of Personality (4th edition)*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Handoyo, A. (1991). Stres pada Masyarakat Surabaya. *Insan Media Psikologi*. Vol.3. No. 2, 61-74.
- Hardjana, A.M. (1994). *Stres Tanpa Distres*. Yogyakarta: Kanisius.
- Iswandari, F. (2006). *Pengaruh Self efficacy Terhadap Tingkat Stres Pada Satpam Wanita yang Bekerja di PT SAI APPAREAL Jl. Brigjend Sudiarto Km 11 Semarang*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Negeri Semarang.
- Kumolohadi, R. (2003). Hubungan Antara Computer Self-Efficacy dan Kecemasan Menggunakan Komputer. *Jurnal Psikologika*. Vol 8. 15.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior (7th edition)*. Singapore: McGraw-Hill Book Company
- Meltzer dan W. R. Nord. (1981). *Making Organizational Humane and Productive*. New York : John Wiley and Sons.
- Morgan, C.T., King, R. A, & Weisz, J. R. (1986). *Introduction to Psychology (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Munandar, Ashar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Murwanti, (2002). *Perbedaan Tingkat Stres Kerja pada Perawat di lihat dari Shift Kerja di Rumah Sakit Pluit Jakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

- Nawang Sari, N.A.F. (2001). Pengaruh Self Efficacy dan Expectancy Value Terhadap Kecemasan Menghadapi Pelajaran Matematika. *Insan Media Psikologi*. Vol 3. 75-88.
- Rice, Philip L. (1992). *Stress and Health (2nd ed.)*. California: Wadsworth, Inc. Diambil dari (www.e-psikologi.com). Diakses pada tanggal 4 Desember 2006.
- Rini, F.J. (2002). *Stres Kerja*. Diambil dari www.e-psikologi.com. Diakses pada tanggal 4 Desember 2007.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sari K.W.K. (2004). *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Dilihat dari Karakteristik Tugas di Rumah Sakit Sanglah Denpasar Bali*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sears, O. D, Freeman, L. J, Peplau, L.A. (1991). *Psikologi Sosial*, ed. kelima jilid I. Jakarta : Erlangga.
- Setianingsih (2003). *Hasil Lokakarya Keperawatan*. Diambil dari (<http://klinis.wordpress.com/2007/12/28/kualitas-pelayanan-keperawatan/>). Diakses pada tanggal 4 Desember 2007.
- Simanjuntak, E.Y. (2005). *Peran Perawat dalam Pelaksanaan Terapi Bermain pada Anak Prasekolah di Ruang Rawat Inap Instalasi Kesehatan Anak RSUP Dr Sardjito Yogyakarta*. (Skripsi tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Slamet I.S. & Sumarmo Markam. (2005). *Pengantar Psikologi Klinis*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Smet, Bart. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2002). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Suryabrata, S. 2000. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Tim Departemen Kesehatan RI. (1987). *Pedoman Uraian Tugas Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit*. Bandung: Graesia.
- Widanarti, N. dan Indati, A. (2002). Hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Self Efficacy pada Remaja di SMU Negeri 9 Yogyakarta. *Jurnal Psikologi* Tahun XXIX No. 2, 112-123. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Widodo, B. (2007). Motivasi Berprestasi dan Self Efficacy Konselor dengan Interaksi Konseling. *Jurnal Psiko-Edukasi*. 25. 69-83.
- Zaidin, Ali. (2001). *Dasar-dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta: Widya Medika.

LAMPIRAN 1

A. SKALA *SELF EFFICACY*

B. SKALA STRES KERJA

UJI COBA

KUESIONER A

Nama/inisial :

Umur :

Jenis kelamin :

Lama bekerja di IGD :

Pada lembar yang anda hadapi ini terdapat 64 pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan baik kemudian berilah tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia. Pilihan jawaban atas pernyataan-pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

STS : jika pilihan SANGAT TIDAK SESUAI
 TS : jika pilihan TIDAK SESUAI
 S : jika pilihan SESUAI
 SS : jika pilihan SANGAT SESUAI

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan sikap dan pendapat anda. Jawaban yang anda berikan tidak ada yang benar ataupun salah. Pilihan jawaban pada pernyataan-pernyataan ini menuntut kesesuaian dengan sikap dan pendapat yang paling mewakili keadaan anda. Jawablah pernyataan-pernyataan tersebut dengan jujur.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pasti ada jalan untuk keluar dari setiap masalah.		X		

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya, kalau saya berusaha.				
2	Saya selalu membuat perencanaan yang matang dalam memulai suatu pekerjaan.				
3	Sebelum bertindak saya selalu memikirkannya dengan sungguh-sungguh sehingga saya yakin dengan apa yang saya kerjakan				
4	Dengan kemampuan yang saya miliki saya yakin mampu berkonsentrasi dengan baik saat menghadapi pasien.				
5	Di dalam rapat saya mampu mengemukakan pendapat untuk kemajuan rumah sakit dimana saya bekerja.				
6	Ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya mempunyai gagasan yang efektif untuk menyelesaikannya.				
7	Dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki saya berharap akan berhasil dan menjadi perawat profesional.				
8	Saya selalu berpikir positif sebelum bertindak sehingga saya optimis dengan apa yang saya dapatkan.				
9	Saya kesulitan menemukan cara untuk mengatasi masalah yang saya hadapi.				
10	Saya selalu terburu-buru dalam mengambil keputusan.				
11	Saya kesulitan mengatasi hambatan yang muncul di lingkungan tempat saya bekerja.				
12	Saya merasa khawatir tidak bisa menjalankan tugas keperawatan dengan baik di bagian IRD .				
13	Saya kurang peduli dengan kemajuan rumah sakit ini.				
14	Saya butuh waktu yang lama untuk memahami penjelasan tentang pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan.				
15	Saya selalu takut gagal saat menghadapi pasien yang kritis.				
16	Saya sering ragu-ragu dalam mengambil keputusan saat menjalankan perawatan kedaruratan.				
17	Saya tetap bersemangat dalam mengerjakan sesuatu meskipun pernah gagal.				
18	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.				
19	Saya selalu terdorong untuk selalu bekerja dengan giat.				
20	Saya selalu optimis dengan keputusan yang saya ambil.				
21	Saya tidak akan berhenti hanya pada satu keberhasilan saja.				
22	Saya tetap bersemangat dalam bekerja demi tercapainya apa yang saya inginkan.				
23	Walaupun dalam kondisi yang sulit saya tetap mampu mengambil tindakan yang tepat dibanding perawat lain.				
24	Saya akan berhasil dalam menangani pasien karena saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki.				
25	Saya sering malas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menantang.				
26	Saya kurang cekatan apabila diberi perintah dari dokter atau atasan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.				

27	Saya kurang yakin bisa mengerjakan tugas yang berat.				
28	Saya sering merasa ragu untuk memulai suatu pekerjaan baru.				
29	Kegagalan membuat saya takut untuk menerima tugas kerja selanjutnya.				
30	Saya tidak yakin apakah saya dapat bekerja lebih baik dibanding perawat lain.				
31	Saya selalu merasa takut gagal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.				
32	Saya kurang dapat melakukan pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab yang besar.				
33	Walaupun sedang menghadapi masalah saya masih bisa mengerjakan tugas pekerjaan dengan baik.				
34	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengandalkan kemampuan saya.				
35	Saya mampu mengendalikan diri pada situasi apapun.				
36	Saya tidak akan marah apabila orang lain meremehkan kemampuan saya.				
37	Saya tidak merasa tegang saat menangani pasien dalam keadaan terminal terutama saat dokter belum hadir.				
38	Saya dapat melakukan tugas-tugas keperawatan dengan baik.				
39	Saya tahu bahwa saya akan merasa tenang berada di ruang IRD.				
40	Saya tidak ragu-ragu melakukan tugas keperawatan yang sulit.				
41	Saya merasa kecewa bila hasil pekerjaan saya kurang maksimal.				
42	Saya merasa kurang siap jika harus menghadapi pasien kritis.				
43	Saya menjadi tegang saat menghadapi pasien yang mengalami kecelakaan.				
44	Saya merasa tidak dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang penting.				
45	Saya merasa tertekan dengan tugas-tugas yang diberikan.				
46	Saat saya menghadapi kesulitan saya merasa tidak berdaya.				
47	Saya merasa cemas saat menjawab pertanyaan dokter mengenai keadaan pasien.				
48	Ruang IRD membuat saya menjadi cemas.				
49	Walaupun banyak gangguan saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
50	Saya tetap berusaha menolong pasien dalam keadaan kritis sekalipun.				
51	Saya dapat membuat prioritas dari serangkaian tugas yang harus saya selesaikan.				
52	Kegiatan di luar urusan pekerjaan tidak mengganggu tugas saya sebagai perawat.				
53	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai prosedur yang berlaku.				
54	Saya bersedia melakukan pekerjaan apapun yang sudah menjadi tanggung jawab saya.				
55	Ketika dalam keadaan darurat saya dapat menentukan pasien mana yang harus saya tangani terlebih dahulu.				
56	Dalam situasi yang tidak terduga saya selalu tahu bagaimana saya harus bertindak.				
57	Tugas berat yang harus saya kerjakan seringkali membuat saya tertekan.				

58	Saya tidak dapat mengerjakan dengan cepat pada tugas yang mudah sekalipun.				
59	Jika sedang mengalami masalah saya tidak dapat bekerja dengan baik.				
60	Saya kesulitan untuk menentukan pekerjaan mana yang harus menjadi prioritas.				
61	Saya butuh waktu yang lama dalam mengambil keputusan.				
62	Saya mudah terpengaruh dengan perkataan orang-orang disekitar saya.				
63	Saya selalu mengambil tindakan yang salah bila dalam kondisi tertekan.				
64	Jika sudah melakukan suatu pekerjaan yang saya senang, saya lupa untuk mengerjakan pekerjaan yang lain.				

Terima kasih. Anda telah mengisi kuisisioner bagian I. Silahkan melanjutkan ke bagian II

KUESIONER B

Pada lembar yang anda hadapi ini terdapat 70 pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan baik kemudian berilah tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia. Pilihan jawaban atas pernyataan-pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

STS : jika pilihan SANGAT TIDAK SESUAI

TS : jika pilihan TIDAK SESUAI

S : jika pilihan SESUAI

SS : jika pilihan SANGAT SESUAI

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan sikap dan pendapat anda. Jawaban yang anda berikan tidak ada yang benar ataupun salah. Pilihan jawaban pada pernyataan-pernyataan ini menuntut kesesuaian dengan sikap dan pendapat yang paling mewakili keadaan anda. Jawablah pernyataan-pernyataan tersebut dengan jujur.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pasti ada jalan untuk keluar dari setiap masalah.		X		

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Shift kerja yang saya kerjakan sekarang lebih melelahkan daripada shift lainnya.				
2	Saya merasa tidak berdaya karena akhir-akhir ini beban kerja saya lebih berat.				
3	Saya merasa kurang mampu memenuhi target yang diharapkan rumah sakit.				
4	Tugas perawat tidak dikoordinasi dengan baik sehingga menghambat pencapaian target.				
5	Saya khawatir teman-teman sekerja tidak akan membantu bila saya sedang kesulitan.				
6	Saya tidak bisa mempercayai rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.				
7	Saya sering melakukan pekerjaan yang menjadi tugas teman saya.				
8	Saya selalu dalam kondisi prima ketika menghadapi pasien yang datang tidak terduga.				
9	Saya merasa senang karena pihak rumah sakit memberikan kesempatan pada para perawatnya untuk mengembangkan karirnya.				
10	Diantara rekan sekerja ada perasaan saling menghormati dan menghargai kehidupan masing-masing.				
11	Atasan maupun rekan kerja saya dengan senang hati akan memberikan keterangan dan petunjuk yang saya butuhkan sehingga saya bersemangat dalam bekerja.				
12	Keterbukaan antara atasan dan bawahan membuat saya bebas mengungkapkan pendapat atau pikiran saya.				
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang saya hadapi meskipun tanpa bantuan dari rekan kerja maupun atasan saya.				
14	Menurut saya beban kerja yang diberikan pada saya masih dalam batas kewajaran.				
15	Saya merasa jenuh dalam bekerja karena merasa tidak nyaman berada di sekitar teman kerja saya.				
16	Saya merasa resah karena ada persaingan tidak sehat antara teman-teman sekerja secara diam-diam.				
17	Saya mudah terlibat konflik dengan rekan kerja.				
18	Instruksi yang saya terima sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan.				
19	Saya merasa jenuh dalam bekerja karena merasa tidak nyaman berada di sekitar teman kerja saya.				
20	Saya merasa terganggu dengan campur tangan rekan sekerja maupun orang lain dalam menjalankan tugas.				
21	Saya merasa usaha saya dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin sering dihambat orang lain.				
22	Tempat kerja saya memberikan privacy yang layak seperti halnya saya bekerja di rumah.				
23	Canda tawa antar perawat membuat saya senang dan betah bekerja.				
24	Sejauh mungkin saya hindari ketegangan dengan pihak rumah sakit.				
25	Saya merasa senang bila dapat ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di rumah sakit untuk hal kecil sekalipun.				
26	Diantara rekan sekerja ada perasaan saling menghormati dan menghargai kehidupan masing-masing.				
27	Interaksi antar rekan sekerja memperlihatkan semangat kerja sama dan bahu membahu.				
28	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena sesuai dengan beratnya tugas dan tanggung jawab sebagai				

	perawat.				
29	Kecanggihan peralatan di rumah sakit ini menghambat tugas saya.				
30	Peralatan baru yang digunakan membuat saya takut menjalankan tugas karena berkaitan dengan nyawa seseorang.				
31	Dalam kehidupan modern ini saya dituntut bekerja lebih keras sehingga membuat saya tertekan.				
32	Saya merasa dibingungkan oleh petunjuk atau informasi yang kurang jelas mengenai tugas yang akan saya kerjakan.				
33	Prosedur dan tindakan yang baru kurang efektif apabila digunakan untuk menangani pasien kritis.				
34	Saya merasa tertekan karena saya sering diminta untuk melakukan pekerjaan dengan tindakan cepat dan tepat.				
35	Tindakan dokter yang terburu-buru dalam menangani pasien membuat saya takut apabila terjadi kesalahan.				
36	Peralatan yang memadai di rumah sakit ini sangat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas perawat.				
37	Kondisi peralatan di rumah sakit ini sangat membantu tugas saya.				
38	Perkembangan teknologi dan alat kesehatan di rumah sakit sangat bermanfaat sehingga saya senang dalam bekerja.				
39	Tidak ada konflik antara peraturan yang ada di rumah sakit ini dengan prinsip-prinsip saya.				
40	Saya merasa tuntutan tugas di rumah sakit ini tidak memberatkan saya.				
41	Saya tidak pernah dipanggil oleh dokter atau atasan hanya karena cara kerja kurang baik.				
42	Saya dapat menyesuaikan diri bila bekerja dengan dokter yang bertindak cepat dan tepat.				
43	Dalam menjalankan tugas saya sering merasa bingung antara tugas dari dokter dan tuntutan pasien.				
44	Luas dan lingkup tanggung jawab saya tidak jelas sehingga sering menimbulkan masalah.				
45	Saya merasa bingung karena kebijaksanaan yang dikeluarkan rumah sakit sering kurang dapat saya mengerti.				
46	Posisi saya sulit karena harus memenuhi tuntutan atasan yang sering bertentangan dengan tuntutan pasien dan keluarganya.				
47	Keakraban saya dengan pasien kadang membuat saya terganggu.				
48	Saya merasa malas menjawab pertanyaan dari pasien tentang proses pengobatan yang dijalannya.				
49	Saya bingung karena tidak tahu pasti apa yang diharapkan atasan maupun rekan sekerja terhadap pekerjaan saya.				
50	Saya memandang pasien dan keluarganya sebagai orang yang sedang kesulitan sehingga layak dibantu semampu saya.				
51	Niat untuk menolong pasien membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
52	Saya mengerti dan memahami akan tugas dan tanggung jawab saya di rumah sakit ini.				
53	Konflik seputar tanggung jawab dan wewenang dalam pekerjaan dapat saya atasi.				

54	Saya tidak merasa gugup saat menerangkan proses pengobatan pada pasien.				
55	Kedekatan saya dengan pasien membuat saya mudah memberikan informasi tentang keadaan pasien.				
56	Kerjasama yang baik antar perawat tidak mengganggu pekerjaan saya.				
57	Keluhan pasien yang bermacam-macam membuat saya merasa tertekan.				
58	Saya merasa kesulitan melakukan perawatan pada pasien lanjut usia.				
59	Saya menjadi tidak berkonsentrasi saat mendengar pasien berteriak-teriak kesakitan.				
60	Saya tidak mempunyai kekuatan bila harus menghadapi pasien kronis.				
61	Saya merasa tidak siap jika harus menghadapi pasien yang meninggal saat dirawat.				
62	Saya takut melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas karena berkaitan dengan nyawa seseorang.				
63	Saya merasa gugup dan gelisah sehingga banyak melakukan kesalahan dalam bekerja.				
64	Saya berusaha berlapang dada dengan keluhan dan kritik pasien.				
65	Saya dapat mengendalikan emosi dengan baik bila menghadapi pasien yang sulit diatur.				
66	Saya akan kuat bila menghadapi pasien kronis				
67	Saya sudah terbiasa menghadapi pasien kronis.				
68	Melalaikan pasien adalah tindakan yang ceroboh.				
69	Saya tetap bersikap tenang menghadapi situasi-situasi yang menyulitkan dalam pekerjaan.				
70	Saya optimis dapat menjalankan tugas perawatan dengan baik.				

..Terimakasih atas kerjasamanya..

LAMPIRAN 2

A. SKALA *SELF EFFICACY*

B. SKALA STRES KERJA

PENELITIAN

KUESIONER A

Nama/inisial :
Umur :
Jenis kelamin :
Lama bekerja di IGD :

Pada lembar yang anda hadapi ini terdapat 54 pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan baik kemudian berilah tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia. Pilihan jawaban atas pernyataan-pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

STS : jika pilihan SANGAT TIDAK SESUAI
TS : jika pilihan TIDAK SESUAI
S : jika pilihan SESUAI
SS : jika pilihan SANGAT SESUAI

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan sikap dan pendapat anda. Jawaban yang anda berikan tidak ada yang benar ataupun salah. Pilihan jawaban pada pernyataan-pernyataan ini menuntut kesesuaian dengan sikap dan pendapat yang paling mewakili keadaan anda. Jawablah pernyataan-pernyataan tersebut dengan jujur.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pasti ada jalan untuk keluar dari setiap masalah.		X		

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pemecahan soal-soal yang sulit selalu berhasil bagi saya, kalau saya berusaha.				
2	Saya selalu membuat perencanaan yang matang dalam memulai suatu pekerjaan.				
3	Dengan kemampuan yang saya miliki saya yakin mampu berkonsentrasi dengan baik saat menghadapi pasien.				
4	Di dalam rapat saya mampu mengemukakan pendapat untuk kemajuan rumah sakit dimana saya bekerja.				
5	Ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan, saya mempunyai gagasan yang efektif untuk menyelesaikannya.				
6	Dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki saya berharap akan berhasil dan menjadi perawat profesional.				
7	Saya selalu berpikir positif sebelum bertindak sehingga saya optimis dengan apa yang saya dapatkan.				
8	Saya kesulitan menemukan cara untuk mengatasi masalah yang saya hadapi.				
9	Saya selalu terburu-buru dalam mengambil keputusan.				
10	Saya merasa khawatir tidak bisa menjalankan tugas keperawatan dengan baik di bagian IGD.				
11	Saya kurang peduli dengan kemajuan rumah sakit ini.				
12	Saya butuh waktu yang lama untuk memahami penjelasan tentang pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan.				
13	Saya selalu takut gagal saat menghadapi pasien yang kritis.				
14	Saya tetap bersemangat dalam mengerjakan sesuatu meskipun pernah gagal.				
15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.				
16	Saya selalu terdorong untuk selalu bekerja dengan giat.				
17	Saya selalu optimis dengan keputusan yang saya ambil.				
18	Saya tetap bersemangat dalam bekerja demi tercapainya apa yang saya inginkan.				
19	Walaupun dalam kondisi yang sulit saya tetap mampu mengambil tindakan yang tepat dibanding perawat lain.				
20	Saya sering malas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menantang.				
21	Saya kurang cekatan apabila diberi perintah dari dokter atau atasan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.				
22	Saya kurang yakin bisa mengerjakan tugas yang berat.				
23	Saya sering merasa ragu untuk memulai suatu pekerjaan baru.				
24	Saya tidak yakin apakah saya dapat bekerja lebih baik dibanding perawat lain.				
25	Saya selalu merasa takut gagal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.				
26	Saya kurang dapat melakukan pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab yang besar.				
27	Walaupun sedang menghadapi masalah saya masih bisa mengerjakan tugas pekerjaan dengan baik.				
28	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengandalkan kemampuan				

	saya.				
29	Saya mampu mengendalikan diri pada situasi apapun.				
30	Saya tidak akan marah apabila orang lain meremehkan kemampuan saya.				
31	Saya tidak merasa tegang saat menangani pasien dalam keadaan terminal terutama saat dokter belum hadir.				
32	Saya dapat melakukan tugas-tugas keperawatan dengan baik.				
33	Saya tahu bahwa saya akan merasa tenang berada di ruang IGD.				
34	Saya tidak ragu-ragu melakukan tugas keperawatan yang sulit.				
35	Saya merasa kecewa bila hasil pekerjaan saya kurang maksimal.				
36	Saya merasa kurang siap jika harus menghadapi pasien kritis.				
37	Saya menjadi tegang saat menghadapi pasien yang mengalami kecelakaan.				
38	Saya merasa tidak dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang penting.				
39	Saya merasa tertekan dengan tugas-tugas yang diberikan.				
40	Saya merasa cemas saat menjawab pertanyaan dokter mengenai keadaan pasien.				
41	Ruang IGD membuat saya menjadi cemas.				
42	Walaupun banyak gangguan saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
43	Saya tetap berusaha menolong pasien dalam keadaan kritis sekalipun.				
44	Saya dapat membuat prioritas dari serangkaian tugas yang harus saya selesaikan.				
45	Kegiatan di luar urusan pekerjaan tidak mengganggu tugas saya sebagai perawat.				
46	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai prosedur yang berlaku.				
47	Ketika dalam keadaan darurat saya dapat menentukan pasien mana yang harus saya tangani terlebih dahulu.				
48	Dalam situasi yang tidak terduga saya selalu tahu bagaimana saya harus bertingkah laku.				
49	Tugas berat yang harus saya kerjakan seringkali membuat saya tertekan.				
50	Saya tidak dapat mengerjakan dengan cepat pada tugas yang mudah sekalipun.				
51	Saya kesulitan untuk menentukan pekerjaan mana yang harus menjadi prioritas.				
52	Saya butuh waktu yang lama dalam mengambil keputusan.				
53	Saya mudah terpengaruh dengan perkataan orang-orang disekitar saya.				
54	Saya selalu mengambil tindakan yang salah bila dalam kondisi tertekan.				

..Terimakasih atas kerjasamanya..

Terima kasih. Anda telah mengisikuisi bagian I. Silahkan melanjutkan ke bagian II

KUESIONER B

Pada lembar yang anda hadapi ini terdapat 55 pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan baik kemudian berilah tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia. Pilihan jawaban atas pernyataan-pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

STS : jika pilihan SANGAT TIDAK SESUAI

TS : jika pilihan TIDAK SESUAI

S : jika pilihan SESUAI

SS : jika pilihan SANGAT SESUAI

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan sikap dan pendapat anda. Jawaban yang anda berikan tidak ada yang benar ataupun salah. Pilihan jawaban pada pernyataan-pernyataan ini menuntut kesesuaian dengan sikap dan pendapat yang paling mewakili keadaan anda. Jawablah pernyataan-pernyataan tersebut dengan jujur.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pasti ada jalan untuk keluar dari setiap masalah.		X		

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Shift kerja yang saya kerjakan sekarang lebih melelahkan daripada shift lainnya.				
2	Saya merasa tidak berdaya karena akhir-akhir ini beban kerja saya lebih berat.				
3	Saya merasa kurang mampu memenuhi target yang diharapkan rumah sakit.				
4	Tugas perawat tidak dikoordinasi dengan baik sehingga menghambat pencapaian target.				
5	Saya khawatir teman-teman sekerja tidak akan membantu bila saya sedang kesulitan.				
6	Saya sering melakukan pekerjaan yang menjadi tugas teman saya.				
7	Saya selalu dalam kondisi prima ketika menghadapi pasien yang datang tidak terduga.				
8	Saya merasa senang karena pihak rumah sakit memberikan kesempatan pada para perawatnya untuk mengembangkan karirnya.				
9	Diantara rekan sekerja ada perasaan saling menghormati dan menghargai kehidupan masing-masing.				
10	Atasan maupun rekan kerja saya dengan senang hati akan memberikan keterangan dan petunjuk yang saya butuhkan sehingga saya bersemangat dalam bekerja.				
11	Keterbukaan antara atasan dan bawahan membuat saya bebas mengungkapkan pendapat atau pikiran saya.				
12	Menurut saya beban kerja yang diberikan pada saya masih dalam batas kewajaran.				
13	Saya merasa jenuh dalam bekerja karena merasa tidak nyaman berada di sekitar teman kerja saya.				
14	Saya mudah terlibat konflik dengan rekan kerja.				
15	Saya merasa jenuh dalam bekerja karena merasa tidak nyaman berada di sekitar teman kerja saya.				
16	Saya merasa terganggu dengan campur tangan rekan sekerja maupun orang lain dalam menjalankan tugas.				
17	Saya merasa usaha saya dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin sering dihambat orang lain.				
18	Tempat kerja saya memberikan privacy yang layak seperti halnya saya bekerja di rumah.				
19	Canda tawa antar perawat membuat saya senang dan betah bekerja.				
20	Saya merasa senang bila dapat ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di rumah sakit untuk hal kecil sekalipun.				
21	Interaksi antar rekan sekerja memperlihatkan semangat kerja sama dan bahu membahu.				
22	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena sesuai dengan beratnya tugas dan tanggung jawab sebagai perawat.				
23	Kecanggihan peralatan di rumah sakit ini menghambat tugas saya.				
24	Peralatan baru yang digunakan membuat saya takut menjalankan tugas karena berkaitan dengan nyawa seseorang.				
25	Dalam kehidupan modern ini saya dituntut bekerja lebih keras sehingga membuat saya tertekan.				
26	Saya merasa dibingungkan oleh petunjuk atau informasi yang kurang jelas mengenai tugas yang akan saya kerjakan.				
27	Prosedur dan tindakan yang baru kurang efektif apabila digunakan untuk menangani pasien kritis.				

28	Saya merasa tertekan karena saya sering diminta untuk melakukan pekerjaan dengan tindakan cepat dan tepat.				
29	Tindakan dokter yang terburu-buru dalam menangani pasien membuat saya takut apabila terjadi kesalahan.				
30	Peralatan yang memadai di rumah sakit ini sangat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas perawat.				
31	Perkembangan teknologi dan alat kesehatan di rumah sakit sangat bermanfaat sehingga saya senang dalam bekerja.				
32	Tidak ada konflik antara peraturan yang ada di rumah sakit ini dengan prinsip-prinsip saya.				
33	Saya tidak pernah dipanggil oleh dokter atau atasan hanya karena cara kerja kurang baik.				
34	Saya dapat menyesuaikan diri bila bekerja dengan dokter yang bertindak cepat dan tepat.				
35	Luas dan lingkup tanggung jawab saya tidak jelas sehingga sering menimbulkan masalah.				
36	Saya merasa bingung karena kebijaksanaan yang dikeluarkan rumah sakit sering kurang dapat saya mengerti.				
37	Posisi saya sulit karena harus memenuhi tuntutan pasien dan keluarganya.				
38	Keakraban saya dengan pasien kadang membuat saya terganggu.				
39	Saya bingung karena tidak tahu pasti apa yang diharapkan atasan maupun rekan sekerja terhadap pekerjaan saya.				
40	Niat untuk menolong pasien membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
41	Saya mengerti dan memahami akan tugas dan tanggung jawab saya di rumah sakit ini.				
42	Konflik seputar tanggung jawab dan wewenang dalam pekerjaan dapat saya atasi.				
43	Kedekatan saya dengan pasien membuat saya mudah memberikan informasi tentang keadaan pasien.				
44	Kerjasama yang baik antar perawat tidak mengganggu pekerjaan saya.				
45	Keluhan pasien yang bermacam-macam membuat saya merasa tertekan.				
46	Saya merasa kesulitan melakukan perawatan pada pasien lanjut usia.				
47	Saya menjadi tidak berkonsentrasi saat mendengar pasien berteriak-teriak kesakitan.				
48	Saya tidak mempunyai kekuatan bila harus menghadapi pasien kronis.				
49	Saya merasa tidak siap jika harus menghadapi pasien yang meninggal saat dirawat.				
50	Saya takut melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas karena berkaitan dengan nyawa seseorang.				
51	Saya berusaha berlapang dada dengan keluhan dan kritik pasien.				
52	Saya akan kuat bila menghadapi pasien kronis				
53	Saya sudah terbiasa menghadapi pasien kronis.				
54	Saya tetap bersikap tenang menghadapi situasi-situasi yang menyulitkan dalam pekerjaan.				
55	Saya optimis dapat menjalankan tugas perawatan dengan baik.				

*Periksa kembali pekerjaan anda,
jangan sampai ada nomor yang terlewatkan.*

..Terimakasih atas kerjasamanya..

LAMPIRAN 3
DATA TRY OUT KEDUA SKALA
&
RELIABILITAS dan VALIDITAS
KEDUA SKALA

DATA TRY OUT SKALA SELF EFFICACY

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3
2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	1
3	3	3	1	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1
4	4	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2
5	3	2	3	1	3	2	3	3	1	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2
6	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
7	2	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
8	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2
9	4	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4
10	4	1	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2
11	1	4	2	4	2	3	2	2	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3
12	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2
13	2	1	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
14	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
15	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
16	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	4	3	1	2	1
17	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4
18	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3
19	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
21	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2
22	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
23	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
24	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
25	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2
26	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
27	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
28	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
29	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	1	3	3	3
30	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	4	3	3	3	3	2	2	4

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

41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3
2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	4	1
3	3	4	4	4	1	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3
2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	4	3
2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	1	1	1	3	3
2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3
4	4	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	1	2	3	4
2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	2	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
1	1	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	4	2
1	3	3	4	2	2	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2
1	4	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	4	3	3	3

60	61	62	63	64	TOTAL
2	2	3	2	3	159
4	4	4	2	3	206
3	2	4	3	3	163
4	4	4	3	3	190
3	2	4	2	3	162
3	2	4	1	1	168
4	3	3	2	2	155
3	4	4	1	1	205
3	3	4	4	4	176
3	3	3	1	1	177
3	3	4	4	4	173
2	3	2	2	2	151
3	3	3	3	2	162
3	3	3	2	2	173
4	2	4	4	4	229
2	2	2	3	2	149
4	3	4	4	4	233
2	2	4	2	3	190
4	4	4	4	3	233
4	4	4	4	3	244
3	3	3	3	4	174
4	4	4	4	3	236
3	2	3	3	3	173
4	4	4	4	2	222
3	2	4	2	2	172
1	1	3	3	4	176
3	3	3	2	3	157
4	4	4	4	2	212
2	2	1	3	3	174
3	3	3	2	3	176

DATA TRY OUT SKALA STRESS KERJA

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	4	3	2	4	2
4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3
5	4	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
6	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
8	3	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2
9	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
12	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4
14	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
15	3	3	3	2	2	3	1	4	3	4	3	4	1	2	3	1	2	2	1	4	1	4	3	3	3	4	3
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4
17	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3
18	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1
19	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3
20	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
21	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4
22	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	1	3	3
23	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	2	4	2
24	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
25	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	1
26	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3
27	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
30	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3

28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
3	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
1	3	3	1	3	2	4	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	1	1	1	2	1	2
2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4
3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
1	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	1	2	3	4	2	2
3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	2	3	3	2	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	4
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	2	4	3	2	4
2	2	2	2	3	2	2	4	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4
4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3

54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	TOTAL
3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	211
3	4	2	3	3	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	3	1	188
3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	4	2	4	1	174
2	3	2	2	4	3	2	1	1	4	1	3	2	4	1	2	2	180
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	211
3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	1	2	1	3	2	3	3	226
3	3	3	1	3	4	4	1	2	1	4	3	3	1	3	4	2	187
3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	1	3	2	186
2	3	2	1	1	4	3	3	3	2	1	4	3	4	4	3	3	192
3	4	3	4	2	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	244
2	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	256
2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	3	1	2	1	3	3	187
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	260
3	2	3	2	3	3	2	4	4	2	1	3	4	3	3	2	3	198
3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	178
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	260
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	162
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	178
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	181
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	188
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	257
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	4	1	3	175
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	169
3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	2	1	4	183
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	184
3	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	231
2	2	4	3	3	4	2	1	3	3	2	1	2	3	4	3	3	188
2	3	2	4	4	4	2	1	4	4	3	1	4	4	4	1	4	221
2	3	1	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	216
3	3	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	4	3	1	3	171

Skala Self Efficacy

Tahap I

Reliability

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 Aitems
.959	64

Aitem-Total Statistics

	Scale Mean if Aitem Deleted	Scale Variance if Aitem Deleted	Corrected Aitem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Aitem Deleted
Butir_1	182.4667	780.809	.532	.958
Butir_2	182.7667	776.323	.551	.958
Butir_3	183.4000	795.352	.206	.959
Butir_4	182.7000	779.252	.537	.958
Butir_5	182.6000	780.524	.620	.958
Butir_6	182.9667	785.620	.523	.958
Butir_7	182.8333	787.178	.526	.958
Butir_8	182.6000	771.972	.704	.958
Butir_9	183.2000	776.993	.511	.958
Butir_10	182.5333	782.120	.589	.958
Butir_11	182.7667	801.909	.116	.959
Butir_12	182.4333	780.668	.674	.958
Butir_13	182.7667	784.668	.540	.958
Butir_14	182.4333	789.220	.609	.958
Butir_15	182.6333	781.551	.614	.958
Butir_16	182.5667	803.151	.122	.959
Butir_17	182.5667	783.151	.624	.958
Butir_18	183.0000	770.000	.625	.958
Butir_19	182.7000	781.045	.525	.958
Butir_20	182.9000	774.093	.564	.958
Butir_21	183.4000	794.938	.225	.959

Butir_22	182.7000	777.459	.574	.958
Butir_23	183.0333	770.792	.607	.958
Butir_24	183.4000	797.214	.200	.959
Butir_25	182.4667	780.809	.561	.958
Butir_26	182.8000	777.338	.545	.958
Butir_27	182.6333	783.757	.522	.958
Butir_28	182.4000	781.283	.602	.958
Butir_29	183.1000	804.507	.041	.960
Butir_30	182.7667	772.254	.655	.958
Butir_31	183.1667	777.385	.595	.958
Butir_32	182.5667	780.599	.602	.958
Butir_33	182.6667	780.506	.618	.958
Butir_34	182.5333	782.395	.582	.958
Butir_35	182.5667	782.047	.568	.958
Butir_36	182.4333	781.220	.516	.958
Butir_37	182.8000	779.545	.502	.958
Butir_38	183.2000	772.097	.499	.959
Butir_39	182.8000	772.786	.587	.958
Butir_40	183.1667	768.213	.627	.958
Butir_41	183.0333	773.895	.594	.958
Butir_42	183.0000	779.103	.499	.958
Butir_43	182.5333	774.120	.544	.958
Butir_44	182.4333	783.013	.612	.958
Butir_45	182.7667	782.392	.527	.958
Butir_46	183.0333	795.757	.279	.959
Butir_47	182.3333	784.851	.579	.958
Butir_48	182.5667	777.289	.643	.958
Butir_49	182.6333	781.757	.608	.958
Butir_50	183.2000	781.269	.573	.958
Butir_51	182.7667	778.323	.587	.958
Butir_52	183.0667	775.651	.502	.958
Butir_53	182.4667	779.844	.618	.958
Butir_54	182.7667	798.392	.181	.959
Butir_55	182.7333	778.271	.523	.958
Butir_56	182.5667	782.323	.501	.958
Butir_57	182.8000	777.476	.567	.958
Butir_58	182.3667	781.620	.585	.958
Butir_59	183.0667	799.168	.160	.959
Butir_60	182.5667	777.840	.630	.958
Butir_61	182.8000	779.890	.543	.958
Butir_62	182.2333	783.013	.533	.958
Butir_63	182.9000	776.231	.526	.958
Butir_64	182.9333	797.168	.170	.960

Skala Self Efficacy

Tahap II

Reliability

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 Aitems
.964	54

Aitem-Total Statistics

	Scale Mean if Aitem Deleted	Scale Variance if Aitem Deleted	Corrected Aitem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Aitem Deleted
Butir_1	156.2333	704.254	.527	.963
Butir_2	156.5333	699.499	.557	.963
Butir_4	156.4667	702.878	.530	.963
Butir_5	156.3667	703.964	.615	.963
Butir_6	156.7333	708.961	.514	.963
Butir_7	156.6000	709.766	.536	.963
Butir_8	156.3667	695.137	.716	.963
Butir_9	156.9667	699.757	.523	.963
Butir_10	156.3000	705.734	.577	.963
Butir_12	156.2000	703.683	.681	.963
Butir_13	156.5333	707.499	.546	.963
Butir_14	156.2000	712.234	.601	.963
Butir_15	156.4000	704.731	.614	.963
Butir_17	156.3333	706.575	.616	.963
Butir_18	156.7667	693.702	.626	.963
Butir_19	156.4667	703.706	.537	.963
Butir_20	156.6667	697.402	.569	.963
Butir_22	156.4667	700.671	.577	.963
Butir_23	156.8000	694.372	.610	.963
Butir_25	156.2333	704.461	.551	.963
Butir_26	156.5667	700.392	.552	.963
Butir_27	156.4000	706.179	.539	.963
Butir_28	156.1667	704.489	.602	.963
Butir_30	156.5333	695.706	.660	.963

Butir_31	156.9333	701.237	.585	.963
Butir_32	156.3333	703.678	.606	.963
Butir_33	156.4333	704.461	.600	.963
Butir_34	156.3000	705.872	.574	.963
Butir_35	156.3333	705.747	.554	.963
Butir_36	156.2000	704.924	.505	.963
Butir_37	156.5667	703.426	.490	.963
Butir_38	156.9667	696.861	.481	.964
Butir_39	156.5667	696.323	.589	.963
Butir_40	156.9333	692.064	.627	.963
Butir_41	156.8000	697.545	.593	.963
Butir_42	156.7667	701.840	.510	.963
Butir_43	156.3000	697.183	.553	.963
Butir_44	156.2000	706.372	.605	.963
Butir_45	156.5333	704.671	.548	.963
Butir_47	156.1000	707.197	.598	.963
Butir_48	156.3333	700.920	.637	.963
Butir_49	156.4000	705.421	.596	.963
Butir_50	156.9667	704.585	.570	.963
Butir_51	156.5333	702.051	.579	.963
Butir_52	156.8333	699.592	.493	.964
Butir_53	156.2333	703.289	.614	.963
Butir_55	156.5000	700.741	.541	.963
Butir_56	156.3333	705.126	.509	.963
Butir_57	156.5667	699.840	.589	.963
Butir_58	156.1333	703.844	.610	.963
Butir_60	156.3333	700.368	.651	.963
Butir_61	156.5667	702.530	.557	.963
Butir_62	156.0000	706.138	.533	.963
Butir_63	156.6667	700.506	.510	.963

Skala Stres Kerja

Tahap I

Reliability

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 Aitems
.957	70

Aitem-Total Statistics

	Scale Mean if Aitem Deleted	Scale Variance if Aitem Deleted	Corrected Aitem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Aitem Deleted
Butir_1	197.6000	871.834	.516	.957
Butir_2	197.9000	868.783	.517	.957
Butir_3	198.1333	867.292	.516	.957
Butir_4	198.3333	854.989	.650	.956
Butir_5	198.5000	866.948	.538	.957
Butir_6	198.3667	884.171	.106	.958
Butir_7	198.5000	857.293	.592	.956
Butir_8	198.1333	869.085	.476	.957
Butir_9	198.1667	868.006	.514	.957
Butir_10	198.2333	869.564	.510	.957
Butir_11	198.1333	869.499	.538	.957
Butir_12	197.9667	870.240	.538	.957
Butir_13	198.8667	886.809	.078	.958
Butir_14	198.3000	867.114	.534	.957
Butir_15	198.2667	864.961	.532	.957
Butir_16	198.7000	881.666	.151	.958
Butir_17	198.5333	872.602	.511	.957
Butir_18	198.6333	879.413	.239	.957
Butir_19	198.7000	866.079	.566	.956
Butir_20	198.1333	870.809	.614	.957
Butir_21	198.6667	863.264	.534	.957
Butir_22	198.0000	868.069	.521	.957
Butir_23	198.0000	865.862	.573	.956
Butir_24	198.4333	885.978	.126	.958

Butir_25	198.1667	869.385	.482	.957
Butir_26	198.1333	881.913	.202	.957
Butir_27	198.4000	863.352	.580	.956
Butir_28	198.4000	862.386	.569	.956
Butir_29	198.1000	860.714	.615	.956
Butir_30	198.5000	855.707	.648	.956
Butir_31	198.3667	860.516	.588	.956
Butir_32	198.1667	867.247	.618	.956
Butir_33	198.3000	860.286	.587	.956
Butir_34	198.4000	854.800	.610	.956
Butir_35	198.3000	863.597	.548	.956
Butir_36	198.4333	854.806	.603	.956
Butir_37	198.8000	882.028	.160	.958
Butir_38	198.0667	867.306	.562	.957
Butir_39	198.3333	855.678	.637	.956
Butir_40	198.6667	873.747	.283	.957
Butir_41	198.5000	856.466	.664	.956
Butir_42	198.3000	861.045	.601	.956
Butir_43	198.2667	884.547	.119	.958
Butir_44	198.1667	862.420	.573	.956
Butir_45	198.1333	859.292	.698	.956
Butir_46	198.1333	861.223	.557	.956
Butir_47	198.3667	858.999	.619	.956
Butir_48	198.7000	882.907	.161	.958
Butir_49	198.4667	856.602	.638	.956
Butir_50	198.5333	882.740	.160	.958
Butir_51	198.3000	861.321	.541	.957
Butir_52	198.6333	857.757	.618	.956
Butir_53	198.1667	861.730	.587	.956
Butir_54	198.4667	887.982	.090	.958
Butir_55	198.3000	863.114	.590	.956
Butir_56	198.3667	864.723	.480	.957
Butir_57	198.2667	857.789	.621	.956
Butir_58	198.2000	861.545	.548	.956
Butir_59	198.0333	862.309	.561	.956
Butir_60	198.5667	859.495	.543	.956
Butir_61	198.8000	856.786	.563	.956
Butir_62	198.1333	854.671	.656	.956
Butir_63	198.5333	880.326	.164	.958
Butir_64	198.8333	850.282	.614	.956
Butir_65	198.5667	878.944	.239	.957
Butir_66	198.6000	847.352	.626	.956
Butir_67	198.2000	854.855	.513	.957
Butir_68	198.7000	883.321	.110	.958
Butir_69	198.7000	844.631	.630	.956
Butir_70	198.4333	855.426	.572	.956

Skala Stres Kerja

Tahap II

Reliability

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 Aitems
.965	55

Aitem-Total Statistics

	Scale Mean if Aitem Deleted	Scale Variance if Aitem Deleted	Corrected Aitem-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Aitem Deleted
Butir_1	157.4667	748.257	.509	.965
Butir_2	157.7667	744.806	.526	.965
Butir_3	158.0000	743.724	.518	.965
Butir_4	158.2000	733.062	.637	.965
Butir_5	158.3667	744.723	.507	.965
Butir_7	158.3667	736.102	.561	.965
Butir_8	158.0000	745.862	.466	.965
Butir_9	158.0333	745.206	.495	.965
Butir_10	158.1000	746.231	.501	.965
Butir_11	158.0000	746.345	.525	.965
Butir_12	157.8333	745.661	.563	.965
Butir_14	158.1667	744.213	.520	.965
Butir_15	158.1333	741.292	.541	.965
Butir_17	158.4000	748.938	.504	.965
Butir_19	158.5667	742.806	.563	.965
Butir_20	158.0000	747.103	.613	.965
Butir_21	158.5333	740.257	.530	.965
Butir_22	157.8667	744.189	.530	.965
Butir_23	157.8667	741.982	.586	.965
Butir_25	158.0333	745.344	.492	.965
Butir_27	158.2667	739.789	.588	.965
Butir_28	158.2667	738.202	.593	.965
Butir_29	157.9667	736.516	.642	.965

Butir_30	158.3667	731.895	.673	.964
Butir_31	158.2333	736.599	.608	.965
Butir_32	158.0333	743.206	.635	.965
Butir_33	158.1667	736.626	.602	.965
Butir_34	158.2667	731.720	.620	.965
Butir_35	158.1667	740.489	.546	.965
Butir_36	158.3000	732.217	.603	.965
Butir_38	157.9333	743.720	.565	.965
Butir_39	158.2000	732.579	.647	.964
Butir_41	158.3667	733.620	.667	.964
Butir_42	158.1667	736.833	.628	.965
Butir_44	158.0333	738.378	.593	.965
Butir_45	158.0000	735.517	.720	.964
Butir_46	158.0000	737.655	.568	.965
Butir_47	158.2333	736.392	.613	.965
Butir_49	158.3333	734.230	.631	.965
Butir_51	158.1667	739.109	.523	.965
Butir_52	158.5000	735.569	.606	.965
Butir_53	158.0333	739.137	.576	.965
Butir_55	158.1667	739.730	.595	.965
Butir_56	158.2333	741.771	.473	.965
Butir_57	158.1333	735.292	.615	.965
Butir_58	158.0667	737.926	.559	.965
Butir_59	157.9000	738.645	.573	.965
Butir_60	158.4333	735.909	.556	.965
Butir_61	158.6667	734.713	.550	.965
Butir_62	158.0000	731.724	.664	.964
Butir_64	158.7000	728.079	.613	.965
Butir_66	158.4667	725.706	.620	.965
Butir_67	158.0667	733.237	.496	.965
Butir_69	158.5667	722.944	.627	.965
Butir_70	158.3000	732.838	.571	.965

LAMPIRAN 4
DATA PENELITIAN KEDUA SKALA
UJI NORMALITAS
UJI HIPOTESIS

DATA PENELITIAN SKALA SELF EFFICACY

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	1	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
5	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
6	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2
7	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	4	3	1
8	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
9	1	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
10	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
11	4	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
12	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	1	3	1	3
13	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
14	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
15	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
16	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
17	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
18	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4
19	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2
20	4	1	4	1	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
21	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2
22	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2
23	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
24	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4
25	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
26	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
27	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
28	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
29	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3
30	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	3

No.	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2
4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4
5	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3
6	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	3	4	4	4	3
7	4	1	1	2	4	3	4	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2
8	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4
9	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
10	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
11	1	4	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	1	1	2	1	3
12	1	1	3	1	2	1	2	1	3	1	4	1	3	1	3	1	3
13	4	3	4	4	4	4	1	3	4	3	1	4	3	4	2	4	2
14	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
15	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2
16	3	4	1	4	4	3	4	3	1	4	1	2	1	3	1	3	1
17	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4
18	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2
19	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	1	4	3	2	2
20	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2	4
21	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3
23	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4
24	4	2	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4
25	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	1	1	4	1
26	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
27	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
28	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	2	3	3	4
29	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4
30	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3

No.	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	TOTAL
1	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	174
2	3	4	3	4	4	3	4	4	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	176
3	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	176
4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	174
5	3	4	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	147
6	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	175
7	1	1	1	2	1	2	1	1	4	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	118
8	4	4	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	173
9	4	4	1	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	172
10	1	2	3	1	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	145
11	1	2	1	2	1	2	1	4	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	2	121
12	1	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	4	4	139
13	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	1	3	1	176
14	4	4	3	4	2	4	4	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	146
15	1	1	3	1	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	1	3	1	146
16	4	1	4	1	1	2	1	3	1	4	1	4	1	3	1	3	1	2	1	147
17	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	1	4	1	4	1	4	1	1	171
18	3	4	3	3	4	4	1	4	1	2	1	4	1	3	1	4	1	3	1	168
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	148
20	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	167
21	1	1	1	1	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	4	1	148
22	3	3	1	3	2	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	156
23	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	4	2	148
24	4	4	4	4	4	2	4	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	4	2	167
25	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	144
26	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	1	3	1	1	2	1	2	170
27	2	4	3	4	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	147
28	4	4	1	4	1	1	4	1	3	3	2	2	1	3	1	2	1	2	2	144
29	4	2	4	4	4	2	4	4	1	4	1	3	1	4	1	3	1	3	2	172
30	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	1	1	3	1	3	2	4	2	173

DATA PENELITIAN SKALA STRESS KERJA

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3
2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	1
3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3
4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
5	4	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3
6	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2
8	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3
9	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3
10	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
11	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
12	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
13	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2
14	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3
15	3	3	3	2	2	3	1	4	3	4	3	4	1	1	3	1	2	2
16	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1
17	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1
18	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	1	3	3
19	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	1	1	2	3
20	2	2	1	2	3	1	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
21	3	3	3	1	3	4	3	4	1	3	1	2	1	3	1	3	1	4
22	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1
23	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1
24	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
26	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
27	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
30	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2

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

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Self Efficacy	Tingkat Stress
N			30	30
Normal Parameters(a,b)	Mean		157.6000	122.9000
	Std. Deviation		16.64145	17.20936
Most Extreme Differences	Absolute		.214	.198
	Positive		.185	.198
	Negative		-.214	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z			1.172	1.083
Asymp. Sig. (2-tailed)			.128	.192

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tingkat Stress * Self Efficacy	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

ANOVA Table

Tingkat Stress * Self Efficacy

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	5651.200	17	332.424	1.358	.299
	Linearity	1895.030	1	1895.030	7.741	.017
	Deviation from Linearity	3756.170	16	234.761	.959	.541
Within Groups		2937.500	12	244.792		
Total		8588.700	29			

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Efficacy	30	118.00	176.00	157.6000	16.64145
Tingkat Stress	30	94.00	149.00	122.9000	17.20936
Valid N (listwise)	30				

Frequencies

Statistics

		Kategori Self Efficacy	Kategori Tingkat Stress
N	Valid	30	30
	Missing	0	0

Frequency Table

Kategori Self Efficacy

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	3	10.0	10.0	10.0
	Tinggi	13	43.3	43.3	53.3
	Sedang	12	40.0	40.0	93.3
	Rendah	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Tingkat Stress * Self Efficacy	-.470	.221	.811	.658

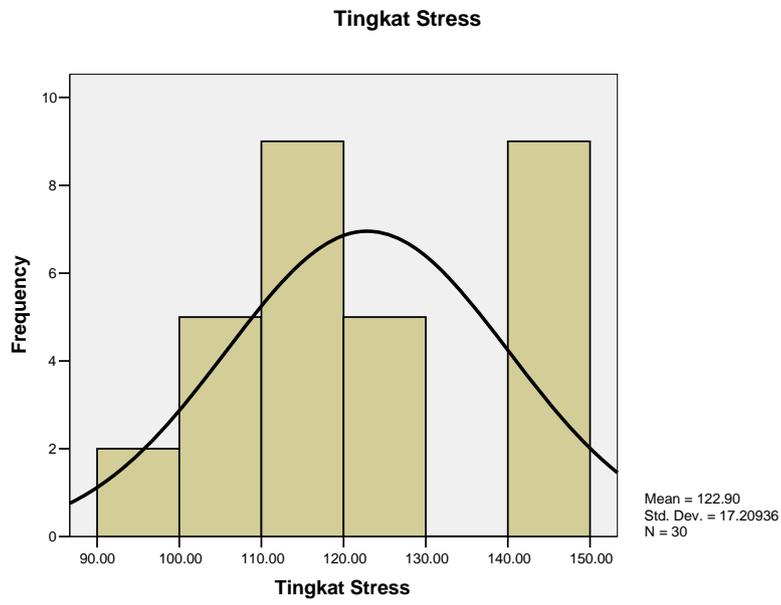
Correlations

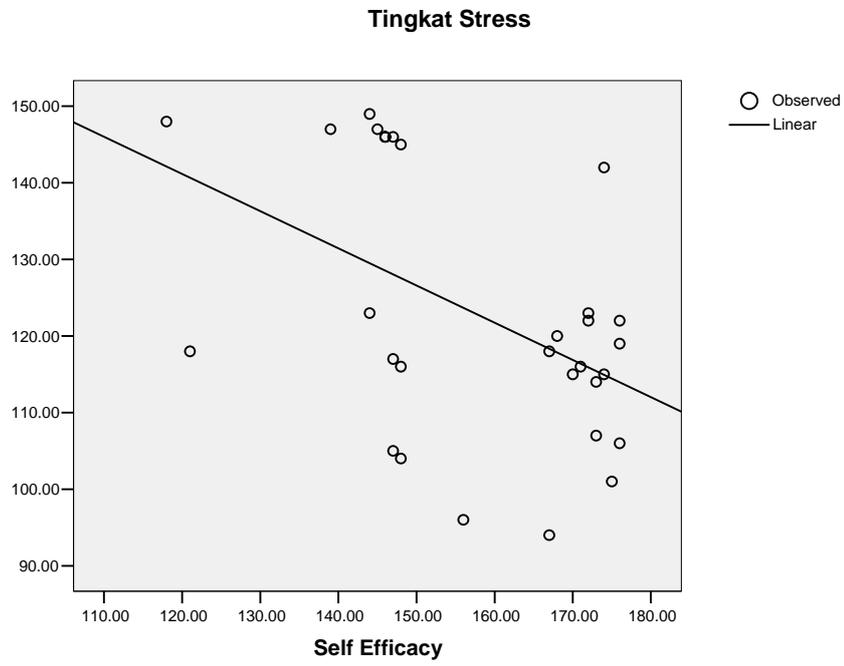
Correlations

		Self Efficacy	Tingkat Stress
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	-.470(**)
	Sig. (1-tailed)		.004
	N	30	30
Tingkat Stress	Pearson Correlation	-.470(**)	1
	Sig. (1-tailed)	.004	
	N	30	30

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

Gambar 2. Histogram



Gambar 3. Scater Plot

LAMPIRAN 5
SURAT KETERANGAN PENELITIAN
DARI RUMAH SAKIT

**YAYASAN KRISTEN UNTUK KESEHATAN UMUM (YAKKUM)
RUMAH SAKIT KRISTEN "NGESTI WALUYO"
PARAKAN 56254**



Telpon (0293) 596008 (Hunting)
Fax (0293) 596410
N.P.W.P. 1. 139.894.8 - 524

BANK :
B.R.I GIRO (Parakan) : 31.4603088
LIPPO (Parakan) : 987.10.00640.3
B.C.A (Parakan) : 155.0103997

e-mail : ngestiwaluyo@indo.net.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 391/RSK.NW/XIII/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Toni Sudartono
Jabatan : Kepala Divisi SDM/Diklat
A l a m a t : RSK. "Ngesti Waluyo"
Jl. Pahlawan, Parakan, Temanggung 56254

menerangkan dengan sesungguhnya bahwa,

N a m a : Evi Indriyastuti
N I M : 049114096
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Universitas/Akademi : Univ. Sanata Dharma Yogyakarta

telah melakukan penelitian dengan judul skripsi "HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT IRD DALAM MENGHADAPI TUGAS KEPERAWATAN" di RSK. "NGESTI WALUYO", PARAKAN, TEMANGGUNG, yang dilaksanakan pada 26 Mei 2009 – 2 Juni 2009.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parakan, 4 Juni 2009

Ka. Divisi SDM/Diklat



Toni Sudartono

KESEHATAN DAERAH MILITER IV/DIPONEGORO
RUMAH SAKIT TK.II 04.05.01 Dr.SOEDJONO

SURAT KETERANGAN
Nomor : Sket / 19 / VI / 2009

Yang bertanda tangan dibawah ini, atas nama Kepala Rumah Sakit Tk.II 04.05.01 Dr.Soedjono Magelang :

Nama : Mu'aripin, S.E.
Pangkat : Mayor Ckm
NRP : 1930008820767
Jabatan : Kepala Instalasi Pendidikan
Kesatuan : Rumah Sakit Tk.II 04.05.01 Dr.Soedjono Magelang

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta Nomor : 26a/D/KP/Psi/USD/II/2009 tanggal 20 Pebruari 2009 tentang permohonan ijin penelitian mahasiswa fakultas psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta di Rumah Sakit Tk.II Dr.Soedjono An. Evi Indriyastuti NIM : 049114096. Bersama ini kami menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Evi Indriyastuti
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
NIM : 049114096

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian di bagian Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Tk.II 04.05.01 Dr.Soedjono Magelang dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Self Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Perawat IRD Dalam Menghadapi Tugas Keperawatan". Kegiatan penelitian dilaksanakan pada tanggal 25 Mei 2009 sampai dengan tanggal 6 Juni 2009. Selama melaksanakan kegiatan penelitian yang bersangkutan telah menjalankan tugasnya dengan baik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Magelang
Pada tanggal 06 Juni 2009

An. Kepala Rumah Sakit
Kepala Instalasi Pendidikan



Mu'aripin, S.E.
Mayor Ckm NRP 1930008820767

Tembusan :

1. Karumkit Tk.II Dr.Soedjono
