

Job Stress Ditinjau Dari Perceived Organizational Support Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Elpi Al Azis Rantauprapat

Job Stress Reviewed from Perceived Organizational Support on Nurses at Elpi Al Azis Rantauprapat Hospital

Sri Hartini⁽¹⁾, Mulia Risnanda^(2*), Ika Kristin Br Manurung⁽³⁾, Nicholas Montoya⁽⁴⁾
& Rio Fernando Panjaitan⁽⁵⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Disubmit: 09 Maret 2024; Diproses: 11 Maret 2024; Diaccept: 28 Maret 2024; Dipublish: 02 April 2024

*Corresponding author: muliarisnanda62@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *Job Stress* dan *Perceived Organizational Support* pada perawat di RSU Elpi Al Azis Rantauprapat. Desain penelitian menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan partisipasi 161 perawat sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui skala, mencakup 30 butir aitem untuk *Job Stress* dan 24 butir aitem untuk *Perceived Organizational Support*. Analisis data melibatkan uji asumsi, seperti uji normalitas dan uji linieritas, untuk memastikan validitas analisis. Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk menganalisis hubungan antara *Job Stress* dan *Perceived Organizational Support*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.096, menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *Job Stress* dan *Perceived Organizational Support* pada perawat di RSU Elpi Al Azis Rantauprapat. Sumbangan efektif sebesar 16.1% menyoroti bahwa variabel-variabel yang diteliti hanya menjelaskan sebagian kecil variasi, sementara sebagian besar pengaruh berasal dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Temuan ini memberikan dasar untuk penelitian lanjutan guna merinci faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja perawat secara holistik di lingkungan RSU Elpi Al Azis Rantauprapat.

Abstract

The study aims to explore the relationship between Work Stress and Perceived Organizational Support for nurses at RSU Elpi Al Azis Rantauprapat. The research design uses Proportional Randomized Sampling with the participation of 161 nurses as samples. Data collection is done through a scale, covering 30 items of Aitem for Work Stress and 24 items of Aitem for Perceived Organizational Support. Data analysis involves assumption tests, such as normality tests and linearity tests, to ensure the validity of the analysis. The Correlation of the Moment of Pearson Product is used to analyze the relationship between Work Stress and Perceived Organizational Support. The results showed that the significance value of 0.096, indicating that there was an influence between Work Stress and the Perceived Organizational Support in nurses at Elpi Al Azis Rantauprapat Hospital. The effective contribution of 16.1% highlights that the studied variables only account for a small portion of variation, while most influences come from other factors not included in the study, the findings provide the basis for details of factors affecting the working conditions of the nurse holistically in the RSU. Elpi Al Azis Rantauprapat.

Keywords: *Job Stress; Perceived Support Organizational Support; Nurse.*

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i1.277>

Rekomendasi mensitis :

Hartini, S., Risnanda, M., Manurung, I. K. B., Montoya, N. & Panjaitan, R. F. (2024), *Job Stress Ditinjau Dari Perceived Organizational Support Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Elpi Al Azis Rantauprapat. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (1): 71-79.

PENDAHULUAN

Di Indonesia, jurusan kesehatan ditangani oleh pemerintah melalui Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Rumah sakit ialah organisasi dengan kompleksitas tinggi, sehingga memerlukan adanya perhatian yang lebih baik dan khusus pada hal pengelolaan sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya dikarenakan sumber daya manusia di dalam rumah sakit inilah sebagai penentu kelangsungan hidup organisasi (Derajat & Rosyidah, 2012). Rumah sakit juga ialah organisasi unik yang berbeda dengan organisasi lain secara umumnya dan bergerak sebagai organisasi di bidang pelayanan kesehatan. Di rumah sakit dapat ditemukan berbagai tenaga kesehatan satu diantaranya yaitu tenaga keperawatan. Perawat ialah salah satu sumber daya manusia di rumah sakit dikarenakan selain jumlahnya yang dominan dan sebagai ujung tombak pelayanan dirumah sakit juga ialah profesi yang memberikan pelayanan terus-menerus selama 24 jam kepada pasien dan keluarga (Octaviani & Darmawan, 2015). Tugas fisik perawat yaitu mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke toilet, mendorong peralatan medis, merapikan tempat tidur dan mendorong pasien di atas brankar. Sedangkan tugas mental perawat yaitu bekerja dengan shift, kompleksitas pekerjaan, beban kerja yang tinggi, lingkungan yang dilengkapi dengan peralatan presisi, keluarga pasien yang banyak menuntut dan rekan kerja yang tidak sejalan, rata-rata jumlah waktu perawatan yang dibutuhkan memberikan pelayanan kepada pasien melebihi dari kemampuan kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jumlah perawat yang tidak

sebanding dengan jumlah pekerjaan yang wajib diselesaikan. Bermacam kondisi dan tuntutan kerja yang dihadapi menjadi sumber potensial terjadinya permasalahan menyangkut kesehatan fisik dan psikologis yang dialami para perawat di rumah sakit akibat tekanan yang ditimbulkan karena tuntutan dan beban kerja yang sangat tinggi.

Beberapa dampak yang ditimbulkan akibat tuntutan dan beban kerja yang berlebihan pada perawat yaitu kinerja yang kurang optimal serta tekanan yang berlebihan mampu mengancam keahlian perawat untuk menghadapi lingkungan yang pada akhirnya menganggu kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat diperjelas pada contoh kasus yang terjadi di salah satu RSU Daerah di Kota Semarang, dimana ada seorang wanita yang berprofesi sebagai perawat dengan pengalaman lima tahun mulai merasa tertekan dan stress akibat beban kerja yang terus meningkat. Ia mengeluh bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, kekurangan sumber daya dan kurangnya dukungan dari atasan membuatnya sulit untuk mengelola tingkat stress yang ia alami selama bekerja. Ia sangat mencintai pekerjaannya namun karena tekanan dan tingkat stress yang terus-menerus dirasakan mulai mempengaruhi kesejahteraan dan kinerjanya yang pada akhirnya ia memutuskan untuk memberitahu kepada HRD Rumah sakit terkait tekanan dan persoalan yang menimpanya (www.idntimes.com).

Hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa perawat di RSU Elpi Al Azis Rantauprapat, dimana beberapa perawat menjelaskan bahwa tekanan yang mereka alami disebabkan

karena beban kerja tidak sebanding dengan *salary* yang diterima perbulannya. Lalu disamping itu tekanan dari atasan dan sesama rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga hal ini berdampak pada pengasuhan atau pelayanan negatif terhadap pasien. Apabila hal ini terjadi dengan berkelanjutan maka akan berpengaruh ke keberlangsungan atau eksistensi Rumah Sakit tersebut ke depannya.

Dari uraian fenomena-fenomena dan beberapa contoh kasus di atas maka mampu disimpulkan bahwasanya tekanan yang dihadapi perawat secara umum disebabkan karena faktor beban kerja yang berlebih, perbandingan jumlah pasien dengan perawat tidak sebanding, tidak adanya perhatian dari atasan terhadap kesejahteraan bawahan sehingga tekanan muncul dan membebani baik fisik maupun psikologis. Jika tekanan (stress) ini terus dibiarkan berlanjut maka perawat sebagai SDM yang berperan penting dalam mengerakkan suatu rumah sakit tidak dapat berkontribusi penuh dalam menjalankan tugasnya secara profesional.

Menurut Herqutanto (2017) Stress kerja perawat adalah kondisi di mana mereka menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu, dapat mengakibatkan masalah kesehatan serius, termasuk gangguan fisiologis dan psikologis, yang dapat menghambat pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Vanchapo (2020) mendefinisikan stress kerja sebagai keadaan emosional yang muncul akibat ketidaksejalanannya antara beban kerja dan keahlian individu untuk menanggulangi tekanan-tekanan yang dihadapi.

Satu diantara faktor yang berdampak stress kerja ialah *Perceived Organizational*

Support. Dibuktikan dari penelitian (Astriani dan Prihatsanti, 2014) terhadap 59 orang Sales PT. Astra International Tbk-Daihatsu di Kota Semarang dan Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Job Stress*. Semakin positif peranan *Perceived Organizational Support* maka semakin rendah *Job Stress* pada sales begitu pun sebaliknya. Menurut Robbins dan Judge (2008) stress kerja terbagi menjadi 3 aspek diantaranya aspek Fisiologis (mencakup perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala hingga dapat memicu serangan jantung), aspek Psikologis (mencakup kecemasan, ketegangan, kejengkelan, kejemuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan), dan aspek Perilaku (mencakup menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, perubahan kebiasaan pola makan, bicara yang gagap, gelisah dan tidak keteraturan waktu tidur). *Perceived Organizational Support* ialah kepercayaan karyawan tentang seberapa jauh organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan menurut Eisenberger (1986).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *Perceived Organizational Support* ialah mengenai seberapa jauh dukungan organisasi mampu memberikan perhatian kepada karyawan contohnya mendengar keluhan, kesejahteraan serta memperlakukan karyawan secara adil. Bagi perawat, ini mencakup penghargaan atas upaya memberikan perawatan yang berkualitas,

perhatian pada kondisi kerja, lingkungan dan dukungan organisasi untuk kesejahteraan fisik dan mental mereka di tempat kerja.

Menurut Rhoades dan Eisenberger, (2002) ialah aspek Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja (penghargaan pada kontribusi karyawan contohnya gaji, pengakuan, promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, peran stressor dan pelatihan), aspek Keadilan Prosedural (perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan) serta aspek Dukungan Atasan (seberapa jauh atasan menilai kontribusi karyawan dan perduli terhadap kesejahteraan karyawan) Rhoades dan Eisenberger (dalam sholeh, 2018).

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwasanya *Perceived Organizational Support* mempunyai dampak yang signifikan terhadap *Job Stress*. Penelitian yang dilakukan Ratnasari dan Prasetyo (2017) menjelaskan bahwasanya semakin positif *Perceived Organizational Support* dari atasan maka semakin rendah *Job Stress* yang dihadapi oleh perawat. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi -0,486 dengan ($p=0,000$). Artinya, dimana ketika *Perceived Organizational Support* diterapkan oleh atasan terhadap bawahan akan berpengaruh terhadap penurunan *Job Stress* yang semakin kecil. Persepsi yang positif terhadap perusahaan akan menurunkan *Job Stress* tetapi jika persepsi negatif menerima dukungan dari organisasi maka dapat meningkatkan *Job Stress*.

Hipotesa yang diajukan penelitian ini ialah ada hubungan negative antara *Perceived Organizational Support* dengan *Job Stress*. Diasumsikan bahwa semakin positif *Perceived Organizational Support*

maka *Job Stress* akan semakin rendah sebaliknya semakin negatif *Perceived Organizational Support* maka *Job Stress* akan semakin tinggi.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan uraian para ahli di atas disimpulkan bahwasanya *Job Stress* ialah bagian dari karakteristik pekerjaan yang menjadi satu diantara faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support*. *Job Stress* mampu dikurangi dengan adanya *Perceived Organizational Support* dari atasan terhadap bawahannya. Dari fenomena inilah peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul "*Job Stress* ditinjau dari *Perceived Organizational Support* pada perawat di Rumah Sakit Elpi Al Azis Rantauprapat".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki 2 variabel ialah *Job Stress* sebagai variabel terikat (Y) dan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel bebas (X). Metode penelitian yang digunakan ialah metode *Kuantitatif*. Pada penelitian ini populasi dan sampel yang digunakan ialah perawat di Rumah Sakit Elpi Al Azis Rantauprapat dengan jumlah subjek sebanyak 300 orang menggunakan rumusan Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2017) dengan *significance level* 5% menjadi sebanyak 161 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2018) teknik *Purposive Sampling* ialah pengambilan sampel menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sejalan berkriteria yang diinginkan agar mampu menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini ialah metode *Skala*. Pada penelitian ini

digunakan 2 skala ialah skala *Job Stress* dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2005) dan Skala *Perceived Organizational Support* menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002). Berdasarkan skala *Job Stress* terbagi menjadi 3 aspek, yakni aspek Fisiologis, aspek Psikologis, dan aspek Perilaku. Skala *Job Stress* terdiri dari 30 aitem dengan masing-masing memiliki 10 aitem pada setiap aspeknya dengan 5 aitem *Favourable* dan 5 aitem *Unfavourable*.

Tabel 1. Blueprint skala *Job Stress*

No	Dimensi	Butir-butir pernyataan		Jumlah aitem
		Favorable	Unfavorable	
1	Aspek Fisiologis	5, 10, 18, 23, 30	1, 7, 13, 21, 26	10
2	Aspek Psikologis	6, 11, 16, 22, 28	3, 8, 14, 19, 25	10
3	Aspek Perilaku	4, 9, 15, 20, 29	2, 12, 17, 24, 27	10
	Total	15	15	30

Skala *Perceived Organizational Support* terdiri dari 24 aitem dengan masing-masing memiliki 8 aitem pada setiap aspeknya dengan 4 aitem *Favourable* dan 4 aitem *Unfavourable*. Skala *Perceived Organizational Support* diukur berdasarkan teori Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu aspek keadilan prosedural, dukungan atasan dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

Tabel 2. Blueprint skala *Perceived Organizational Support*

No	Dimensi	Butir-butir pernyataan		Jumlah aitem
		Favorable	Unfavorable	
1	Keadilan Prosedural	1, 7, 13, 22	4, 11, 16, 19	8
2	Dukungan Atasan	3, 9, 15, 24	6, 12, 18, 21	8
3	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja	2, 8, 14, 20	5, 10, 17, 23	8
	Total	12	12	24

Uji Validitas digunakan untuk menilai keabsahan kuesioner yang sudah diuji sebelumnya. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa konsisten kuesioner dalam menghasilkan data yang seragam ketika menggunakan objek yang

sama. Analisis data dalam penelitian ini ialah *Pearson Correlation Product Moment* digunakan dalam menemukan hubungan antara dua variabel. Sebelum analisis, dilakukan uji asumsi seperti uji normalitas dan uji linearitas. Kriteria distribusi normal adalah $P>0,05$, sedangkan $P<0,05$ menunjukkan distribusi tidak normal (Ismail, 2018). Uji linearitas bertujuan melihat keberadaan hubungan linier antara dua variabel $P<0,05$ menandakan hubungan linier, sedangkan $P>0,05$ menunjukkan ketiadaan hubungan linier (Ismail, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan uji coba penelitian dilakukan pada tanggal 10 Oktober 2023 pada 80 perawat di RSU Royal Prima Jalan Ayahanda No.58A Medan. Skala yang di uji coba diberikan kepada subjek penelitian, kemudian diambil kembali dan dianalisis untuk menentukan aitem mana yang sah dan gugur. Ada 2 skala yang digunakan pada penelitian ini ialah skala *Job Stress* dan skala *Perceived Organizational Support*. Berikut hasil uji coba penelitian pada masing-masing skala yang diuraikan secara rinci dibawah ini:

Jumlah aitem yang termasuk dalam uji coba dengan jumlah 30 aitem. Aitem dengan angka *Corrected Item-Total Correlation* di bawah 0,300 digugurkan sebab tidak memadai dalam segi validitas, sehingga 20 aitem dari 30 aitem dinyatakan sah yaitu 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 27, 29 dan 30. Nilai r bergerak dari 0,309 - 0,616. Maka item yang dinyatakan gugur ada 10 item yaitu 2, 5, 7, 9, 11, 16, 21, 24, 26, dan 28. Hal ini sejalan dengan pernyataan Azwar (2014) bahwasanya sebuah

instrumen dianggap valid apabila nilai koefisien korelasi aitem mendapatkan nilai keseluruhan $r \geq 0,30$, tidak valid apabila koefisien korelasi item memperoleh nilai keseluruhan $r \leq 0,30$.

Langkah berikutnya melibatkan uji reliabilitas dengan menghapus item-item yang tidak valid terlebih dahulu. Metode yang diterapkan untuk mengukur reliabilitas ialah menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Derajat reliabilitas secara praktis dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yang pada skala *Job Stress* mencapai 0,865. Artinya bahwa skala *Job Stress* layak digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini.

Penilaian validitas menggunakan teknik *Corrected Item Total* program IBM SPSS Statistics 24.0 for Windows. Dari 24 aitem yang diujikan, terdapat 21 aitem yang dinyatakan sah yaitu 3, 4, 5, 6, 8, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, dan 24. Nilai r bergerak dari 0,337-0,814. Maka aitem yang dinyatakan gugur ada 3 aitem yaitu 1, 2, dan 11. Sejalan dengan pernyataan Azwar (2014) bahwasanya sebuah instrumen dianggap valid apabila nilai koefisien korelasi aitem mendapatkan nilai keseluruhan $r \geq 0,30$, tidak valid apabila nilai koefisien korelasi aitem memperoleh nilai keseluruhan $r \leq 0,30$. Tahapan selanjutnya ialah melakukan pengujian reliabilitas membuang aitem-aitem yang tidak valid terlebih dahulu. Teknik yang digunakan pada pengujian reliabilitas ialah Teknik *Alpha Cronbach*. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan sebuah angka yang dinamakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*. Pada skala *Perceived Organizational Support* didapatkan

koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu 0,936. Artinya, skala *Perceived Organizational Support* layak digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di RSU Elpi Al Aziz Jalan WR. Supratman Rantauprapat. Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada 18 Agustus 2023. Pengambilan data penelitian ini dilakukan terlebih dahulu dengan membagikan skala penelitian. Berikut data baru skala *Job Stress* dan skala *Perceived Organizational Support*.

Hasil analisis perolehan data diolah menggunakan software *SPSS versi 24* dengan memakai uji *Korelasi Product Moment* dengan mengacu kepada kesesuaian hubungan antara *Job Stress* ditinjau dari *Perceived Organizational Support* pada perawat di RSU Elpi Al Azis Rantauprapat.

Skala *Job Stress* berisi 20 aitem yang mempunyai 4 pilihan jawaban berskala 1 hingga 4. Kisaran minimum dan maksimumnya yaitu (20×1) hingga (20×4) yaitu 20 hingga 80 dengan rata-rata hipotetiknya $(80 + 20) : 2 = 50$. Standar deviasi hipotetiknya yakni $(80 - 20) : 6 = 10$. *Mean* empirik yang didapatkan ialah 55,07, sedangkan standar deviasi yaitu 6,538.

Tabel 3. Perbandingan data Empirik dan Hipotetik *Job Stress*

Job Stress	Empirik	Min	Max	Mean	SD
	Hipotetik	Min	Max	Mean	SD
		41	85	55,07	6,538
		20	80	50	10

Mean empirik yang diperoleh melalui hasil analisis data dari skala *Job Stress* lebih kecil dari pada *mean* hipotetik maka dapat disimpulkan signifikansi *Job Stress* responden penelitian lebih tinggi dari pada populasi hasil *mean* empirik yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 55,07

dan *mean* hipotetik 52.5 yang berarti signifikansi *Job Stress* responden lebih rendah dari populasi. Selanjutnya subjek penelitian dikategorikan menjadi tiga kategori *Job Stress* rendah, sedang serta tinggi. Pengelompokan *Job Stress* dikategorikan berdasarkan pembagian distribusi normal menjadi tiga bagian standar deviasi.

Standar deviasi hipotetik penelitian ini ialah $\sigma = (80 - 20) : 6 = 10$ dan *mean* hipotetik ialah $\mu = (20 + 80) : 2 = 50$. Dari perhitungan di atas berdasarkan rumus yang diuraikan maka didapatkan $x < (50 - 10) = x < 40$, $(50 - 10) = \leq x < 40$, $(50 + 10) \leq x < (50 + 10) = x \geq 60$.

Tabel 4. Kategorisasi Data Job stress

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	%
Job Stress	$X < 42$	Rendah	2	1.2%
	$42 \leq x \leq 63$	Sedang	142	88.2%
	$x \geq 63$	Tinggi	17	10.6%
Jumlah			161	100%

Berdasarkan kategorisasi di atas, didapati bahwa 2 perawat atau 1.2% perawat mempunyai *Job Stress* rendah, 142 perawat atau 88.2% perawat yang mempunyai *Job Stress* sedang, dan terdapat 17 perawat atau 10.6% perawat yang mempunyai *Job Stress* tinggi. Dari uraian ini maka subjek penelitian yang lebih mendominasi ialah *Job Stress* sedang.

Skala *Perceived Organizational Support* berisi 20 aitem, masing-masing memiliki 4 pilihan jawaban berskala satu hingga empat. Kisaran minimum dan maksimumnya yaitu (21×1) hingga (21×4) ialah 21 hingga 84 dengan rata-rata hipotetiknya $(80 + 20) : 2 = 50$. Standar deviasi hipotetiknya yaitu $(80 - 20) : 6 = 10$. Dari skala *Perceived Organizational Support* yang diisi responden, *mean* empirik berjumlah 65.26 dan standar deviasi 6.784.

Tabel 5. Perbandingan data Empirik dan Hipotetik *Perceived Organization Support*

Perceived Organization Support	Empirik	Min	Max	Mean	SD
		41	88	65.26	6.784
Hipotetik	Min	Max	Mean	SD	
	21	84	52.5	10.5	

Dari hasil analisis data skala *Perceived Organizational Support* didapat *mean* empirik yang lebih kecil dari pada *mean* hipotetik maka dapat disimpulkan signifikansi *Perceived Organizational Support* responden lebih tinggi dari pada populasi hasil *mean* empirik yang di dapat pada penelitian ini sebesar 69,34 dan *mean* hipotetik 52.5 yang artinya signifikansi *Perceived Organizational Support* responden lebih rendah dari populasi. Selanjutnya subjek penelitian dikategorikan ke dalam tiga kategori rendah, sedang, serta tinggi berdasarkan pembagian distribusi normal menjadi tiga bagian standar deviasi.

Standar deviasi hipotetik penelitian ini ialah $\sigma = (84 - 21) : 6 = 10.5$ dan *mean* hipotetik ialah $\mu = (21 + 84) : 2 = 52.5$. Didapatkan $x < (52.5 - 10.5) = x < 42$, $(52.5 - 10.5) = \leq x < 63$, $x \geq (52.5 + 10.5) = x \geq 63$.

Tabel 6. Kategorisasi Data *Perceived Organization Support*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah	%
Perceived Organization Support	$X < 42$	Rendah	1	0.6%
	$42 \leq x \leq 63$	Sedang	46	28.6%
	$x \geq 63$	Tinggi	114	70.8%
Jumlah			161	100%

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan penyebaran data menggunakan uji *One-sample Kolmogorov Smirnov Test*. Kategori uji normalitas dapat mengacu pada nilai signifikansi yang mana data bisa di bilang normal apabila $p > 0.05$ (Priyanto, 2011). Uji normalitas untuk variabel *Job Stress* didapati Koefisien KS-Z= 0,093 dengan sig. sebesar 0,082 untuk diuji 2 arah ($p > 0.05$) artinya nilai residual terbagi dengan normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Ket
Job Stress	6.538	0,093	0,082	P > 0.05	Normal
Perceived Organization Support	6.784	0,096	0,068	P > 0.05	Normal

Uji linearitas ialah menguji korelasi linear antar dua variabel. Uji ini mampu dilaksanakan dengan *Test for linearity* di SPSS. Kedua variabel linear jika nilai $P < 0.05$. Hasil angka setelah pengujian ialah 0.000 yang mana $p < 0.005$, disimpulkan kedua variabel berhubungan searah.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Ket
Job Stress	35.506	0.000	Linear

Setelah uji asumsi diperoleh, tahapan berikutnya dilakukan uji hipotesis yang dilakukan untuk mencari tahu adanya hubungan kedua variabel. Hipotesis penelitian yaitu terdapat tautan linear antara *Job Stress* dengan *Perceived Organization Support* pada Perawat di RSU Elpi Al Azis Rantauprapat, dimana semakin tinggi *Perceived Organizational Support*, maka semakin rendah *Job Stress* perawat. Sebaliknya, semakin rendah *Perceived Organizational Support*, maka semakin tinggi *Job Stress* perawat. Teknik analisis data menerapkan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Setelah analisis, diperoleh angka *Pearson Correlation* sebanyak 0,401 dan Signifikansi dengan nilai 0.00.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

Analisis	Pearson Correlation	Signifikansi (p)
Korelasi	0,401	0.00

Berdasarkan data pada tabel 10, disimpulkan bahwasanya nilai *R square* yaitu 0.161. Hasil ini mengindikasikan bahwa kontribusi yang efektif dari *Job stress* sebesar 16.1% dan sementara 83,9% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain

Tabel 11. Sumbangan efektif

R	R Square	Sumbangan Efektif
0.401	0.161	16.01%

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Job Stress* dengan *Perceived Organizational Support* pada perawat di RSU Elpi Al Azis Rantauprapat. Hasil penelitian pada 161 perawat di RSU Elpi Al Azis Rantauprapat menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *Job Stress* pada *Perceived Organizational Support*, dimana koefisien *Korelasi Product Moment* sebanyak 0.401 dengan *Sig.* senilai 0.00. Hasil ini menunjukkan bahwasanya hipotesis penelitian diterima. Adapun sumbangan efektif *Job Stress* dalam mempengaruhi *Perceived Organizational Support* adalah sebesar 16.01%.

Hasil dari riset terdahulu memiliki hasil yang sama dengan riset yang dilakukan Ayu Dyah Astrini (2014) yaitu penelitian hubungan antara *The Relationship Between Perceived Organizational Support With Job Stress On Sales* PT. Astra Internasional Tbk-Daihatsu Kota Semarang dan Yogyakarta terhadap 59 karyawan yang bekerja di bidang sales. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Job Stress* karyawan yang memiliki efek negatif pada *Perceived Organizational Support*.

Penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi *R Square* yaitu 0,161 mengindikasi bahwa sumbangan efektif sebesar 16.01% dari *Job Stress* dan *Perceived Organizational Support* pada perawat di RSU Elpi Al Azis. Hasil ini menunjukkan bahwa sekitar 83.9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dicakupi pada riset ini.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwasanya dari 161 responden yang terlibat dalam penelitian ini, 2 perawat atau 1,2% perawat yang menunjukkan kecenderungan *Job Stress* rendah, 142

perawat atau 88,2% perawat yang menunjukkan kecenderungan *Job Stress* sedang, sementara 17 perawat atau 10,6% perawat yang menunjukkan kecenderungan *Job Stress* tinggi. Secara khusus, hal ini mengindikasikan bahwa perawat secara sukarela bersedia menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan profesional pada tugas mereka dengan tujuan membantu Rumah Sakit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Job Stress* yang merupakan variabel bebas pada penelitian ini menunjukkan bahwa banyak perawat yang mempunyai *Perceived Organizational Support* yang memiliki tingkat tinggi.

Dari riset yang dilaksanakan, disimpulkan bahwasanya ditemukan korelasi signifikan antara *Job Stress* dengan *Perceived Organizational Support*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Job Stress* individu tidak berpengaruh pada tingkat *Perceived Organizational Support* di lingkungan Rumah sakit. Perawat dengan *Job Stress* tinggi cenderung kurang bersedia memberikan bantuan atau terlibat dalam pekerjaan tambahan. Temuan ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana nilai *Job Stress* individu dapat membentuk sikap dan perilaku kontributif di Rumah sakit. Perawat dengan *Job Stress* rendah cenderung menunjukkan perilaku positif, seperti membantu rekan kerja serta terlibat saat penugasan di luar tanggung jawab utama mereka secara sukarela. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan nilai *Job Stress* yang rendah dapat dianggap sebagai strategi efektif untuk meningkatkan *Perceived Organizational Support* di perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data penelitian disimpulkan bahwasanya hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* pada uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *Job Stress* dengan *Perceived Organizational Support* pada nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* 0,096 dan $p = 0,000$.

DAFTAR PUSTAKA

- Astriani, D. A 2014 hubungan antara The Relationship Between Perceived Organizational Support With Job Stress On Sales PT. Astra Internasional Tbk-Daihatsu Kota Semarang dan Yogyakarta
- Darajat, L. N., & Rosyidah, R. (2012). Hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasi perawat bagian rawat inap kelas II dan III rumah sakit pku muhammadiyah yogyakarta. Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan,6(2),24828.
<http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/download/1058/784>
- Eisenberger, dkk. (2002). Perceived organizational support. Journal of Applied psychology, 71(3), 480-500.
<https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSPS/article/view/7402>
- Herquianto d. Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer. eJKI. 2017;5.
- Ismail, F. A. (2018). Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu sosial.
- Paramahita, Adstita. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja Komutmen Organisasi Karyawan Skripsi Yogyakarta: CGM
<https://repository.uir.ac.id/14712/1/178110167.pdf>
- Robbins, S. P, dan Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2003). Essentials of organizational behavior (Vol.7). New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. CV Alfabeta.
- Vanchapo, A.R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media.