

**PERAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
COLLABORATIVE RELIGIOUS COPING SEBAGAI MODERATOR PADA
PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM SWASTA DI KOTA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

Dosen Pembimbing: Dr. Erika Setyanti K., S.Psi., M.Si.

**Disusun Oleh :
TAKAS PRASETIANTO
NIM. 09710012**

**PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2015



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281 FM-UINSK-PBM-05-07/RO



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/ 732 /2015

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : PERAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DENGAN COLLABORATIVE RELIGIOUS
COPING SEBAGAI MODERATOR PADA
PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM SWASTA DI
KOTA YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Takas Prasetyanto

NIM : 09710012

Telah dimunaqosyahkan pada: Kamis, tanggal: 18 Juni 2015
dengan nilai : 93.33/A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si
NIP. 197505142005012004

Penguji I

Miftahun Ni'mah Suseno, M.Psi
NIP.197703132009122001

Penguji II

Dr. Mustadin, M.Si
NIP. 19820220 200901 1 006

Yogyakarta,
UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN



Dr. Kamsi, MA
NIP.19870207 198703 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Takas Prasetianto

NIM : 09710086

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Menyatakan dengan sungguh-sungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 3 Juni 2015

Yang menyatakan



Takas Prasetianto
NIM. 09710012

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi

Saudara Takas Prasetyanto.

Lamp : 1 Eksemplar.

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Takas Prasetyanto

NIM : 09710012

Jurusan : Psikologi

Judul : Peran Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan
Collaborative Religious Coping Sebagai Moderator Pada
Perawat Rumah Sakit Umum Swasta Di Kota Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 3 Juni 2015
Pembimbing,



Dr. Erika Setyanti K., M.si
NIP.19750514 2005 01 2004

MOTTO

*“Hidup itu harus seimbang,
karena setiap kesulitan
pasti akan ada saja jalan keluarnya,
begitu juga setiap kemudahan
pasti akan ada saja kesulitan yang muncul tiba-tiba.”*

*“Didunia ini tidak ada yang tidak mungkin,
kalau saja kita mau mencoba.
Mereka saja bisa, pasti saya juga lebih bisa,
karena itu harus keras, cerdas, dan ikhlas dalam berjuang.”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Teruntuk saya sendiri,

Bapak Tarpin dan Ibu Sri Edy Lestari

serta Mas Dita Setiawan

Teman-teman *Psychol09y* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

dan

Semua orang yang masih berjuang,
teruslah berusaha jangan pernah menyerah.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, karena telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengalami proses belajar yang banyak. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi tuntunan dan teladan bagi para umatnya dalam kehidupan ini.

Proses penyusunan penelitian skripsi ini cukup panjang dan kadang melelahkan, bahkan sesekali merasa jenuh serta kadang terasa bosan. Akan tetapi ada banyak pihak yang begitu berperan besar untuk membantu mengingatkan, serta mendorong penulis agar tetap bersemangat sehingga pada akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan. Segala puji syukur pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. H. Kamsi, M.A., selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Benny Herlena S.Psi, M.Si., selaku ketua program studi psikologi Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga.
3. Ibu Rachmy Diana S.Psi, Psi., selaku dosen pembimbing akademik, terimakasih atas bimbingan ibu selama ini semoga ilmu yang saya peroleh dapat bermanfaat.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusuma Putri, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membantu membimbing serta mendidik penulis selama mengerjakan skripsi.

5. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno M.Psi selaku dosen penguji I yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun, sehingga penelitian ini menjadi lebih baik.
6. Bapak Dr. Mustadin Taggala M.Si selaku dosen penguji II yang telah menguji dan memberikan masukan, sehingga penelitian ini menjadi lebih baik lagi.
7. Bapak dan Ibu dosen program studi psikologi dan seluruh karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, atas segala kesempatan dan ilmu pengetahuan, serta fasilitas yang telah diberikan selama ini.
8. Ibu Lilis dari RS DKT Dr. Soetarto, Ibu Veni dari *Asri Medical Centre*, dan Ibu Eny dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yang telah membantu membimbing dan mengarahkan selama proses penelitian berlangsung.
9. Para perawat pada Rumah sakit umum swasta di Yogyakarta yang telah berpartisipasi, sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar.
10. Bapak Tarpin dan Ibu Sri Edy Lestari selaku orang tua yang selalu memberikan dukungan, doa, dan semangat yang tak henti-hentinya bagi penulis.
11. Mas Dita Setiawan selaku kakak dan istrinya Mbak Akaina Hana Ina Negara yang selalu memberikan *support* serta memberikan arahan agar peneliti menjadi lebih baik lagi.
12. Teman-teman Psikologi UIN Sunan Kalijaga angkatan 2009, yang tidak bisa disebut satu persatu terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini, banyak hal yang telah kita lalui bersama semoga kita tetap menjadi keluarga *Psychology* dan sukses untuk kita semua.

Terimakasih banyak kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-satu, atas keikhlasan bantuan dan dukungannya, semoga Allah kelak membalas dengan kebaikan yang jauh lebih mulia.

Yogyakarta, 3 Juni 2015
Penulis

Takas Prasetianto
NIM. 09710012

**PERAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
COLLABORATIVE RELIGIOUS COPING SEBAGAI MODERATOR PADA
PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM SWASTA DI KOTA
YOGYAKARTA**

Takas Prasetianto

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *religious coping* sebagai moderator pada perawat rumah sakit umum swasta di kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*, dengan subjek berjumlah 130 perawat pada rumah sakit umum swasta di kota Yogyakarta. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan Skala Stres Kerja, Skala Kepuasan Kerja dan Skala Religious Coping. Metode analisis statistik yang dipakai adalah *Moderated Regression Analysis*. Hasil analisis statistik tersebut menunjukkan nilai $F = 4,545$ dengan $p = 0,005$ ($p < 0,05$), yang berarti bahwa stres kerja yang tinggi dapat diolah dengan cara dimoderatori oleh *religious coping* dengan bentuk *collaborative* yang tinggi, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja. Kesimpulannya hipotesis penelitian ini diterima.

Kata kunci: Stres Kerja, *Collaborative Religious Coping*, Kepuasan Kerja, Perawat.

**THE ROLE OF JOB STRESS ON JOB SATISFACTION WITH
COLLABORATIVE RELIGIOUS COPING AS MODERATOR FOR THE
NURSES IN THE GENERAL PRIVATE HOSPITAL AT YOGYAKARTA**

Takas Prasetyanto

Abstract

The present study is aimed to examine the role of job stress on job satisfaction and religious coping as moderator for general private hospital nurse at Yogyakarta. Cluster random sampling is used as the sampling technique with 130 nurses in general private hospital at Yogyakarta. The measurement is done by using Job Stress Scale, Job Satisfaction Scale and Religious Coping Scale. For statistical analysis method, the moderated regression analysis is used. The result shows the point of $F = 4,545$ with $p = 0,005$ ($p < 0,05$) that the high job stress can be managed by using religious coping in high collaborative form as moderator, which leads to the enhancement of job satisfaction. As a conclusion, the hypothesis of this research has been accepted.

Keywords: Job Stress, Collaborative Religious Coping, Job Satisfaction, Nurse.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KEASLIAN PENELITIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
INTISARI PENELITIAN.....	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15
E. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	26
A. Kepuasan Kerja	26
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	27
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	30
B. Stres Kerja.....	33
1. Pengertian Stres Kerja.....	33
2. Aspek-aspek Stres Kerja	35
C. Religious Coping	39
1. Pengertian Religious Coping	39
2. Bentuk Religious Coping.....	40

D. Hubungan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Collaborative Religious Coping sebagai moderator	43
E. Hipotesis	50
BAB III. METODE PENELITIAN	51
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	51
B. Definisi Operasional.....	51
1. Kepuasan Kerja	51
2. Stres Kerja.....	51
3. Religious Coping.....	52
C. Populasi dan Sampel Penelitian	52
1. Populasi Penelitian.....	52
2. Sampel Penelitian.....	53
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	54
1. Skala Kepuasan Kerja	54
2. Skala Stres Kerja	55
3. Skala Religious Coping.....	56
E. Validitas, Seleksi aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur.....	58
F. Metode Analisis Data	59
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Orientasi Kancan.....	60
B. Persiapan Penelitian	66
1. Proses Perijinan.....	66
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	68
3. Hasil <i>Try Out</i>	69
4. Seleksi Aitem	71
5. Uji Reliabilitas	74
C. Pelaksanaan Penelitian	74
D. Analisis Data	76
1. Analisis Deskriptif	77
2. Uji Regresi Sederhana.....	79
3. Uji Interaksi / <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	81

4. Uji Hipotesis	82
E. Pembahasan.....	83
BAB V. PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	97
DAFTAR LAMAN	100
LAMPIRAN - LAMPIRAN	101



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tingkat kepuasan kerja pada beberapa negara.....	1
Tabel 2. Hasil analisis statistik penelitian Pargament.....	43
Tabel 3. Kerangka Penelitian	49
Tabel 4. Distribusi aitem Kepuasan kerja	55
Tabel 5. Distribusi aitem Stres kerja	56
Tabel 6. Distribusi aitem <i>Religious coping</i>	57
Tabel 7. Distribusi aitem skala Kepuasan kerja	71
Tabel 8. Distribusi aitem skala Kepuasan kerja setelah <i>try out</i>	72
Tabel 9. Distribusi aitem skala <i>Religious coping</i>	72
Tabel 10. Distribusi aitem skala <i>Religious coping</i> setelah <i>try out</i>	72
Tabel 11. Distribusi aitem skala Stres kerja	73
Tabel 12. Distribusi aitem skala Stres kerja setelah <i>try out</i>	73
Tabel 13. Realibilitas Skala setelah <i>try out</i>	74
Tabel 14. <i>Descriptive Statistics</i>	78
Tabel 15. Uji Regresi Sederhana	80
Tabel 16. Uji Interaksi (<i>Moderated Regression Analysis</i>)	81
Tabel 17. Interaksi Antar Variabel pada Kepuasan Kerja	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. General Model Beehr & Newman.....	35
Gambar 2. <i>Transactional Model</i>	37
Gambar 3. Gambaran Populasi dan Sampel Penelitian.....	53
Gambar 4. Grafik jumlah informasi perawat.	77
Gambar 5. Grafik <i>Descriptive Statistics</i>	79



DAFTAR LAMPIRAN

A. LAMPIRAN I : SURAT PERIZINAN.....	101
1. Surat Perizinan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta	102
2. Surat Perizinan Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta	103
3. Surat Perizinan Penelitian RS. PKU Muhammadiyah Yogyakarta ..	104
4. Surat Perizinan Penelitian RS. DKT Dr. Soetarto Yogyakarta	105
5. Surat Izin Ambil Data RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.....	106
6. Surat Izin Ambil Data <i>Asri Medical Centre</i> (AMC).....	107
7. Surat Bukti Penelitian RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.....	108
8. Surat Bukti Penelitian RS DKT Dr. Soetarto Yogyakarta	109
9. Surat Bukti Penelitian <i>Asri Medical Centre</i> (AMC).....	110
B. LAMPIRAN II : TRY OUT	111
1. Hasil <i>Profesional judgement</i> Tahap I.....	112
2. Hasil <i>Profesional judgement</i> Tahap II	116
3. Hasil <i>Profesional judgement</i> Tahap III	121
4. Hasil <i>Profesional judgement</i> Tahap IV	125
5. Hasil <i>Professional judgement</i> Tahap V.....	130
6. Susunan <i>Booklate</i> Tahap I.....	132
7. Susunan <i>Booklate</i> Tahap II	139
8. Susunan <i>Booklate</i> Tahap III	144
9. Tabulasi <i>Try out</i> Skala Stres Kerja	151
10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja	152
11. Tabulasi <i>Try out</i> Skala Kepuasan Kerja.....	154
12. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	155
13. Tabulasi <i>Try Out</i> Skala <i>Collaborative Religious Coping</i>	157
14. Hasil Analisis Uji Reliabilitas <i>Collaborative Religious Coping</i>	158
15. Daftar Tabel Aitem Gugur	159
C. LAMPIRAN III : PENGAMBILAN DATA.....	160
1. Skala Kepuasan Kerja	161
2. Skala <i>Collaborative Religious Coping</i>	161
3. Skala Stres Kerja	162

4. Booklate Kuesioner Penelitian.....	163
5. Tabulasi Sampel Stres Kerja	169
6. Tabulasi Sampel Kepuasan Kerja	172
7. Tabulasi Sampel <i>Collaborative Religious Coping</i>	175
8. Hasil Deskriptif Statistik.....	178
9. Hasil Analisis Uji Regresi Sederhana	179
10. Hasil Analisis Uji Hipotesis menggunakan MRA	181



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja saat ini dihadapkan dengan kompetisi antar perusahaan yang semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri saja, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus berkompetisi dengan perusahaan lainnya, karena perusahaan dituntut agar lebih produktif, supaya tidak kalah dalam persaingan. Oleh karena itu para pekerja pun dituntut untuk bekerja lebih keras, akibatnya kepuasan kerja dari para karyawan mulai sering terabaikan.

Berdasarkan data survey (M. Benz dan B. S. Frey dalam Robbins & A. Judge 2008) bahwa kepuasan kerja rata-rata pada beberapa Negara adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat kepuasan kerja pada beberapa Negara.

Negara / wilayah	Bekerja sendiri	Dipekerjakan secara tetap
Rusia	4,95	4,84
Hungaria	5,05	4,77
Jepang	5,17	4,74
Polandia	5,20	5,08
Inggris	5,40	5,06
Kanada	5,44	5,06
Italia	5,45	5,06
Prancis	5,50	5,06
Jerman	5,52	5,12
Amerika serikat	5,63	5,32
Republik ceko	5,63	5,06
Swedia	5,70	5,20
Filipina	5,71	5,51
Israel (Arab)	5,72	5,36
Denmark	5,84	5,68
Swiss	5,87	5,43
Israel (Yahudi)	5,91	5,24
Siprus	6,08	5,50

Studi terbaru dari *Accenture*, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat pada 8 Maret 2012, yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan menunjukkan, hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Hal ini menempatkan Indonesia di posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja. Sementara di Singapura, sebesar 76 persen responden mengaku tidak bahagia di tempat kerja. Dalam artikel yang dimuat di *kompasiana* tanggal 31 Maret 2012 dijelaskan bahwa ada tiga masalah yang paling dikeluhkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta ketersediaan jenjang karir. Pekerja atau karyawan yang bekerja di Indonesia disebut-sebut paling tidak bahagia di dunia. Indonesia berada di urutan pertama negara tempat orang-orang memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah di dunia. Di bawahnya, Singapura dan Malaysia. Masalah insentif dan keseimbangan karir dan kehidupan personal dianggap menjadi penyebab utama.

Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan setelah kebutuhan terpenuhi (Robbins, 2002). Kepuasan kerja dari para karyawan inilah yang sering menjadikan kinerja dari para karyawan menurun sehingga berpengaruh pada produktifitas dari perusahaan itu sendiri. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, dan individu yang tidak puas akan memiliki sikap *negative* tentang pekerjaan.

Definisi ini diperluas dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kognitif, afektif dan evaluatif reaksi individu terhadap pekerjaan mereka (Robbins, 2002). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Para pekerja ini, sebagai imbalannya, lebih cenderung membawa kebanggaan dalam keanggotaannya di organisasi, percaya pada tujuan dan nilai-nilai organisasi dan oleh karena itu, menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan produktif (Robbins & Jugde, dalam Tat et al., 2012).

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja, mereka merasa nyaman dan diperhatikan oleh organisasi atau tempat mereka bekerja. Dengan begitu ada tiga aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (2002) yaitu lingkungan kerja, sistem penggajian, dan interaksi sosial. Pencapaian tiga aspek kepuasan kerja tersebut akan tercipta perasaan puas dari para karyawan yang akan memberikan efek positif bagi organisasinya dengan hasil pekerjaan yang baik. Tetapi hal tersebut akan berbanding terbalik, ketika karyawan atau para pekerja tidak mendapatkan kepuasan pada pekerjaannya. Hal ini mengacu pada pendapat umum karyawan terhadap pekerjaannya, seperti; orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak bahagia dengan pekerjaannya cenderung dapat bersikap negatif (Robbins & Coulter dalam Rehman et al., 2013).

Kepuasan kerja disini dapat digambarkan sebagai tanggapan perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (dalam Tat et al., 2012), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Para ahli telah mendefinisikan hal ini secara berbeda. Beberapa peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap kondisi kerja, yang sering ditentukan oleh seberapa baik hasil temuan atau malah melebihi harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan tidak adil, menerima lebih sedikit upah atau gaji, mereka lebih mungkin untuk memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, supervisor atau rekan kerja (Luthans & Manzoor dalam Rehman et al., 2013).

Kepuasan kerja dari perawat sendiri akan dapat berimbas negatif atau positif tergantung bagaimana mereka menanggapi tekanan-tekanan yang diterimanya. Tekanan-tekanan dari pekerjaannya dapat bersumber dari pasien, misalnya seorang perawat yang sedang bekerja menangani kesembuhan bagi pasien harus melayaninya secara maksimal agar pasien cepat sembuh, disatu sisi perawat harus bekerja sesuai dengan aturan dan harus mematuhi batasan-batasan yang telah ditetapkan di rumah sakit. Padahal setiap pasien yang masuk ke rumah sakit, tentunya mempunyai penyakit yang berbeda-beda, serta dengan proses penanganan yang memiliki tingkat kesulitan yang berbeda pula. Kondisi inilah yang akan memunculkan tekanan-tekanan pada perawat, apalagi mereka harus menghadapinya setiap hari.

Keadaan emosional atau sikap perawat tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya. Karena kepuasan kerja merupakan penilaian perasaan dari pekerja itu sendiri mengenai seberapa jauh pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhannya secara keseluruhan. Kepuasan kerja inilah yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal itu tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu keadaan para pekerja pada organisasi merupakan kewajiban setiap atasan atau pemimpin organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Orang lebih sering menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Menurut Selye (dalam Munandar, 2001) stres kerja dibedakan menjadi dua yaitu *distress*, yang lebih bersifat destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan stres positif, dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.

Stres dalam hal ini dapat dianggap sebagai suatu beban yang dapat meningkat menjadi sangat berat akibat hubungan individu, alat kerja, dan lingkungan kerja yang tidak sehat. Oleh karena itu perlu adanya keseriusan, dan kerjasama dari semua pekerja dengan pengurus organisasi atau perusahaan agar semua pekerjaan berjalan lancar, hal ini lebih mengarah pada pengelolaan stres kerja karyawan dan pencapaian kepuasan kerja karyawan.

Terdapat beberapa fakta mengenai stres kerja dari penelitian *National Institute for Occupational Safety and Health A.S.*, lebih dari setengah pekerja di Amerika Serikat melihat stres kerja sebagai permasalahan yang besar dalam kehidupan mereka. Persentase ini meningkat lebih dari dua kali lipat daripada yang dilaporkan pada awal 1990-an. Jumlah orang yang menderita sakit karena stres meningkat tiga kali lipat antara 1999 dan 2002 (M. Lewis dalam Robbins & A. Judge 2008). Seperti pendapat Krieter & Kinicki (dalam Darmawati et al., 2013) bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan adalah pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan, penyimpangan dari keadaan sebenarnya, serta keadilan.

Beberapa hal sering mempengaruhi performa para karyawan saat bekerja, seperti terjadinya gangguan kesehatan akibat lingkungan kerja fisik yang buruk, desain dan organisasi kerja yang tidak memadai, seperti kecapekan dan beban kerja yang berlebihan, merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan serta memicu terjadinya stres kerja. Stres akibat kerja merupakan masalah penting dalam kesehatan kerja, karena stres kerja inilah yang menjadi penyebab karyawan mengalami ketidakpuasan kerja.

Dapat kita lihat pada dunia kerja saat ini, bahwa lapangan pekerjaan yang sedikit, dan sumber daya manusia yang ada saat ini setiap harinya semakin bertambah banyak, hal ini yang menuntut individu untuk terus bersaing agar tidak kalah atau tersingkirkan oleh yang lain. Para individu pun senantiasa dituntut untuk terus berkompetensi tidak hanya dengan komponen fisik dari pekerjaannya saja, namun juga dari komponen sosial dilingkungan

kerjanya. Stressor yang sering dilupakan oleh para peneliti adalah persoalan waktu, menurut Beehr (1995) terkait dengan waktu ada dua macam stres yaitu kronis dan akut. Stressor kronis adalah stressor yang memiliki waktu yang panjang, misalnya dalam hal pekerjaan dan organisasi yang hanya berubah secara lambat. Sebaliknya ada juga stres akut yang merupakan kejadian-kejadian dalam waktu pendek, yang membuat pekerja sangat stres sekali. Contoh dari stres akut itu adalah tanggal *deadline* pajak bagi akuntan, perawat yang mendapat tekanan dari pasien dan selalu disalahkan oleh dokter atau atasannya, atau memiliki pengalaman memulai pekerjaan baru.

Stres kerja yang muncul biasanya mengganggu kinerja dari para karyawan, sehingga seringkali kepuasan kerja dari karyawan tidak terpenuhi. Sedangkan kepuasan kerja itu sendiri mempengaruhi kualitas hidup dari seseorang. Dalam hal ini kinerja para karyawan dan kualitas hidup para karyawan itu sendiri merupakan hal yang penting untuk dipelajari kembali hubungan interaktif antara demografi dan faktor-faktor seperti variabel yang berhubungan dengan pekerjaan, stres kerja, strategi *coping* stres kerja, dan kepuasan kerja (Yu, dalam Chen et al., 2009).

Stres kerja ini muncul pada karyawan karena tidak tercapainya kepuasan kerja, namun sebaliknya yang mereka memperoleh tekanan-tekanan dalam pekerjaan serta beban kerja yang diterima oleh karyawan melebihi kapasitasnya. Beehr & Newman (1995) mendefinisikan stress kerja dengan melihat dari hal-hal karakteristik pekerjaan yang menyangkut peran karyawan

dan organisasi, sehingga memicu terjadinya kesehatan yang buruk pada individu.

Aspek-aspek stress kerja yang dikemukakan oleh Beehr & Newman (1995) ada tiga, yaitu aspek fisik, aspek psikis, dan aspek perilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala – gejala fisiologis seperti gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, hipertensi. Aspek psikis dapat berupa gejala gejala emosional seperti panik, gelisah, deperesi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Stres kerja yang terjadi dapat mempengaruhi keadaan diri serta dalam waktu tertentu akan sangat mengganggu pikiran dan pekerjaan dari para pekerja sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja.

Tambahan dalam persoalan waktu ini, McGrath & Beehr (Beehr, 1995) menyatakan bahwa gambaran ketidakpastian datangnya stressor sebagaimana halnya gambaran kepastian stressor. Ketika seseorang mengetahui kapan datangnya stressor maka dia akan dapat lebih mengontrol tingkat stresnya, tetapi jika stressor yang datangnya tidak terduga akan dapat lebih meningkatkan terjadinya stress kerja, karena tidak ada persiapan sebelumnya.

Hal ini yang menciptakan rasa kepuasan kerja yang rendah akibat dari kurangnya rasa aman dan nyaman serta perhatian pimpinan perusahaan dan beban pekerjaan terlalu berat akan memicu terjadinya stres kerja. Salah satu beban kerja yang paling besar adalah perawat yang bekerja di ruang operasi suatu rumah sakit, karena menantang para perawat bekerja lebih ekstra. Karakteristik yang mengarah perawat mengalami tekanan dalam ruang operasi

termasuk kebutuhan untuk bekerja dengan cepat, menghadapi resiko yang lebih tinggi dalam sengketa medis, untuk shift bekerja pasti, menangani instrumen presisi, dan untuk menguasai teknik-teknik rumit. Menurut penelitian sebelumnya, ruang operasi adalah unit rumah sakit ditandai dengan stres tinggi dan kepuasan yang lebih rendah (Chang & Hsu, dalam Chen et al., 2009).

Stres sebagai suatu kejadian atau peristiwa dimana tuntutan lingkungan dan tuntutan internal fisiologis atau psikologis menuntut melebihi sumber daya adaptif individu (Lazarus & Folkman dalam Safaria, 2011). Setiap individu pasti memiliki batasan dalam menerima dan menanggapi sesuatu pekerjaan untuk mencapai kepuasan kerja, sehingga yang terjadi para pekerja sering merasa kurang nyaman dengan keadaannya saat bekerja. Sedangkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia atau para pekerja sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Menjaga perasaan dan keadaan psikologis para karyawan untuk melaksanakan semua pekerjaan dan pengoperasian perusahaan sebagai tim pelaksana, semuanya kembali lagi pada keseriusan pihak *manager* dalam mengantisipasi maupun mencari solusi pemecahan atas berbagai permasalahan yang menimpa karyawan.

Hal yang menarik ditulis Beehr (1995) adalah gagasan mengenai stress yang “bagus”. Stres yang bagus atau stress positif merupakan kondisi kerja yang dinilai secara positif, bisa jadi berakibat buruk pada karyawan, contohnya adalah promosi, meskipun promosi merupakan kesempatan yang diinginkan oleh karyawan tapi bagi beberapa karyawan mereka mengalami stress setelah mendapatkannya. Stres disini bukan untuk dihindari namun lebih tepatnya

untuk ditanggulangi, karena pada dasarnya setiap manusia memiliki masalah yang harus diatasi. Pada penelitian yang dilakukan pada perawat, lebih mengarah pada stres yang positif, karena beban kerja yang timbul, serta tekanan yang muncul lebih bersifat untuk kebaikan kesembuhan pasien. Tapi jika stress tersebut tidak ditanggulangi atau diolah, akan memperburuk kondisi dari perawat, dan menurunkan mutu pelayanan dari perawat.

Robbins (2002) dalam bukunya menjelaskan stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Keadaan ini sebenarnya merupakan gambaran atau ungkapan nyata dari tubuh manusia yang mendapatkan tuntutan beban yang melebihi batas kekuatan dari tubuh suatu individu. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Northwestern National Life Insurance Co (NWNL) di Minneapolis (dalam Gibson et al., 2013) menunjukkan bahwa tujuh dari sepuluh pekerja sering mengalami stres.

Berbagai macam istilah dan konsep baru mudah diciptakan oleh Selye (Szabo et al., 2012), dia memperkenalkan istilah *distress* dan *eustress* pada awal tahun 70-an untuk membedakan apakah respon terhadap stres itu dimunculkan oleh *stressor* negatif atau tidak menyenangkan atau malah dimunculkan oleh emosi yang positif, didalam tulisan autobiografinya yaitu “*Stress Of My Life*” dia menekankan bahwa stres bukanlah apa yang terjadi pada dirimu tetapi bagaimana anda bereaksi terhadapnya.

Kondisi tersebut mengakibatkan perlu adanya penanganan terhadap stres yang mulai timbul agar tidak merusak keadaan dari sumber daya manusia yang telah ada. Penanganan stres itu sendiri biasa disebut *coping stres*. Disini peneliti memilih *religious coping* sebagai penanganan stres kerja yang terjadi pada karyawan, karena dirasa oleh peneliti penanganan cara ini lebih mendasar serta agama merupakan landasan utama yang telah dimiliki oleh setiap individu. Seperti hasil penelitian dari Safaria (2011) yang membuktikan bahwa *religious coping* memoderasi efek dari *job insecurity* terhadap stres kerja. *Religious coping* memainkan peran penting dalam menurunkan atau menahan (*reducing and buffering*) efek stresor kerja pada individu. Implikasinya, pengembangan keterampilan dan perilaku *religious* atau *religious coping* sangat dianjurkan sebagai sebuah kekuatan bagi individu untuk menghadapi tuntutan stres kerja yang semakin meningkat.

Membicarakan *religious coping* tidak bisa dipisahkan dari teori *Religious* dari Pargament. Definisi saat ini menekankan pada karakter spiritualitas yang bersifat privat, mendalam, dan subjektif atau lebih pada pribadi seseorang. Ketika manusia menjelaskan peran dari agama dalam *coping* atau pemecahan masalah, mereka sering mengarah pada cara yang lain, dimana mereka tidak pasif atau tidak hanya diam saja sekaligus tidak punya otonomi atau hak, wewenang, dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus melainkan hanya berinteraksi dengan Tuhan, dalam aktifitas *religious coping* cara ini menjelaskan, Tuhan dan individu merupakan kolaborator dalam menyelesaikan persoalan atau masalah. Tanggung jawab untuk *coping* pun dibagi, dengan

kedua *partner* itu memainkan sebuah peran yang aktif dalam proses ini. Adapun bentuk dari *Religious coping* adalah sebagai berikut *Collaborative*, *Self-Directing* dan *Deferring* (Pargament, 1997).

Ketiga bentuk *religious coping* tersebut bentuk *collaborative* yang lebih menarik, karena dalam bentuk ini individu dengan Tuhan memainkan peran untuk berinteraksi. Individu berusaha melakukan tindakan beribadah dan berdoa untuk memohon petunjuk dari Tuhan agar diberikan petunjukNya, sehingga dapat memecahkan masalahnya (Pargament, 1997).

Agama lebih digunakan dalam penanganan masalah ketika agama lebih tersedia pada individu bahwa ketika hal itu menjadi bagian yang luas dari sistem kepercayaan individu untuk hubungannya pada dunia. Ada dua alasan kenapa agama bisa digunakan dalam *coping*. Pertama agama merupakan sebuah bagian yang relatif tersedia dalam sistem kepercayaan individu, yang kedua karena agama merupakan cara yang relatif meyakinkan untuk digunakan dalam *coping* atau untuk penanganan masalah. Folkman & Lazarus dalam Mark et al (2011) menambahkan bahwa *coping* tidak mesti sukses dalam menghadapi situasi dan respon *coping* pada tekanan juga bisa menjadi maladaptif. Termasuk pemilihan metode pemecahan masalah seperti, menyalahkan diri sendiri, melarikan diri atau menghindari, berangan-angan, mencari nasehat, dan dukungan.

Perawat yang sering mendapatkan permasalahan stress kerja seperti itu, biasanya saat mereka bekerja pada ruang operasi. Ruang operasi disini merupakan salah satu unit yang paling merangsang dan merupakan unit rumah

sakit yang menantang para perawat saat bekerja. Karakteristik pekerjaan dalam ruang operasi biasanya mengarah pada perawat sehingga seringkali mengalami tekanan, termasuk dituntut oleh kebutuhan untuk bekerja dengan cepat, menghadapi lebih tinggi risiko sengketa medis, untuk bekerja shift pasti, untuk menangani instrumen presisi, dan untuk menguasai teknik-teknik rumit. Menurut Chang & Hsu, dalam Chen et al (2009) dalam penelitian sebelumnya, ruang operasi adalah unit rumah sakit yang ditandai dengan stres tinggi dan kepuasan yang lebih rendah

Posisi perawat sebenarnya berada ditengah-tengah antara pasien dan dokter. Pada artikel yang dimuat Kompasiana tanggal 8 Desember 2014 dijelaskan bahwa selama ini profesi perawat keberadaannya dipandang sebelah mata. Pasien yang sakit membutuhkan perawat yang dapat menanganinya dengan baik, sedangkan seorang dokter juga membutuhkan perawat yang dapat membantu menangani keadaan permasalahan pasien dengan cepat dan menginformasikan kondisi pasien kepadanya. Pada posisi inilah perawat mendapatkan banyak tekanan-tekanan dalam pikirannya, sehingga dapat membangkitkan stressor yang ada.

Profesi perawat sebenarnya keberadaannya amat dibutuhkan namun penghargaannya jauh dari kebutuhan. Hal-hal tersebutlah yang menjadikan perlu adanya undang-undang tentang keperawatan agar hak-haknya dapat terpenuhi. Membaca undang-undang keperawatan Nomor : 38 th 2014 dalam pasal II dijelaskan tentang aturan praktik keperawatan harus berasaskan

perikemanusiaan, nilai ilmiah, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, dan perlindungan, kesehatan, serta keselamatan klien.

Kinerja dan kualitas hidup perawat, adalah penting untuk mempelajari hubungan interaktif antara demografi dan faktor-faktor seperti variabel yang berhubungan dengan pekerjaan, stres kerja, strategi coping stres kerja, dan kepuasan kerja (Yu et al., dalam Chen et al., 2009). Perbedaan kondisi pasien, beban kerja, dan instrumen di antara berbagai jenis rumah sakit. Stres kerja dapat membawa dampak yang merugikan bagi para perawat dan rumah sakitnya, karena yang terjadi tidak hanya penurunan pada kesehatan perawat saja tetapi juga pada mutu pelayanan dari perawat dan kemampuan mereka untuk mengatasi pekerjaan yang berat.

Seperti yang dijelaskan pada pasal III dari undang-undang keperawatan tahun 2014 lebih membahas tujuan dari pengaturan keperawatan seperti, untuk meningkatkan mutu perawat, meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada perawat dan klien, sedangkan yang terakhir adalah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan Kepuasan kerja dan *Religious coping* sebagai variabel moderator?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap secara empiris hubungan antara stres kerja, dengan kepuasan kerja dan *religious coping* sebagai moderator pada perawat rumah sakit umum swasta di kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat member manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah kekayaan ilmu pengetahuan dalam disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi utamanya dalam kajian stres kerja, terhadap kepuasan kerja dan *religious coping* sebagai moderator.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pemahaman kepada perawat atau karyawan tentang pentingnya hubungan antara stres kerja, dan *religious coping* sebagai moderator dengan kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya telah menguji berbagai macam variabel yang terkait stres kerja, dan *religious coping* sebagai moderator dengan kepuasan kerja. Beberapa diantaranya menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, salah satunya dengan

religious coping sebagai pemecahan atau penanganan dari stres kerja itu sendiri.

Penelitian pertama adalah penelitian Pargament et al., 2000 dengan judul *The Many Methods of Religious coping: Development and Initial Validation of the RCOPE*. Penelitian ini untuk mengembangkan dan memvalidasi ukuran teoritis baru yang akan menilai *religious coping*. Teori koping merupakan satu perspektif yang menjanjikan dari mana untuk memahami, belajar, dan bekerja bersama isu-isu keagamaan (Pargament, 1997). Pada teori tradisional telah melihat agama sebagai pelindung untuk alam membantu orang mempertahankan makna, kendali, kenyamanan, keintiman, dan kedekatan dengan Allah. Namun, agama juga dapat membantu orang dalam membuat perubahan besar dalam hidup, yaitu memberikan nilai benda lama dan menemukan sumber-sumber baru yang signifikan (Pargament, 1997). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *religious coping* menyumbang varians unik signifikan dalam tindakan penyesuaian setelah mengendalikan efek demografi dan tindakan agama di dunia seperti berdoa, dan kehadiran beribadah. Penyesuaian yang baik terkait dengan metode *religious coping* seperti penilaian kembali kebajikan agama, pengampunan agama, dan mencari dukungan agama. Hasil penelitian menunjukkan RCOPE mungkin berguna bagi peneliti dan praktisi yang tertarik pada penilaian yang komprehensif tentang *religious coping* dan integrasi yang lebih lengkap dengan dimensi *religious* dan spiritual dalam konseling.

Penelitian yang kedua dari Wiese et al., 2003 yang berjudul *Coping, Stres And Burnout In The South African Police Service In Kwazulu-Natal*. Polisi yang bekerja dituntut harus sehat, karena itu penting untuk tujuan pekerjaannya, namun pekerjaan polisi diidentifikasi sebagai pekerjaan yang sangat stres (Alexander, 1999; Anshel, 2000; Puten&Violanti, 1999). Kontak fisik secara langsung, kekerasan sampai kematian atau bunuh diri, respon terhadap kematian keluarga dan saudara, kekerasan terbuka, kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan sumber daya yang tidak memadai adalah stres yang sering terjadi dan dihadapi polisi (Carlier&Gerson 1992; Kirkcaldy, Cooper & Ruffalo, 1995). Hasil penelitian ini menggunakan analisis persamaan struktural yang menunjukkan tuntutan pekerjaan berhubungan dengan kelelahan. Strategi *coping* pasif berkontribusi pada kelelahan dan sinisme, sementara itu mencari dukungan emosional menyebabkan kelelahan yang lebih rendah. Kelelahan berkontribusi terhadap sinisme, sehingga terjadinya stres karena kurangnya sumber daya, strategi *coping* aktif dan pasif tampaknya berdampak pada keberhasilan profesional.

Penelitian berikutnya dari J. Pienaar et al., 2003 dengan judul *Coping Strategies In The South African Police Service*. Strategi *coping* merupakan upaya, baik perilaku dan kognitif dari orang-orang yang dipersiapkan untuk menghadapi pertemuan dengan stres yang maksimal (Lazarus&Folkman, 1984). Hasil dari penelitian ini menggunakan desain survey cross-sectional, dengan teknik random sampling. Analisis faktor dari COPE menjadi sasaran analisis faktor konfirmatori dan analisis konsistensi internal. Namun karena

faktor struktur arus tidak dikonfirmasi dan banyak koefisien alpha lebih rendah dari titik potong dari 0,07 diputuskan untuk melanjutkan dengan analisis faktor eksploratori. Empat faktor yang dihasilkan yaitu pendekatan *coping*, penghindaran, mencari dukungan emosional, dan beralih ke agama. Korelasi antar faktor lainnya berada dibawah titik potong dari 0,30. Oleh karena itu diputuskan melanjutkan dengan analisis faktor utama dengan rotasi faktor yang menunjukkan kesetaraan struktural bagi anggota polisi dari semua kelompok ras dan tidak ada item yang bias. Perbedaan strategi *coping* yang ditemukan untuk perbedaan pangkat dan ras pun berbeda.

Penelitian berikutnya dari Mubin et al., 2004 tentang Koping Perawat Terhadap Stres Kerja di Ruang Rawat Inap Bougenvile Rumah Sakit Telogorejo Semarang Tahun 2004. Stres kerja adalah sebagai hubungan yang khas antara individu dan lingkungannya yang mengancam atau melampaui kemampuan dari individu untuk diatasi sehingga membahayakan kesejahteraannya (Folkman, 1984). Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mempunyai koping positif terhadap stresor kerja yaitu 97%. Hal ini menunjukkan sebagian besar perawat merasa nyaman dilingkungan kerja, dan perawat menunjukkan respon koping positif yaitu 100%. Pengaruh lamanya kerja atau pengalaman dan tingkat pendidikan dapat bersifat langsung maupun tidak langsung terhadap pengaturan emosi dan panganan.

Penelitian berikutnya tentang *Positive and Negative Religious coping and Well-Being in Women with Breast Cancer* dari Hebert et al., 2009. *Religious coping* positif seperti penilaian agama yang baik, pengampunan

agama, dan penerimaan diri yang baik mencerminkan hubungan yang aman dengan Tuhan dan berhubungan terhadap peningkatan kualitas hidup pada orang yang terkena kanker. Sebaliknya, *religious coping* negatif misalnya penilaian kembali kekuasaan Allah, merasa ditinggalkan atau dihukum oleh Tuhan, dan mendapat azab dari Tuhan itu mencerminkan hubungan yang renggang dengan Tuhan dan berhubungan buruk dengan kesejahteraan orang-orang pada penderita kanker (Pargament et al., 1998). Hasil penelitian menunjukkan persentasi wanita yang menggunakan *religious coping* positif untuk mencari kekuatan, dan bimbingan pada Tuhan dalam jumlah sedang atau banyak adalah 76%. *Religious coping* negative yaitu merasa ditinggalkan oleh Tuhan jauh dan kurang lazim sebesar 15%. Stadium kanker tidak memoderasi hubungan antara *religious coping* dan kesejahteraan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wenru Wang et al., 2009 dengan judul *Relationship Between Job Stres Level And Coping Strategies Used By Hong Kong Nurses Working In An Acute Surgical Unit* pada tahun 2009. Pekerjaan yang berhubungan dengan stres akan mengurangi kualitas dari masa kerja perawat, serta memberikan kontribusi untuk beberapa bentuk penyakit fisik, dan dapat meningkatkan jiwa minor mordibilitas (Golbasi, Kelesi&Dogan, 2008). Stres kerja dapat membawa dampak yang merugikan tidak hanya pada kesehatan perawat tetapi juga pada kemampuan mereka untuk mengatasi pekerjaan yang berat. Faktor ini berkontribusi terhadap efisiensi organisasi, pergantian staf tinggi, absensi karena sakit, penurunan kualitas dan kuantitas, pelayanan, peningkatan biaya kesehatan, dan penurunan kepuasan

kerja (Abu Al Rub & Al-Zaru, 2008). Hasil penelitian menggunakan metode deskriptif korelasional ini menunjukkan bahwa beban kerja ($M = 15,36$), kurangnya dukungan ($M = 13,32$), dan persiapan tidak memadai ($M = 12,33$) adalah stres yang paling umum untuk perawat bedah HongKong. Strategi *coping* yang digunakan perawat dapat disebutkan seperti mengelak ($M = 19,23$), *confrontive* ($M = 17,46$), dan *optimistic* ($M = 15,81$) hal ini dinilai sebagai strategi *coping* yang paling efektif dalam mengurangi tingkat stres kerja. Hanya *confrontive*, *optimistic*, dukungan, dan strategi koping emosi yang menunjukkan korelasi yang signifikan ($p < 0,05$) dengan tingkat stres perawat, sedangkan mengelak, totalistik, paliatif, dan strategi mandiri menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan dengan tingkat stres ($p > 0,05$).

Penelitian dari Rosmarin et al., 2009 yang berjudul *Religious coping Among Jews: Development and Initial Validation of JCOPE*. Dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor *eksploratori* untuk mengidentifikasi dua faktor yang mencerminkan strategi *Religious coping* positif dan negatif serta mengukur validitas untuk dievaluasi dengan memeriksa korelasi indeks kepercayaan dan praktek agama. Salah satu konstruksi paling banyak diteliti dalam tubuh literatur *religious coping*, yang melibatkan pemanfaatan keyakinan dan praktik keagamaan untuk memahami dan menangani tekanan hidup (Pargament, 1997). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa JCOPE memiliki sifat psikometrik yang baik, dan *religious coping* merupakan predictor yang signifikan dari tekanan psikologis dikalangan orang Yahudi.

Penelitian dari Safaria (2011) dengan judul *Peran Religious coping Sebagai Moderator dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik*. Dengan mendefinisikan stres sebagai suatu kejadian atau peristiwa dimana tuntutan lingkungan serta tuntutan internal (fisiologis/psikologis) menuntut atau melebihi sumber daya adaptif individu (Lazarus&Folkman, 1984). Individu menggunakan keyakinan dan praktek ritual *religiousnya* untuk memfasilitasi proses pemecahan masalah dalam mencegah atau meringankan dampak psikologis negatif dari situasi yang penuh stres, dan hal ini membantu individu untuk beradaptasi dalam situasi kehidupan yang menekan (Koenig et. al., 1998). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data moderate regression dan didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa job insecurity memiliki efek terhadap peningkatan stres kerja dikalangan staf akademik, sedangkan *religious coping* memiliki peran yang signifikan sebagai moderator terhadap stres kerja.

Penelitian dari Carpenter et al., (2011), dengan judul *Religious coping, Stres, and Depressive Symptoms Among Adolescents : A Prospective Study*. Perhatian baru-baru ini sedang berpusat pada sekitar strategi *religious coping*. *Religious coping* didefinisikan secara luas sebagai penanganan terhadap stres berbasis spiritual dan berdasar pada pemikiran agama, perilaku, dan interpersonal tanggapan terhadap stresor (Pargament, Smith, Koenig, dan Perez, 1998). Hasil penelitian menunjukkan seperti yang diharapkan, *religious coping* signifikan memoderasi efek stres negatif pada gejala depresi diseluruh studi lapangan selama 12 minggu, dengan gejala depresi yang tertinggi diantara

pemuda dengan tingkat stres yang paling tinggi dan pada remaja dengan pandangan tentang *religious coping* negatif yang tinggi.

Penelitian selanjutnya dari Huam Hon Tat (2012) dengan judul *Job Satisfaction and Organizational Commitment in a Malaysian Public University's Library*. Pada penelitian ini kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2007). Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan lemah yang signifikan antara desain kerja dan komitmen afektif, dan tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor-faktor lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian berikutnya berjudul *Synthesizing The Theories of Job-Satisfaction Across The Cultural / Attitudinal Dimensions* oleh Saifuddin Khan Saif et al., 2012. Menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dirasakan setelah kebutuhan pekerja terpenuhi (Robbins, 1998). Kepuasan kerja merupakan topik penelitian yang populer bagi para peneliti dalam organisasi dan studi manajemen, khususnya perilaku organisasi (Luthans, 2005). Penelitian psikologi sejauh ini secara eksklusif telah disibukkan dengan mengendalikan sudut pandang negatif, aspek patologis dari perilaku manusia. Dengan demikian, teori kepuasan kerja juga mendefinisikan faktor-faktor yang muncul dari psikologi positif dan dampaknya terhadap perilaku manusia pada tingkat individu, kelompok dan tingkat organisasi. Dalam penelitian ini berusaha untuk mengatur teori utama dengan masing-masing menambah pemahaman secara

ilmiah dari model kepuasan dan kontribusi untuk mencapai kepuasan kerja dengan menghubungkan pada teori budaya diseluruh dunia.

Penelitian yang dilakukan oleh Rehman et al., 2013 dengan judul *Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan*. Kepuasan kerja penting bagi semua organisasi tak peduli apakah organisasi itu bekerja pada instansi publik atau swasta, dinegara-negara maju atau terbelakang. Salah satu yang menarik tujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja adalah karyawan yang puas dilaporkan sebagai pekerja berkomitmen dan komitmen adalah indikasi untuk *output* organisasi dan operasional yang mujarab (Robbins&Coulter, 2005). Hasil penelitian ini menjelaskan, pengelolaan yang berhasil adalah organisasi yang tegas, harmonisasi dalam berpartisipasi dengan karyawannya. Kunci utama dalam pelatihan terletak pada kontribusi yang signifikan dari upaya dan partisipasi dari pimpinan dan instruktur yang professional.

Management for Motivation and Job Satisfaction in the COOP Banking Industry merupakan penelitian yang dilakukan oleh Papageorgiou et al., 2013. karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, dan karyawan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif tentang pekerjaan. Definisi ini diperluas dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap kognitif, afektif, dan evaluative dari reaksi individu terhadap pekerjaannya (Robbins et al., 2003). Hasil penelitian ini menunjukkan lima faktor teratas untuk mencapai kepuasan kerja adalah

lingkungan kerja, gaji, pengembangan, sosialisasi, dan tantangan pekerjaan. Faktor tersebut dapat menjadi rekomendasi buat para pemimpin kepada karyawannya untuk peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian dari Eingrit Permaitiyas dengan judul *Stres Kerja Dan Strategi Coping Karyawan Frontliner (Teller) Bank*, yang dilakukan pada tahun 2013. Stres kerja merupakan suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman, atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja dan situasi kerja yang tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena adanya tuntutan lingkungan dan tanggapan dari setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda (Beehr dan Franz, dalam Warr, 1996). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran stres kerja pada teller bank meliputi dari berbagai macam stresor yaitu resiko pekerjaan tinggi, adanya konflik / komplain, peningkatan jumlah nasabah, dan fasilitas perlengkapan kantor kurang baik.

Letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan variabel dalam penelitian ini menggunakan tiga macam variabel, sebagai variabel tergantung dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan variabel bebas berupa stres kerja dan *religious coping* sebagai variabel moderator. Penggunaan teori disini sama dengan beberapa referensi jurnal yang telah banyak direview oleh peneliti yaitu teori kepuasan kerja dari Robbins, teori stres kerja dari Beehr & Newman, dan

teori *Religious coping* dari Pargament. Namun tempat dilakukannya penelitian berbeda.

2. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja yang disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan teori kepuasan kerja dari Robbins (2002), skala yang kedua menggunakan skala stres kerja yang disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada teori stres kerja dari Beehr & Newman (1995), terakhir untuk skala pada variabel moderator peneliti menggunakan skala *religious coping* dari Pargament (1997).
3. Pada penelitian lain sampel populasi yang digunakan ada pada staf akademik, remaja, dan orang tua. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel para perawat di rumah sakit swasta yang terakreditasi di wilayah kota Yogyakarta sebagai populasi dalam penelitiannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja dan *religious coping* sebagai moderator pada perawat rumah sakit umum swasta di kota Yogyakarta, dimana perawat dengan stres kerja yang tinggi, jika dimoderatori *religious coping* dengan bentuk *collaborative* yang tinggi, maka akan menguatkan tingkat kepuasan kerja.

B. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang diajukan antara lain:

1. Bagi Perawat Rumah Sakit Umum di Kota Yogyakarta.

Melalui penelitian ini diharapkan para perawat bisa mengetahui beberapa strategi *coping stress*. Penanganan stres dengan pendekatan agama juga dapat dilakukan untuk mereduksi, hal ini disebut *Religious Coping*. Pendekatan ini muncul dari dalam diri seseorang, sehingga ia akan lebih dapat mengerti tentang batasan-batasan pada dirinya, dan menjadi semakin yakin untuk memperdalam agama serta menghargai keberadaannya sebagai makhluk ciptaan Tuhan. Contoh dari intervensi dalam bentuk *coping* secara individual yang dapat dilakukan adalah meningkatkan intensitas ibadah, membaca buku-buku spiritual.

2. Bagi Instansi Terkait (Rumah Sakit Umum di kota Yogyakarta).

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada pihak Rumah Sakit Umum mengenai kondisi lingkungan kerja serta kebutuhan para perawat ditempat mereka. Rumah sakit umum diharapkan dapat menyediakan fasilitas atau sarana dan prasarana kepada para perawat untuk dapat mendekatkan diri mereka kepada Tuhan, sehingga *religious coping* dapat meredam stress kerja yang terjadi. Sebab beribadah merupakan salah satu mekanisme intervensi tidak langsung kepada perawat yang sedang mengalami stress kerja. Salah satu contoh intervensi yang dapat dilakukan oleh rumah sakit adalah, melakukan doa bersama sebelum melakukan pekerjaan, memberikan waktu yang cukup untuk beribadah, mengundang agamawan untuk memberikan pencerahan spiritual kepada para perawat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Religious Coping merupakan tema atau topik yang belum terlalu banyak diteliti. Beberapa variabel yang dikaitkan dengan *religious coping* pada penelitian sebelumnya adalah simtom depresi, *well-being*, *Job Insecurity*, *karakteristik pekerjaan*, dan kesejahteraan. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mengkaji sumber referensi yang mendukung penelitian tentang topik ini. Sebaiknya peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempersiapkan alat ukur dengan baik, agar indikator aitem pada alat ukur penelitian tidak sampai hilang saat seleksi aitem. Alokasi waktu harus diperhatikan selama penelitian untuk proses *try out* dan pengambilan data agar tidak terlalu lama. Oleh karena itu peneliti juga diharapkan dapat mengobservasi secara langsung

ketika proses pengambilan data agar data yang diperoleh lebih kaya, sehingga mampu melengkapi hasil analisis tidak hanya dari output SPSS.



Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. A., John E. Newman (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, And Literature Review. *Journal Personnel Psychology*, 31.
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological Stress in The Workplace*. New York: Routledge.
- Carpenter T. P., Tyler L., & Amy M. (2011). Religious Coping, Stres, and Depressive Symtoms Among Adolescents: A Prospective Study. *Journal Psychology of Religion and Spirituality*, 11, 1-12.
- Chen C., Cecilia L., Wang S. H., & Hou T. H. (2009). A Study of Job Stres, Stres Coping Strategies, and Job Satisfaction for Nurses Working in Middle-level Hospital Operating Rooms. *Journal of nursing research*, 17. No. 3, 199-211.
- Darmawati A., Lina N. H., & Dyna H. S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal economia*, 9. No. 1, 10-17.
- Fadhilah L. M. (2010). Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Gatchel, R.J and I.Z. Schultz (eds). (2012). *Handbook of Occupational Health and Wellness*. New York: Springer Science+Business Media.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hebert, R., Bozena Z., Richard S., & Michael S. (2009). Positive and Negative Religious Coping and Well-being in Women With Breast Cancer. *Journal of palliative medicine*, 12. No.6, 537-545.
- Koenig, H. G. (1998). *Handbook of Religion and Mental Health*. United States Of America: Academic Press.
- Kreitner, R. & Angelo Kinicki (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mark, G. & Smith A. P. (2011). Occupational Stres, Job Characteristics, Coping, and the Mental Health of Nurses. *British journal of health psychology*, 1-17.
- Mubin, M. F., & Pien N. A. (2004). Koping Perawat Terhadap Stres Kerja di Ruang Rawat Inap Bougenvile Rumah Sakit Telogorejo Semarang Tahun 2004. *Jurnal Litbang Universitas Muhammadiyah Semarang*.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Papageorgiou, G., Fotini G., & Angelos P. (2013). Management for Motivation and Job Satisfaction in the Coop Banking Industry. *International journal of economics and statistics*, 1. No. 1, 14-20.
- Pargament, K. I. (1997). *The Psychology of Religion and Coping*. New York: The Guilford Press.
- Pargament, K. I., Harold G. K., & Lisa M. P. (2000). The Many Methods of Religious coping: Development and Initial Validation of the RCOPE. *Journal of clinical psychology*, 56 No. 4, 519-543.
- Permaitiyas, E. (2013). Stres Kerja Dan Strategi Coping Karyawan Frontliner (Teller) Bank. *Jurnal Online Psikologi*. 1. No. 1.
- Pienaar, J. & S. Rothmann. (2003). Coping Strategies In The South African Police Service. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29. No. 4, 81-90.
- Rehman, K., Zia U. R., Saif N., Khan A. S., Nawaz A., & Shafiq R. (2013). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in Hei of Developing Countries Like Pakistan. *International journal of academic research in accounting, finance and management sciences*, 3. No. 1, 80-89.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rosmarin, D. H., Kenneth I. Pargament., & Elizabeth J. K. (2009). Religious coping among jews: Development and initial validation of the JCOPE. *Journal of clinical psychology*, 65. No. 7, 670-683.
- Safaria, T. (2011). Peran Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik. *Humanitas*, 8. No. 2, 155-170.
- Saif, S. K., Allah N., Farzand A. J., & Muhammad I. K. (2012). Synthesizing the Theories of Job-satisfaction Across the Cultural/ Attitudinal Dementions. *Interdiciplinary journal of contemporary research in business*, 3. No. 9, 1382-1396.

- Siagian, S.P. 2004. *Teori Pengembangan Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suseno, M. N., (2012). *Statistika: Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.
- Szabo, S. Yvette T., & Arpad S. (2012). The Legacy of Hans Selye and The Origins Of Stress Research: A Retrospective 75 Years After His Landmark Brief"Letter" to the Editor Of Nature. *Informa Healthcare*, 15. No. 5, 472-478.
- Tat H. H., Teo P., & Amran M. R. (2012). Job Satisfaction and Organizational Commitment in a Malaysian Public University's Library. *American based research journal*, 1-7.
- Utami, M. S. (2012). Religiusitas, Koping *Religious*, dan Kesejahteraan Subjektif. *Jurnal psikologi*, 39. No. 1, 46-66.
- Wang, W., Amelia W. M. K., & Sek Y. C. (2009). Relationship Between Job Stress Level and Coping Strategies Used by Hong Kong Nurses Working in an Acute Surgical Unit. *Applied Nursing Research*, 24, 238–243
- Wijaya, T. (2010). *Analisis Multivariat Teknik Olah Data Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Wiese. L., S. Rothmann., & K. Storm. (2003). Coping, Stres And Burnout In The South African Police Service In Kwazulu-Natal. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29. No. 4, 71-80.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wong, Paul T.P. (2006). *Handbook of Multi Cultural Perspectives on Stress and Coping*. New York: Springer.

Daftar Laman

<http://www.bikinhoki.com/2012/08/daftar-rumah-sakit-terakreditasi-di.html?m=1>

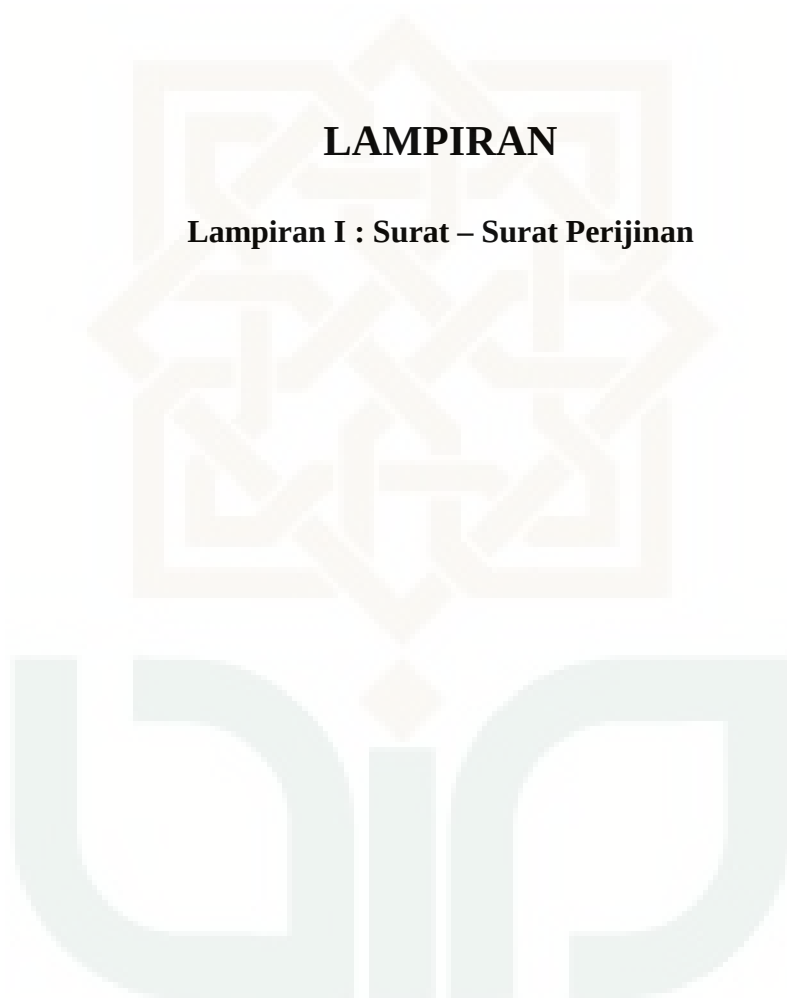
<http://sosbud.kompasiana.com/2012/03/31/pekerja-di-indonesia-paling-tidak-puas-mengapa-450763.html>

http://www.kompasiana.com/pujih/mengenal-undang-undang-keperawatan_54f92a6da33311ed068b4882 (Undang-undang UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 38 TAHUN 2014 TENTANG KEPERAWATAN).



LAMPIRAN

Lampiran I : Surat – Surat Perijinan



1. Surat Perizinan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta

 DINAS PERIZINAN Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta Kode Pos : 55165 Telp. (0274) 555241,515865,515866,562682 Fax (0274) 555241 EMAIL : perizinan@jogjakota.go.id HOT LINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id	
SURAT IZIN	
NOMOR : 070/3005 5900/34	
Dasar	: Surat izin / Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 070/REGV/440/9/2014 Tanggal :29/09/2014
Mengingat	: 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah 2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta; 3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta; 4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta; 5. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
Dijijinkan Kepada	: Nama : TAKAS PRASETIANTO NO MHS / NIM : 09710012 Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ilmu Sosial & Humaniora - UIN SUKA Yk Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta Penanggungjawab : Dr. Erika Setyanti K., S.Psi., M.Si. Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PERAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RELIGIOUS COPING SEBAGAI MODERATOR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM SWASTA DI KOTA YOGYAKARTA
Lokasi/Responden	: Kota Yogyakarta
Waktu	: 29/09/2014 Sampai 29/12/2014
Lampiran	: Proposal dan Daftar Pertanyaan
Dengan Ketentuan	: 1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta) 2. Wajib Menjaga Tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat 3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah 4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan -ketentuan tersebut diatas Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya
Tanda tangan Pemegang Izin	Dikeluarkan di : Yogyakarta pada Tanggal : 30-9-2014
TAKAS PRASETIANTO	An. Kepala Dinas Perizinan Sekretaris  ENY RETNOWATI SH NIP. 196103031988032004
Tembusan Kepada :	
Yth. 1. Walikota Yogyakarta(sebagai laporan)	
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY	
3. Ka. Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta	
4. Dir. RS Panti Rapih Yogyakarta	
5. Dir. RS Bethesda Yogyakarta	
6. Dir. RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta	
7. Dir. RSI Hidayatullah Yogyakarta	

2. Surat Perizinan Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta

operator1@yahoo.com



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
 Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
 YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN
 070/REG/VI/440/9/2014

Membaca Surat : **KABAG TU FAK. ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA** Nomor : **UIN.02/TU.SH/TL.00/1111/2014**

Tanggal : **26 SEPTEMBER 2014** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **TAKAS PRASETIANTO** NIP/NIM : **09710012**

Alamat : **FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA, PSIKOLOGI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Judul : **PERAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RELIGIOUS COPING SEBAGAI MODERATOR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM SWASTA DI YOGYAKARTA**

Lokasi : **DINAS KESEHATAN DIY**

Waktu : **29 SEPTEMBER 2014 s.d 29 DESEMBER 2014**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjapro.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjapro.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
 Pada tanggal **29 SEPTEMBER 2014**
 A.n Sekretaris Daerah
 Asisten Perekonomian dan Pembangunan
 Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Hendar Susilowati, SH
 NIP. 195801201968082003

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. DINAS KESEHATAN DIY
4. KABAG TU FAK. ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
5. YANG BERSANGKUTAN

3. Surat Perizinan Penelitian RS. PKU Muhammadiyah Yogyakarta



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)585300; Fax. (0274)519571 Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/ 1111/2014
Sifat : Penting
Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Yogyakarta, 26 September 2014

Kepada
Yth 1. Direktur RSU PKU Muhammadiyah
2. Direktur RS Panti Rapih
3. Direktur RS Bethesda
4. Direktur RS Hidayatullah
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Takas Prasetyanto
No. Induk : 09710012
Semester : XI / 2014/2015
Prodi : Psikologi
Alamat : Mancasan WB II/707 Rt. 41, Rw. 09, Yogyakarta
Judul Skripsi :

**PERAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RELIGIOUS
COPING SEBAGAI MODERATOR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM
SWASTA DI KOTA YOGYAKARTA**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di :

1. RSU PKU Muhammadiyah
2. RS Panti Rapih
3. RS Bethesda
4. RS Hidayatullah

Metode pengumpulan data : Kuantitatif
Waktu penelitian : Oktober – Nopember 2014

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

A.n. Dekan,

Kepala Bagian Tata Usaha



Drs. H. Ahmadi, MM.

19621120 198703 1 002

Tembusan :

1. Dekan Fishum
2. Ketua Prodi Psikologi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

4. Surat Perizinan Penelitian RS DKT Dr. Soetarto Yogyakarta



Nomor : UIN.02/TU.SH/TL.00/ 0084/2015 Yogyakarta, 21 Januari 2015
 Sifat : Penting
 Lamp. : 1 exp. Proposal Penelitian
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Kepada
 Yth Direktur RS DKT Dr. Soetarto Yogyakarta
 Jl. Juwadi No. 19
 Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Bersama ini kami sampaikan bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Takas Prasertianto
 No. Induk : 09710012
 Semestrer : XI / 2014/2015
 Prodi : Psikologi
 Alamat : Mancasan WB II/707 Rt. 41, Rw. 09, Yogyakarta
 Judul Skripsi :

**PERAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RELIGIOUS
 COPING SEBAGAI MODERATOR PADA PERAWAT
 RUMAH SAKIT UMUM SWASTA DI KOTA YOGYAKARTA**

Kami mengharap kiranya Bapak memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian di : RS DKT Dr. Soetarto Yogyakarta

Metode pengumpulan data : Kuantitatif

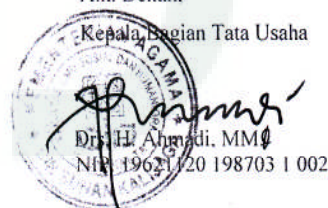
Waktu penelitian : Januari s.d Februari 2015

Kemudian atas perkenannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

A.n. Dekan,

Kepala Bagian Tata Usaha



Tembusan :
 1. Dekan Fishum
 2. Ketua Prodi Psikologi
 3. Mahasiswa yang bersangkutan
 4. Arsip

5. Surat Izin Ambil Data RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

**RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 20 Yogyakarta 55122

Telp. (0274) 512653 Fax. (0274) 566129, IGD : (0274) 370262, E-mail : pkujogja@yahoo.co.id

UNIT II : Jl. Wates Km. 5.5 Gamping, Sleman, Yogyakarta 55294

Telp. (0274) 6499704, Fax : (0274) 6499727 IGD : (0274) 6499118 E-mail : pkujogja@yahoo.co.id

14 Dzulhijah 1435 H / 08 Oktober 2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 3098 /PI.24.2/X/2014

Hal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.

Dekan FIS dan Humaniora UIN Yogyakarta

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Memperhatikan surat Saudara Nomor : UIN/02/TU.SH/TL.00/1111/2014 tanggal 26 September 2014 tentang permohonan Penelitian bagi:

Nama : Takas Prasetyanto

NIM : 09710012

Judul Penelitian : Peran Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Religious Coping Sebagai Moderator Pada perawat Rumah Sakit Umum Swasta di Kota Yogyakarta

Bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya, kami dapat mengabulkan permohonan tersebut dengan ketentuan :

1. Bersedia mentaati peraturan yang berlaku di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bersedia mengganti barang yang dirusakkan selama menjalankan Penelitian..
3. Bersedia menyerahkan pas foto 2 x 3 sebanyak 2 lembar untuk arsip dan pengenalan.
4. Bersedia memberikan biaya administrasi sebesar Rp. 350.000,- (tiga ratus lima puluh ribu rupiah) berlaku untuk kurun waktu 6 (enam) bulan dan diselesaikan sebelum pelaksanaan.
5. Pembayaran dilakukan di bagian Keuangan pada jam kerja (08.00 – 14.00 WIB)
6. Setelah selesai pengambilan data penelitian di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, peneliti wajib melapor ke Diklat dengan membawa hasil penelitian yang belum diujikan untuk dikoreksi dan dibuatkan surat keterangan selesai penelitian.
7. Peneliti wajib menyerahkan hasil penelitian yang telah diujikan dan disahkan kepada RS PKU Muh. Yk. melalui Diklat dan menyerahkan Abstrak dan hasil penelitian kepada rumah sakit.

Catatan:

1. Sebelum melaksanakan penelitian kepada yang bersangkutan diminta menghadap Supervisor Diklat (Hj. Sriyati, S.Kep.Ns)
2. Selama melakukan Penelitian berkonsultasi dengan Pembimbing dari rumah sakit, yaitu :
- Hj. Widarti, S.Kep.Ns

Jika ketentuan-ketentuan diatas tidak dapat dipenuhi maka dengan terpaksa kami akan meninjau ulang kerjasama dengan institusi bersangkutan untuk waktu-waktu selanjutnya.

Demikian, untuk menjadikan maklum

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Direktur Utama

dr. H. Joko Murdiyanto, Sp.An

NBM. 867919

Tembusan:

1. Supervisor Perbendaharaan
2. Supervisor Diklat
3. Pembimbing yang bersangkutan
4. Peneliti yang bersangkutan (Takas Prasetyanto)
5. Arsip

6. Surat Izin Ambil Data Asri Medical Centre (AMC)

Yogyakarta, 2 Februari 2015

No : 72 /AII-1/AMC/1/2015
Hal : Surat Ijin Penelitian

Kepada yth.

**Dekan Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora**

di tempat

السيد الأستاذ الدكتور
محمود عبد الله بن محمد

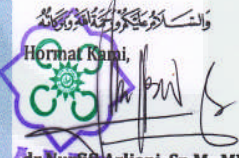
Menunjuk surat saudara Perihal Permohonan Ijin Penelitian yang selanjutnya diperlukan dalam penyusunan Skripsi sebagai tugas akhir S1 Ilmu Sosial dan Humaniora atas nama mahasiswa:

**Nama : Takas Prasetyanto
NIM : 09710012
Prodi : Psikologi
Judul : "Peran Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Religious Coping Sebagai Moderator Pada Perawat Rumah Sakit Umum Swasta Di Kota Yogyakarta"**

Kami pimpinan AMC melalui surat ini bermaksud Memberikan Ijin atas nama mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian, dengan ketentuan sbb:

1. Proses penelitian dilakukan dengan suasana yang nyaman dan waktu yang tepat tanpa mengganggu aktivitas karyawan AMC.
2. Proses penelitian tidak mengganggu pelayanan kepada pengunjung Asri Medical Center.
3. Setelah Penelitian mendapatkan hasil, mahasiswa yang bersangkutan memberikan hasil penelitian tersebut kepada pihak AMC sebagai informasi dan arsip serta mempresentasikannya dalam pertemuan bagian umum.
4. Data-data yang diperoleh tidak dipublikasikan di media massa tanpa seijin Direktur AMC dan hanya dapat digunakan untuk kepentingan studi.
5. Dalam pelaksanaan penelitian ini, mahasiswa tersebut kami bebaskan biaya penelitian sebesar Rp. 55.000

Demikian surat pemberitahuan ini kami buat untuk menjadikan maklum. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

والله اعلم
Hormat Kami,

dr. Nurhid Ariani, Sp.M. MMR
Direktur Utama

Tembusan :
1. Mahasiswa yang bersangkutan.
2. Manajer Keperawatan dan Kebidanan
3. Bagian SDM

Office :
Jl. HOS Cokroaminoto 17 Yogyakarta 55252 Telp. (0274) 618400 (Hunting) Fax. (0274) 618055
Email : asrimedicalcenter@gmail.com
www.asrimedicalcenter.com

7. Surat Bukti Penelitian RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.



RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
 Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 20 Yogyakarta 55122
 Telp. (0274) 512653, Fax. (0274) 566129, IGD : (0274) 370262, E-mail : pkujogja@yahoo.co.id
 UNIT II : Jl. Wates Km. 5,5 Gamping, Sleman, Yogyakarta 55294
 Telp. (0274) 6499704, Fax. (0274) 6499727, IGD : (0274) 6499118, E-mail : pkujogja@yahoo.co.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
 No. 14 / PI.24.6 / VI / 2015

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur Utama RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta memberikan keterangan bahwa:

Nama : TAKAS PRASETIANTO
 NIM : 09710012
 Asal Institusi : Prodi Psikologi Fak. Ilmu Sosial dan Humaniora
 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah selesai melaksanakan Penelitian di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan judul:

“ Peran Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Religious Coping Sebagai Moderator Pada Perawat Rumah Sakit Umum Swasta di Kota Yogyakarta “

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 04 Juni 2015
 Direktur Utama


dr. H. Joko Murdiyanto, Sp.An., MPH
 NBM. 867.919

Cepat - Mutu - Nyaman - Ringan - Islami

8. Surat Bukti Penelitian RS DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 04.04.02
 RUMAH SAKIT TK. III 04.06.03 Dr. SOETARTO

SURAT KETERANGAN
 Nomor : Sket / 99 / VI / 2015

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Sukardi
Pangkat / Corp	: Kapten Ckm
NRP	: 21940055140572
Jabatan	: Kaurtuud Rumkit Tk. III 04.06.03 dr. Soetarto
Kesatuan	: Denkesyah 04.04.02 Kesdam IV/ DIP

2. Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Takas Prasetyanto
NIM	: 09710012
Semester	: XI / 2104/2015
Prodi	: Psikologi
Alamat	: Mancasan WB II/707 RT. 41 RW.09 Yogyakarta
Judul Skripsi	: Peran Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Religious Coping sebagai Moderator pada Perawat Rumah Sakit Umum Swasta di Kota Yogyakarta.

Menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Tk.III 04.06.03 Dr.Soetarto , waktu penelitian bulan Januari s/d Februari 2015.

3. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta , 4 Juni 2015

an. Kepala Rumah Sakit Tk.III
 Kaur Tuud



Kapten Ckm NRP. 21940055140572

9. Surat Bukti Penelitian Asri Medical Centre (AMC).

Yogyakarta, 3 Juni 2015

AMC
ASRI MEDICAL CENTER
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

No : 372 /AII-1/AMC/ VI /2015
Hal : Surat Keterangan

Kepada yth.

**Dekan Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora**

di tempat

السنة الحادية عشر من الهجرة النبوية

Dengan hormat,

Bersama dengan surat ini kami beritahukan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Takas Prasetyanto
NIM : 09710012
Prodi : Psikologi
Judul : "Peran Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Religious Coping Sebagai Moderator Pada Perawat Rumah Sakit Umum Swasta Di Kota Yogyakarta "

Yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian terkait Judul diatas di Klinik Utama Asri Medical Center dengan baik

Demikian surat pemberitahuan ini kami buat untuk menjadikan maklum. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

السنة الحادية عشر من الهجرة النبوية

Hormat Kami,


dr. Nurfitri Ardhani, Sp.M., MMR
Direktur Utama

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan.
2. Manajer Keperawatan dan Kebidanan
3. Bagian SDM

Office :
Jl. HOS Cokroaminoto 17 Yogyakarta 55252 Telp. (0274) 618400 (Hunting) Fax. (0274) 618055
Email : asrimedicalcenter@gmail.com
www.asrimedicalcenter.com

Lampiran II : TRY OUT

1. Hasil Profesional judgement Tahap I

UB, Effektive. State. Integritas. UT. Keaja. Stress Kerja. KK Kerj.
Science. Peluang Cg/12.

SKALA KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Teori Kepuasan Kerja dari Robbins

No.	Aspek	Indikator	F/UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	Lingkungan Kerja <i>Karyawan ingin pekerjaan yang secara mental memuaskan serta karyawan yang menyukai pekerjaan dengan memberikan kesempatan menggunakan kemampuan dalam bekerja.</i>	a. Keamanan Kerja	F	Saya bekerja dengan standar keselamatan kerja yang telah ditentukan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Pekerjaan saya saat ini memiliki resiko keselamatan kerja yang tinggi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Kenyamanan Kerja	F	Saya merasa tenang ketika menjalani pekerjaan di kantor.	SS/ S/ N/ TS/ STS	Benar-benar benar sangat fisik.
			UF	Saya merasa daya tampung ruang kerja saya melampaui kapasitas karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
2.	Sistem Penggajian <i>Sistem penggajian dan kenaikan promosi yang mereka rasa wajar tidak menimbulkan rasa tidak senang dengan harapan mereka.</i>	c. Kemudahan Dalam Bekerja	F	Sistem pengarsipan alat dan data dapat diakses dengan mudah oleh karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa untuk mengakses kelengkapan peralatan kerja karyawan harus melalui proses yang panjang.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		a. Tuntutan Pekerjaan	F	Hak dan kewajiban yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
	Keterampilan Individu		UF	Saya merasa jam lembur tidak diperhitungkan dalam sistem kompensasi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b.	F	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Rumah Sakit tempat saya bekerja menuntut para karyawannya untuk melakukan pekerjaan diluar kemampuan yang dimiliki.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		c. Standar Gaji	F	Kompensasi yang diberikan akan mengalami kenaikan sesuai dengan indeks prestasi kerja karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

3.	Interaksi Sosial Kerjasama menurut perbedaan pendapat pada lingkungan kerja, membaca yang awam, memiliki prestasi dan kemampuan istimewa, sehingga tidak heran jika memiliki rekan-rekan kerja yang cerdas dan mendukung.	a. Hubungan Antar Rekan Kerja	F	Koordinasi antar karyawan berjalan dengan baik.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya hanya membantu rekan kerja yang peduli dengan saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	•
		b. Dukungan Rekan Kerja	F	Saya tak segan memberikan selamat kepada teman kerja saya yang berprestasi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa para karyawan tidak peduli dengan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab mereka.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

Tambahan: Interaksi perlu diperbaiki, disesuaikan dengan arti dan aspek definisi.

SKALA STRES KERJA
Berdasarkan teori dari Lazarus & Folkman

No.	Aspek	Indikator	F/UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	Interpretasi Kognitif <i>Penilaian kognitif yang terpusat pada bahaya, ancaman dan tuntutan yang dapat menimbulkan stres.</i>	a. Kecemasan Yang Berlebih	F	Saya merasa was-was ketika harus memulai pekerjaan saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Pekerjaan ini dapat memberikan masa depan yang baik untuk saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
		b. Sumber Daya Yang Terkurus	F	Saya merasakan kelelahan fisik di akhir pekerjaan saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya tidak pernah lelah melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan.	SL / SR / KD / JR / TP	di tulis dalam respon.
2.	Strategi Coping <i>Strategi coping melibatkan kemampuan individu dalam menghadapi masalah dengan sumber daya yang dimiliki yang dengan melakukan beberapa kegiatan tertentu akan menghasilkan kemampuan yang dapat digunakan untuk menghadapi suatu kejadian.</i>	c. Sikap Negatif Terhadap Pekerjaan	F	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan ini.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya merasa dapat berkembang dengan baik pada pekerjaan saya ini.	SL / SR / KD / JR / TP	
		a. Melarikan Diri	F	Saya senang meninggalkan pekerjaan saya ketika ada pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya senang ikut dalam pemecahan masalah yang terjadi ditempat saya bekerja.	SL / SR / KD / JR / TP	
		b. Mencari Nasehat	F	Saya tidak segan meminta pendapat orang lain mengenai hasil kerja saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya tidak ingin orang lain tahu mengenai permasalahan pada pekerjaan saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
		c. Mencari Dukungan	F	Saya menceritakan masalah pekerjaan saya pada orang yang sependapat dengan saya saja.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya merasa bisa menyelesaikan permasalahan saya sendiri tanpa dukungan dari orang lain.	SL / SR / KD / JR / TP	
		d. Keinginan Untuk Berubah	F	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya cenderung susah untuk beradaptasi dengan gaya kerja yang baru.	SL / SR / KD / JR / TP	

Skala Stress Kerja peneliti menggunakan pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi timbulnya gejala yang dirasakan oleh individu dengan makna skor yang diperoleh sebagai berikut :

SL = Selalu
SR = Sering

KD = Kadang-Kadang
JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

Spes → 7. Fokus = 7 membuat
Gri atau syptom.

SKALA *RELIGIOUS COPING*
Berdasarkan teori dari Pargament

No.	Aspek	Indikator	F/UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	<i>Collaborative</i> Individu & Tuhan memerankan peran aktif dalam proses pemecahan masalah individu. Tuhan aktif memberikan <i>active</i> voice yang memiliki pengaruh keputusan pengikutnya.	a. Beribadah	F	Saya meyakini Tuhan tidak akan mengabaikan orang yang mendekatkan diri kepada-Nya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa Tuhan tidak pernah mengabaikan permohonan doa saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Rasa Spiritual	F	Saya selalu berkeyakinan Tuhan tidak akan membebani manusia diluar kemampuannya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya pernah merasakan Tuhan tidak ada untuk saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
2.	<i>Self-Directing</i> Individu memecahkan masalah dengan bantuan dari Tuhan berupa kemampuan diri dan sumpah sumber berbagai sumber untuk memecahkan masalah.	a. Pandangan Terhadap Dunia	F	Saya meyakini selalu ada jalan disetiap masalah yang ada di dunia ini.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya selalu menemukan masalah dimanapun saya berada.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Bersyukur	F	Saya merasa masih banyak orang-orang yang kurang beruntung dari saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya selalu mengeluh dengan cobaan yang saya terima.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
3.	<i>Defering</i> Tuhan memelihara sungguh dalam pemecahan masalah individu secara optimal.	c. Perjuangan Diri	F	Salah satu tugas saya sebagai manusia adalah berusaha dengan sebaik-baiknya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Terkadang saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			F	Saya merasa setiap kejadian yang saya terima telah diatur oleh Tuhan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		a. Takdir Tuhan	UF	Saya merasa rencana Tuhan tidak selalu berpihak kepada saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			F	Permasalahan dalam hidup yang saya hadapi adalah salah satu cara Tuhan agar saya lebih baik.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Tidak selalu apa yang saya harapkan akan berjalan lurus sesuai keinginan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Petunjuk Dari Tuhan	F			
			UF			

Skala *Religious Coping* peneliti menggunakan skala sikap dengan jawaban sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju TS = Tidak Setuju

Handwritten signatures and initials: VT, 5, and a circled signature.

2. Hasil Profesional judgement Tahap II

SKALA KEPUASAN KERJA
Berdasarkan Teori Kepuasan Kerja dari Robbins

No.	Aspek	Indikator	F/UF	Alternatif	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	Lingkungan Kerja	a. Keamanan Kerja	F	Saya bekerja dengan standar keselamatan kerja yang telah ditentukan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Pekerjaan saya saat ini memiliki resiko keselamatan kerja yang tinggi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Kenyamanan Kerja	F	Saya merasa tenang ketika menjalani pekerjaan di kantor.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
2.			UF	Saya merasa daya tampung ruang kerja saya melampaui kapasitas karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		c. Kemudahan Dalam Bekerja	F	Sistem pengarsipan alat dan data dapat diakses dengan mudah oleh karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa untuk mengakses kelengkapan peralatan kerja karyawan harus melalui proses yang panjang.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
	Sistem Penggajian	a. Tuntutan Pekerjaan	F	Hak dan kewajiban yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa jam lembur tidak diperhitungkan dalam sistem kompensasi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Keterampilan Individu	F	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
	Standar Gaji		UF	Rumah Sakit tempat saya bekerja menuntut para karyawannya untuk melakukan pekerjaan diluar kemampuan yang dimiliki.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			F	Kompensasi yang diberikan akan mengalami kenaikan sesuai dengan indeks prestasi kerja karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Dengan beban kerja yang memiliki saya berhak mendapatkan kenaikan upah kerja.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

Skala Kepuasan Kerja peneliti menggunakan skala sikap dengan pilihan jawaban sebagai berikut :
 SS = Sangat Setuju N = Netral
 S = Setuju TS = Tidak Setuju

3.	Interaksi Sosial	a. Hubungan Antar Rekan Kerja	F	Koordinasi antar karyawan berjalan dengan baik.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya hanya membantu rekan kerja yang peduli dengan saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Dukungan Rekan Kerja	F	Saya tak segan memberikan selamat kepada teman kerja saya yang berprestasi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa para karyawan tidak peduli dengan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab mereka.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

Skala Kepuasan Kerja peneliti menggunakan skala sikap dengan pilihan jawaban sebagai berikut :
 SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

SKALA STRES KERJA
Berdasarkan teori dari Lazarus & Folkman

No.	Aspek	Indikator	F/ UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	Fisik	a. Sakit kepala	F	Saya sering merasa sakit kepala ketika pekerjaan saya tidak dapat terselesaikan dengan baik.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Seberapapun banyaknya pekerjaan saya, tidak berpengaruh terhadap kesehatan saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
		b. Denyut nadi cepat	F	Saya merasa berdegup kencang ketika mendapat tugas yang sangat banyak.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Pekerjaan dikantor saat ini, dapat saya kerjakan dengan perasaan yang tenang.	SL / SR / KD / JR / TP	
		c. Susah tidur	F	Saya mudah terbangun di malam hari, karena memikirkan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya terbiasa tidur dengan jadwal yang teratur setiap malam, walaupun pekerjaan saya menyita waktu.	SL / SR / KD / JR / TP	
2.	Psikis	a. Mudah lupa	F	Pekerjaan membuat saya sering melupakan tugas yang harus saya lakukan berikutnya.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Rutinitas pekerjaan yang membuat saya tidak membuat saya mengabaikan pekerjaan yang lainnya.	SL / SR / KD / JR / TP	
		b. Susah berkonsentrasi	F	Saya sering melakukan kesalahan ketika pekerjaan sedang menumpuk.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Banyaknya pekerjaan tidak membuat saya melalaikan pekerjaan yang seharusnya saya lakukan.	SL / SR / KD / JR / TP	
		c. Mudah marah	F	Tekanan pekerjaan yang banyak dapat mengubah perasaan saya menjadi cepat tersinggung.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya sudah terbiasa dengan rutinitas pekerjaan kantor yang berat, sehingga tidak berdampak langsung terhadap perilaku saya terhadap orang lain	SL / SR / KD / JR / TP	
3.	Perilaku	a. Susah bersosialisasi	F	Saya cenderung memilih untuk menghindari teman-teman, ketika saya dihadapkan dengan pekerjaan kantor yang berat.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Keinginan saya untuk berkumpul dengan teman-teman tidak terpengaruh dengan adanya pekerjaan yang menumpuk.	SL / SR / KD / JR / TP	

Skala Stress Kerja peneliti menggunakan pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi timbulnya gejala yang dirasakan oleh individu dengan makna skor yang diperoleh sebagai berikut :

SL = Selalu KD = Kadang-Kadang TP = Tidak Pernah
 SR = Sering JR = Jarang

	b. Sering membuat kecacauan	F	Ketika menghadapi pekerjaan berat dikantor, saya sering membuat keputusan yang tidak masuk akal.	SL / SR / KD / JR / TP	
		UF	Dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, saya cenderung melaksanakannya dengan tenang, dan mengikuti peraturan yang berlaku.	SL / SR / KD / JR / TP	
	c. Menarik diri	F	Saya lebih memilih mengurung diri dikamar ketika dihadapkan dengan banyak pekerjaan, daripada harus menceritakannya kepada teman disekitar saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
		UF	Saya terbiasa bertukar pikiran dengan teman-teman, ketika pekerjaan mulai dirasa berat.	SL / SR / KD / JR / TP	

Skala Stress Kerja peneliti menggunakan pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi timbulnya gejala yang dirasakan oleh individu dengan makna skor yang diperoleh sebagai berikut :

SL = Selalu KD = Kadang-Kadang TP = Tidak Pernah
 SR = Sering JR = Jarang

SKALA RELIGIOUS COPING
Berdasarkan teori dari Pargament

No.	Aspek	Indikator	F/UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	<i>Collaborative</i>	a. Beribadah	F	Saya meyakini Tuhan tidak akan mengabaikan orang yang mendekatkan diri kepada-Nya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa Tuhan tidak pernah mengabaikan permohonan doa saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Rasa Spiritual	F	Saya selalu berkeyakinan Tuhan tidak akan membebani manusia diluar kemampuannya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya pernah merasakan Tuhan tidak ada untuk saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
2.	<i>Self Directing</i>	a. Pandangan Terhadap Dunia	F	Saya meyakini selalu ada jalan disetiap masalah yang ada di dunia ini.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya selalu menemukan masalah dimanapun saya berada.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Bersyukur	F	Saya merasa masih banyak orang-orang yang kurang beruntung dari saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya selalu mengeluh dengan cobaan yang saya terima.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
3.	<i>Deffering</i>	c. Perjuangan Diri	F	Salah satu tugas saya sebagai manusia adalah berusaha dengan sebaik-baiknya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Terkadang saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		a. Takdir Tuhan	F	Saya merasa setiap kejadian yang saya terima telah diatur oleh Tuhan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa rencana Tuhan tidak selalu berpihak kepada saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Petunjuk Dari Tuhan	F	Permasalahan dalam hidup yang saya hadapi adalah salah satu cara Tuhan agar saya lebih baik.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Tidak selalu apa yang saya harapkan akan berjalan lurus sesuai keinginan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

Skala Religious Coping peneliti menggunakan skala sikap dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju TS = Tidak Setuju

3. Hasil Professional judgement Tahap III

SKALA KEPUASAN KERJA
Berdasarkan Teori Kepuasan Kerja dari Robbins

No.	Aspek	Indikator	F/UF	Alternatif	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	Lingkungan Kerja	a. Keamanan Kerja	F	Saya bekerja sesuai dengan aturan keamanan kerja yang telah dibuat.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Lingkungan kerja saya saat ini beresiko tinggi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Kenyamanan Kerja	F	Saya merasa tenang ketika menjalani pekerjaan di kantor.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa daya tampung ruang kerja saya melampaui kapasitas karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
2.	Sistem Penggajian	c. Kemudahan Dalam Bekerja	F	Sistem pengarsipan alat dan data dapat diakses dengan mudah oleh karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa untuk mengakses kelengkapan peralatan kerja karyawan harus melalui proses yang panjang.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		a. Penggajian yang adil	F	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan yang saya miliki.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. <i>Tanatar gaji</i> Kebijakan promosi	UF	Saya merasa jam lembur tidak diperhitungkan dalam sistem penggajian.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
3.	Interaksi Sosial		F	Tempat saya bekerja memberikan kejelasan kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Sejak pertama kali bekerja sampai saat ini, jabatan saya tidak pernah berubah.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		a. Hubungan Antar Rekan Kerja	F	Koordinasi antar karyawan berjalan dengan baik.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa para karyawan tidak peduli dengan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab mereka.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Dukungan Rekan Kerja	F	Saya tak segan memberikan selamat kepada teman kerja saya yang berprestasi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Ruangan saya selalu dalam keadaan hening, karena masing-masing karyawan sibuk dengan pekerjaannya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

Skala Kepuasan Kerja peneliti menggunakan skala sikap dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju N = Netral

S = Setuju TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

SKALA STRES KERJA
Berdasarkan teori dari Beehr & Newman

No.	Aspek	Indikator	F/UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	Fisik	a. Sakit kepala	F	Saya sering merasa sakit kepala ketika pekerjaan saya tidak dapat terselesaikan dengan baik.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Seberapapun banyaknya pekerjaan saya, tidak berpengaruh terhadap kesehatan saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
		b. Denyut nadi cepat	F	Saya merasa berdegup kencang ketika mendapat tugas yang sangat banyak.	SL / SR / KD / JR / TP	
2.	Psikis		UF	Pekerjaan di kantor saat ini, dapat saya kerjakan dengan perasaan yang tenang.	SL / SR / KD / JR / TP	
		c. Susah tidur	F	Saya mudah terbangun di malam hari, karena memikirkan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya terbiasa tidur dengan jadwal yang teratur setiap malam, walaupun pekerjaan saya menyita waktu.	SL / SR / KD / JR / TP	
		a. Mudah lupa	F	Pekerjaan membuat saya sering melupakan tugas yang harus saya lakukan berikutnya.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Rutinitas pekerjaan yang menumpuk tidak membuat saya mengabaikan pekerjaan yang lainnya.	SL / SR / KD / JR / TP	
		b. Susah berkonsentrasi	F	Saya sering melakukan kesalahan ketika pekerjaan sedang menumpuk.	SL / SR / KD / JR / TP	
3.	Perilaku		UF	Banyaknya pekerjaan tidak membuat saya melalaikan pekerjaan yang seharusnya saya lakukan.	SL / SR / KD / JR / TP	Banyaknya pekerjaan tidak mengesampingkan saya dalam bekerja.
		c. Mudah marah	F	Tekanan pekerjaan yang banyak dapat mengganggu perasaan saya menjadi cepat tersinggung.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya sudah terbiasa dengan rutinitas pekerjaan kantor yang berat, sehingga tidak berdampak langsung terhadap perilaku saya terhadap orang lain.	SL / SR / KD / JR / TP	Rutinitas pekerjaan yang berat tidak akan menyebabkan perilaku marah pada orang lain
		a. Susah bersosialisasi	F	Saya cenderung memilih untuk menghindari teman-teman, ketika saya dihadapkan dengan pekerjaan kantor yang berat.	SL / SR / KD / JR / TP	
3.	Perilaku		UF	Keinginan saya untuk berkumpul dengan teman-teman tidak terpengaruh dengan adanya pekerjaan yang menumpuk.	SL / SR / KD / JR / TP	

Skala Stress Kerja peneliti menggunakan pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi timbulnya gejala yang dirasakan oleh individu dengan makna skor yang diperoleh sebagai berikut :

SL = Selalu
 SR = Sering

KD = Kadang-Kadang
 JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

b. Sering membuat kecacauan	F	Ketika menghadapi pekerjaan berat dikantor, saya sering membuat keputusan yang tidak masuk akal.	SL / SR / KD / JR / TP	
	UF	Dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, saya cenderung melaksanakannya dengan tenang, dan mengetahui peraturan yang berlaku.	SL / SR / KD / JR / TP	
	F	Saya lebih memilih mengurung diri dikamar ketika dihadapkan dengan banyak pekerjaan, daripada harus meneliti dan memeriksa kembali pekerjaan disekitar saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
	UF	Saya terbiasa bertukar pikiran dengan teman-teman, ketika pekerjaan mulai dirasa berat.	SL / SR / KD / JR / TP	

Skala Stress Kerja peneliti menggunakan pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi timbulnya gejala yang dirasakan oleh individu dengan makna skor yang diperoleh sebagai berikut :

SL = Selalu KD = Kadang-Kadang TP = Tidak Pernah
 SR = Sering JR = Jarang

SKALA RELIGIOUS COPING
Berdasarkan teori dari Pargament

No.	Aspek	Indikator	F/ UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	<i>Collaborative</i> <i>100</i> <i>Kelompok</i> <i>yang</i> <i>bertugas</i> <i>bersama</i> <i>untuk</i> <i>memecahkan</i> <i>masalah</i>	a. Beribadah	F	Saya meyakini Tuhan tidak akan mengabaikan orang yang mendekatkan diri kepada-Nya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa Tuhan tidak pernah mengabaikan permohonan doa saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Rasa Spiritual	F	Saya selalu berkeyakinan/ Tuhan tidak akan membebani manusia diluar kemampuannya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya pernah merasakan Tuhan tidak ada untuk saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		c. Intrinsik Religious	F	Salah satu tugas saya sebagai manusia adalah beribadah dan berusaha dengan sebaik-baiknya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Terkadang saya merasa tidak yakin dengan kemampuan yang saya miliki.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

Skala Religious coping dari bentuk *Collaborative* (Pargament et al, 1988) :

1. Ketika datang masalah, saya dan Tuhan bekerja sama sebagai mitra untuk memutuskan bagaimana cara memecahkannya.
2. Ketika mempertimbangkan situasi yang sulit Tuhan dan saya bekerja bersama untuk memikirkan solusi yang memungkinkan.
3. Tuhan dan saya bersama-sama menempatkan rencana saya pada tindakan.
4. Ketika saya merasa malu atau tegang terhadap masalah, saya bekerja bersama dengan Tuhan agar menemukan cara untuk mengurangi kekhawatiran saya.
5. Setelah menyelesaikan sebuah masalah, saya bekerja dengan Tuhan untuk merasakan kembali pelajaran apa yang bisa diambil.
6. Ketika saya mempunyai masalah, saya berdoa kepada Tuhan tentang masalah tersebut dan bersama-sama memutuskan bagaimana sebaiknya.

Skala *Religious Coping* peneliti menggunakan skala sikap dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

4. Hasil Profesional judgement Tahap IV

SKALA KEPUASAN KERJA
Berdasarkan Teori Kepuasan Kerja dari Robbins

No.	Aspek	Indikator	F/UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	Lingkungan Kerja	a. Keamanan Kerja	F	Saya bekerja sesuai dengan aturan keamanan kerja yang telah dibuat.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Lingkungan kerja saya saat ini beresiko tinggi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Kenyamanan Kerja	F	Saya merasa tenang ketika menjalani pekerjaan di kantor.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa daya tampung ruang kerja saya melampaui kapasitas karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		c. Kemudahan Dalam Bekerja	F	Sistem pengarsipan alat dan data dapat diakses dengan mudah oleh karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
2.	Sistem Penggajian		UF	Saya merasa untuk mengakses kelengkapan peralatan kerja karyawan harus melalui proses yang panjang.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		a. Penggajian yang adil	F	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan yang saya miliki.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa jam lembur tidak diperhitungkan dalam sistem penggajian.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Kenaikan gaji	F	Tempat saya bekerja memberikan kejelasan mengenai kenaikan gaji.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Sejak pertama kali bekerja sampai saat ini, gaji yang saya terima tidak pernah berubah.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
3.	Interaksi Sosial	c. Standar gaji	F	Kompensasi yang diberikan akan mengalami kenaikan sesuai dengan indeks prestasi kerja karyawan.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Dengan beban kerja yang saya miliki, saya berhak mendapatkan kenaikan upah kerja.	SS/ S/ N/ TS/ STS	Pegangan = Berdasarkan
		a. Hubungan Antar Rekan Kerja	F	Koordinasi antar karyawan berjalan dengan baik.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa para karyawan tidak peduli dengan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab mereka.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

Skala Kepuasan Kerja peneliti menggunakan skala sikap dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju N = Netral
S = Setuju TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

	b. Dukungan Rekan Kerja	F	Saya tak segan memberikan selamat kepada teman kerja saya yang berprestasi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		UF	Ruangan saya selalu dalam keadaan hening, karena masing-masing karyawan sibuk dengan pekerjaannya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

Skala Kepuasan Kerja peneliti menggunakan skala sikap dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

N = Netral

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

SKALA STRES KERJA
Berdasarkan teori dari Beehr & Newman

No.	Aspek	Indikator	F/ UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	Fisik	a. Sakit kepala	F	Saya sering merasa sakit kepala ketika pekerjaan saya tidak dapat terselesaikan dengan baik.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Seberapapun banyaknya pekerjaan saya, tidak berpengaruh terhadap kesehatan saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
		b. Denyut nadi cepat	F	Saya merasa berdegun kencang ketika mendapat tugas yang sangat banyak.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Pekerjaan di kantor saat ini, dapat saya kerjakan dengan perasaan yang tenang.	SL / SR / KD / JR / TP	
		c. Susah tidur	F	Saya mudah terbangun di malam hari, karena memikirkan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Saya terbiasa tidur dengan jadwal yang teratur setiap malam, walaupun pekerjaan saya menyita waktu.	SL / SR / KD / JR / TP	
2.	Psikis	a. Mudah lupa	F	Pekerjaan membuat saya sering melupakan tugas yang harus saya lakukan berikutnya.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Rutinitas pekerjaan yang menumpuk tidak membuat saya mengabaikan pekerjaan yang lainnya.	SL / SR / KD / JR / TP	
		b. Susah berkonsentrasi	F	Saya sering melakukan kesalahan ketika pekerjaan sedang menumpuk.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Banyaknya pekerjaan tidak akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.	SL / SR / KD / JR / TP	
		c. Mudah marah	F	Tekanan pekerjaan yang banyak membuat perasaan saya menjadi cepat tersinggung.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Rutinitas pekerjaan yang berat tidak akan menimbulkan perilaku marah pada orang lain.	SL / SR / KD / JR / TP	
3.	Perilaku	a. Susah bersosialisasi	F	Saya cenderung memilih untuk menghindari teman-teman, ketika dihadapkan dengan pekerjaan kantor yang berat.	SL / SR / KD / JR / TP	
			UF	Keinginan saya untuk berkumpul dengan teman-teman tidak terpengaruh dengan adanya pekerjaan yang menumpuk.	SL / SR / KD / JR / TP	

Skala Stress Kerja peneliti menggunakan pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi timbulnya gejala yang dirasakan oleh individu dengan makna skor yang diperoleh sebagai berikut :

SL = Selalu KD = Kadang-Kadang TP = Tidak Pernah

SR = Sering JR = Jarang

	b. Sering membuat kecacauan	F	Ketika menghadapi pekerjaan berat dikantor, saya sering membuat keputusan yang tidak masuk akal.	SL / SR / KD / JR / TP	
		UF	Dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, saya cenderung melaksanakannya dengan tenang, dan mengikuti peraturan yang berlaku.	SL / SR / KD / JR / TP	
	c. Menarik diri	F	Saya lebih memilih mengurung diri dikamar ketika dihadapkan dengan banyak pekerjaan, daripada harus menceritakan kepada teman-teman disekitar saya.	SL / SR / KD / JR / TP	
		UF	Saya terbiasa bertukar pikiran dengan teman-teman, ketika pekerjaan mulai dirasa berat.	SL / SR / KD / JR / TP	

Skala Stress Kerja peneliti menggunakan pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi timbulnya gejala yang dirasakan oleh individu dengan makna skor yang diperoleh sebagai berikut :

SL = Selalu KD = Kadang-Kadang TP = Tidak Pernah
 SR = Sering JR = Jarang

SKALA RELIGIOUS COPING
Berdasarkan teori dari Pargament

No.	Aspek	Indikator	F/ UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	Collaborative	a. Beribadah	F	Setiap memiliki masalah, saya berdoa kepada Tuhan untuk membantu saya menyelesaikan masalah tersebut.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Beribadah kepada Tuhan bukanlah jalan terbaik ketika saya sedang ada masalah.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Rasa Spiritual	F	Tuhan selalu menunjukkan pelajaran dalam setiap masalah yang saya hadapi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya tidak pernah merasakan campur tangan Tuhan dalam penyelesaian masalah saya.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		c. Intrinsik Religious	F	Setiap doa yang dikabulkan oleh Tuhan menambahkan keyakinan saya untuk memperdalam agama.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya merasa cukup dengan pengetahuan agama yang saya miliki saat ini.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

Skala Religious coping dari bentuk *Collaborative* (Pargament et al, 1988) :

1. Ketika datang masalah, saya dan Tuhan bekerja sama sebagai mitra untuk memutuskan bagaimana cara memecahkannya.
2. Ketika mempertimbangkan situasi yang sulit Tuhan dan saya bekerja bersama untuk memikirkan solusi yang memungkinkan.
3. Tuhan dan saya bersama-sama menempatkan rencana saya pada tindakan.
4. Ketika saya merasa malu atau tegang terhadap masalah, saya bekerja bersama dengan Tuhan agar menemukan cara untuk mengurangi kekhawatiran saya.
5. Setelah menyelesaikan sebuah masalah, saya bekerja dengan Tuhan untuk merasakan kembali pelajaran apa yang bisa diambil.
6. Ketika saya mempunyai masalah, saya berdoa kepada Tuhan tentang masalah tersebut dan bersama-sama memutuskan bagaimana sebaiknya.

Skala *Religious Coping* peneliti menggunakan skala sikap dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

5. Hasil Profesional judgement Tahap V

SKALA RELIGIOUS COPING

Berdasarkan teori dari Pargament

No.	Aspek	Indikator	F/UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
1.	Collaborative	a. Beribadah	F	Setiap memiliki masalah, saya berdoa kepada Tuhan, agar Tuhan dapat membantu saya menyelesaikan masalah tersebut.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Beribadah kepada Tuhan bukanlah jalan terbaik ketika saya sedang menghadapi masalah.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		b. Rasa Spiritual	F	Tuhan selalu menunjukkan pelajaran dalam setiap masalah yang saya hadapi.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Saya tidak pernah merasakan campur tangan Tuhan dalam penyelesaian masalah.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
		c. Intrinsik Religious	F	Setiap doa yang dikabulkan oleh Tuhan, saya menjadi yakin untuk lebih memperdalam agama.	SS/ S/ N/ TS/ STS	
			UF	Pengetahuan agama yang saya miliki saat ini sudah cukup.	SS/ S/ N/ TS/ STS	

Skala Religious coping dari bentuk *Collaborative* (Pargament et al, 1988) :

1. Ketika datang masalah, saya dan Tuhan bekerja sama sebagai mitra untuk memutuskan bagaimana cara memecahkannya.
2. Ketika mempertimbangkan situasi yang sulit Tuhan dan saya bekerja bersama untuk memikirkan solusi yang memungkinkan.
3. Tuhan dan saya bersama-sama menempatkan rencana saya pada tindakan.
4. Ketika saya merasa malu atau tegang terhadap masalah, saya bekerja bersama dengan Tuhan agar menemukan cara untuk mengurangi kekhawatiran saya.
5. Setelah menyelesaikan sebuah masalah, saya bekerja dengan Tuhan untuk merasakan kembali pelajaran apa yang bisa diambil.
6. Ketika saya mempunyai masalah, saya berdoa kepada Tuhan tentang masalah tersebut dan bersama-sama memutuskan bagaimana sebaiknya.

Skala *Religious Coping* peneliti menggunakan skala sikap dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju

N = Netral
TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

SKALA RELIGIOUS COPING
Berdasarkan teori dari Pargament

No.	Aspek	Indikator	F/UF	Aitem	Respon	Penilaian/ Komentar
2.	Deferring	a. Takdir Tuhan	F	Saya merasa setiap kejadian yang saya terima telah diatur oleh Tuhan.	SS / S / N / TS / STS	
		b. Petunjuk Dari Tuhan	UF	Saya merasa rencana Tuhan tidak selalu berpihak kepada saya. <i>Itu petanya Tuhan</i>	SS / S / N / TS / STS	
			F	Permasalahan dalam hidup yang saya hadapi adalah salah satu cara Tuhan agar saya lebih baik.	SS / S / N / TS / STS	
			UF	Apa yang selalu saya harapkan tidak akan berjalan terus sesuai keinginan.	SS / S / N / TS / STS	<i>Saya tdk akan menunggu petanya dari Tuhan</i>
		c. Kepasrahan pada Tuhan	F	Saya merasa Tuhan mengetahui apa yang terbaik buat hambaNya.	SS / S / N / TS / STS	
			UF	Saya menyerahkan semuanya pada apapun keputusan yang Tuhan berikan.	SS / S / N / TS / STS	

Skala Religious coping dari bentuk Deferring (Pargament et al, 1988) :

1. Dapada mencoba untuk datang dengan solusi yang tepat untuk masalah sendiri, saya membiarkan Tuhan memutuskan bagaimana menghadapinya.
2. Sebagai langkah pencarian solusi untuk masalah saya, saya menunggu Tuhan untuk mengambil kendali dan entah bagaimana Dia (Tuhan) akan mencari jalan keluarnya.
3. Saya tidak memikirkan solusi dari berbagai masalah saya, ~~tuhan~~ Tuhan akan memberikan petunjuk untuk saya.
4. Ketika muncul masalah yang sulit, saya menyerahkannya kepada Tuhan untuk memutuskan apa artinya bagi saya.
5. Saat situasi membuat saya cemas, saya menunggu Tuhan untuk membuang perasaan itu.
6. Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk memikirkan tentang masalah yang saya miliki, karena Tuhan dapat mengerti keadaan diri saya.

Skala Religious Coping peneliti menggunakan skala sikap dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

6. Susunan *Booklate* Tahap I



Lambang

PENGANTAR

Saya dari mahasiswa Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir/skripsi. Saya berharap bantuan dari saudara agar berkenan untuk mengisi skala yang saya berikan.

Kerahasaan jawaban akan saya jaga sebaik-baiknya sesuai dengan kode etik yang ada, sehingga saudara tidak perlu khawatir saat mengerjakan skala ini.

Skala yang saya berikan terkait dengan pekerjaan saudara sehari-hari sehingga tidak ada pilihan jawaban yang dianggap benar/salah. Oleh karena itu kami sangat mengharapkan kesungguhan serta kejujuran saudara. *Kerahasaan*

Akhir kata, kami ucapkan terima kasih atas kesediaan saudara dalam keterlibatan penelitian ini.

Papay/160

Peneliti
Takas Prasetyanto

IDENTITAS DIRI

1. ~~Nama~~ (inisial) :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Tempat bekerja :
5. Lama bekerja :

PETUNJUK MENGERJAKAN

1. Lengkapi terlebih dahulu identitas anda
2. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang telah di sediakan dengan ketentuan sebagai berikut :

SS : Jika pernyataan sangat setuju.

S : Jika pernyataan setuju.

N : Jika pernyataan antara setuju dan tidak setuju.

TS : Jika pernyataan tidak setuju.

STS : Jika pernyataan sangat tidak setuju.

3. Apabila anda ingin mengubah jawaban, maka beri tanda (=) pada jawaban tersebut, kemudian beri tanda (X) pada jawaban yang baru dan yang dianggap sesuai dengan anda
4. Usahakan tidak ada pernyataan yang terlewatkan

5. Jawablah pernyataan dengan sejujurnya dan sesuai dengan kondisi anda sebenarnya

6. Kerahasaan jawaban yang saudara berikan akan dijamin oleh peneliti.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					

*) Jika saudara merasa "setuju" dengan pernyataan tersebut, maka beri tanda silang pada kolom (S).

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.		X			

*) Apabila saudara ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka saudara dapat mencoret tanda silang yang ada dan menggantinya dengan memberi tanda silang pada jawaban yang baru.



SELAMAT MENGERJAKAN

Logo UIN
dikasih Kerangan

Bagian I

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan aturan keamanan kerja yang telah dibuat.					
2.	Sistem pengarsipan alat dan data dapat diakses dengan mudah oleh karyawan.					
3.	Tempat saya bekerja memberikan kejelasan kenaikan gaji.					
4.	Koordinasi antar karyawan berjalan dengan baik.					
5.	Saya merasa tenang ketika menjalani pekerjaan di kantor.					
6.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan yang saya miliki.					
7.	Kompensasi yang diberikan akan mengalami kenaikan sesuai dengan indeks prestasi kerja karyawan.					
8.	Saya tidak segan memberikan selamat kepada teman kerja saya yang berprestasi.					
9.	Lingkungan kerja saya saat ini beresiko tinggi.					

Bagian II

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap memiliki masalah, saya berdoa kepada Tuhan, agar Tuhan dapat membantu saya menyelesaikan masalah tersebut.					
2.	Setiap doa yang dikabulkan oleh Tuhan, saya menjadi yakin untuk lebih memperdalam agama.					
3.	Tuhan selalu menunjukkan pelajaran dalam setiap masalah yang saya hadapi.					
4.	Beribadah kepada Tuhan bukanlah jalan terbaik ketika saya sedang menghadapi masalah.					
5.	Pengetahuan agama yang saya miliki saat ini sudah cukup.					
6.	Saya tidak pernah merasakan campur tangan Tuhan dalam setiap penyelesaian masalah.					

- 6 -

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
10.	Saya merasa untuk mengakses perlengkapan peralatan kerja karyawan harus melalui proses yang panjang.					
11.	Sejak pertama kali bekerja sampai saat ini, gaji yang saya terima tidak pernah berubah.					
12.	Saya merasa para karyawan tidak peduli dengan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab mereka.					
13.	Saya merasa daya tampung ruang kerja saya melampaui kapasitas karyawan.					
14.	Saya merasa jam lembur tidak diperhitungkan dalam system penggajian.					
15.	Berdasarkan beban kerja yang saya miliki, saya berhak mendapatkan kenaikan upah kerja.					
16.	Ruangan saya selalu dalam keadaan hening, karena masing-masing karyawan sibuk dengan pekerjaannya.					

- 5 -

BAGIAN III

PETUNJUK MENERJAKAN

1. Lengkapilah terlebih dahulu identitas anda
2. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang telah di sediakan dengan ketentuan sebagai berikut :

SL : Jika pernyataan selalu dilakukan.

SR : Jika pernyataan sering dilakukan.

KD : Jika pernyataan kadang-kadang dilakukan.

JR : Jika pernyataan jarang dilakukan.

TP : Jika pernyataan tidak pernah dilakukan.

3. Apabila anda ingin mengubah jawaban, maka beri tanda (=) pada jawaban tersebut, kemudian beri tanda (X) pada jawaban yang baru dan yang dianggap sesuai dengan anda
4. Usahakan tidak ada pernyataan yang terlewatkan
5. Jawablah pernyataan dengan sejujurnya dan sesuai dengan kondisi anda sebenarnya
6. Kerahasiaan jawaban yang saudara berikan akan dijamin oleh peneliti.

Contoh :

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.					

*¹⁾ Jika saudara merasa sering melakukannya maka beri tanda silang pada kolom (SR).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.		X			

*²⁾ Apabila saudara ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka saudara dapat mencoret tanda silang yang ada dan menggantinya dengan memberi tanda silang pada jawaban yang baru.

Bagian III

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya merasa berdegup kencang ketika mendapat tugas yang sangat banyak.					
2.	Pekerjaan membuat saya sering melupakan tugas yang harus saya lakukan berikutnya.					
3.	Tekanan pekerjaan yang banyak membuat perasaan saya menjadi cepat tersinggung.					
4.	Ketika menghadapi pekerjaan berat di kantor, saya membuat keputusan yang tidak masuk akal.					
5.	Saya merasa sakit kepala ketika pekerjaan saya tidak dapat terselesaikan dengan baik.					
6.	Saya mudah terbangun di malam hari, karena memikirkan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan.					
7.	Saya mudah melakukan kesalahan ketika pekerjaan menumpuk.					

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
8.	Saya cenderung memilih untuk menghindari teman-teman, ketika dihadapkan dengan pekerjaan kantor yang berat.					
9.	Seberapapun banyaknya pekerjaan, tidak berpengaruh terhadap kesehatan saya.					
10.	Saya lebih memilih mengurung diri di kamar ketika dihadapkan dengan banyak pekerjaan.					
11.	Saya terbiasa tidur dengan jadwal yang teratur setiap malam, walaupun pekerjaan saya menyita waktu.					
12.	Banyaknya pekerjaan tidak akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
13.	Keinginan saya untuk berkumpul dengan teman-teman tidak terpengaruh dengan adanya pekerjaan yang menumpuk.					

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
14.	Saya terbiasa bertukar pikiran dengan teman-teman ketika pekerjaan mulai terasa berat.					
15.	Pekerjaan di kantor saat ini, dapat saya kerjakan dengan perasaan yang tenang.					
16.	Rutinitas pekerjaan yang menumpuk tidak membuat saya mengabaikan pekerjaan yang lainnya.					
17.	Rutinitas pekerjaan saya yang berat tidak akan menimbulkan perilaku marah pada orang lain.					
18.	Dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, saya cenderung melaksanakannya dengan tenang.					

*) PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA, JANGAN SAMPAI ADA NOMOR YANG TERLEWATI.

*** Terima Kasih ***

7. Susunan Booklate Tahap II





Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					

*) Jika saudara merasa "setuju" dengan pernyataan tersebut, bertilah tanda silang pada kolom (S).

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.		X			

*) Apabila saudara ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka saudara dapat mencoret tanda silang yang ada dan menggantinya dengan memberi tanda silang pada jawaban yang baru.

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.		X			

SELAMAT MENGERJAKAN

- 3 -

SS : Sangat setuju. N : Netral. STS : Sangat tidak setuju.
S : Setuju. TS : Tidak setuju.

Bagian I

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan aturan keamanan kerja yang telah dibuat.					
2.	Sistem pengarsipan alat dan data dapat diakses dengan mudah oleh karyawan.					
3.	Tempat saya bekerja memberikan kejelasan kenaikan gaji.					
4.	Koordinasi antar karyawan berjalan dengan baik.					
5.	Saya merasa tenang ketika menjalani pekerjaan di kantor.					
6.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan yang saya miliki.					
7.	Kompensasi yang diberikan akan mengalami kenaikan sesuai dengan indeks prestasi kerja karyawan.					
8.	Saya tidak segan memberikan selamat kepada teman kerja saya yang berprestasi.					
9.	Lingkungan kerja saya saat ini bersih & tinggi.					
10.	Saya merasa untuk mengakses kelengkapan peralatan kerja karyawan harus melalui proses yang panjang.					
11.	Sejak pertama kali bekerja sampai saat ini, gaji yang saya terima tidak pernah berubah.					
12.	Saya merasa para karyawan tidak peduli dengan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab mereka.					
13.	Saya merasa daya tampung ruang kerja saya melampaui kapasitas karyawan.					

Mengatakan dari Responden mengenai ~~Setia~~ Hem.

- 4 -

SS : Sangat setuju. N : Netral. STS : Sangat tidak setuju.
S : Setuju. TS : Tidak setuju.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
14.	Saya merasa jam lembur tidak diperhitungkan dalam sistem penggajian.					
15.	Berdasarkan beban kerja yang saya miliki, saya berhak mendapatkan kenaikan upah kerja.					
16.	Ruangan saya selalu dalam keadaan bersih, karena masing-masing karyawan sibuk dengan pekerjaannya.					

Bagian II

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap memiliki masalah, saya berdoa kepada Tuhan, agar Tuhan dapat membantu saya menyelesaikan masalah tersebut.					
2.	Setiap doa yang dikabulkan oleh Tuhan, saya menjadi yakin untuk lebih memperdalam agama.					
3.	Tuhan selalu menunjukkan pelajaran dalam setiap masalah yang saya hadapi.					
4.	Beribadah kepada Tuhan bukanlah jalan terbaik ketika saya sedang menghadapi masalah.					
5.	Pengertian agama yang saya miliki saat ini sudah cukup.					
6.	Saya tidak pernah merasakan campur tangan Tuhan dalam setiap penyelesaian masalah.					



BAGIAN III

PETUNJUK MENERJAKAN

- Lengkapilah terlebih dahulu identitas anda.
- Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang telah di sediakan dengan ketentuan sebagai berikut :

SL : Jika pernyataan selalu dilakukan.

SR : Jika pernyataan sering dilakukan.

KD : Jika pernyataan kadang-kadang dilakukan.

JR : Jika pernyataan jarang dilakukan.

TP : Jika pernyataan tidak pernah dilakukan.

- Apabila anda ingin mengubah jawaban, maka coret (X) pada jawaban tersebut, kemudian beri tanda (X) pada jawaban yang baru dan dianggap sesuai.
- Usahakan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
- Jawablah pernyataan dengan sejujurnya dan sesuai kondisi anda sebenarnya.
- Kerahasiaan jawaban yang bapak/ibu berikan akan dijamin oleh peneliti.

Contoh :

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.					

* Jika saudara merasa sering melakukannya maka beri tanda silang pada kolom (SR).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.		X			

* Apabila bapak/ibu ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka saudara dapat mencoret tanda silang dan menggantinya dengan memberi tanda silang pada jawaban yang baru.

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.		X			

SELAMAT MENERJAKAN

SL : Selalu. KD : Kadang-kadang. TP : Tidak pernah.
SR : Sering. JR : Jarang.

Bagian III

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya merasa berdegup kencang ketika mendapat tugas yang sangat banyak.					
2.	Pekerjaan membuat saya sering melupakan tugas yang harus saya lakukan berikutnya.					
3.	Tekanan pekerjaan yang banyak membuat perasaan saya menjadi cepat tersinggung.					
4.	Ketika menghadapi pekerjaan berat di kantor, saya membuat keputusan yang tidak masuk akal.					
5.	Saya merasa sakit kepala ketika pekerjaan saya tidak dapat terselesaikan dengan baik.					
6.	Saya mudah terbangun di malam hari, karena memikirkan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan.					
7.	Saya mudah melakukan kesalahan ketika pekerjaan menumpuk.					
8.	Saya cenderung memilih untuk menghindari teman-teman, ketika dihadapkan dengan pekerjaan kantor yang berat.					
9.	Seberapa pun banyaknya pekerjaan, tidak berpengaruh terhadap kesehatan saya.					
10.	Saya lebih memilih mengurung diri di kamar ketika dihadapkan dengan banyak pekerjaan.					
11.	Saya terbiasa tidur dengan jadwal yang teratur setiap malam, walaupun pekerjaan saya menyita waktu.					

SL : Selalu. KD : Kadang-kadang. TP : Tidak pernah.
SR : Sering. JR : Jarang.

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
12.	Banyaknya pekerjaan tidak akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
13.	Keringanan saya untuk berkumpul dengan teman-teman tidak terpengaruh dengan adanya pekerjaan yang menumpuk.					
14.	Saya terbiasa bertukar pikiran dengan teman-teman ketika pekerjaan mulai terasa berat.					
15.	Pekerjaan di kantor saat ini, dapat saya kerjakan dengan perasaan yang tenang.					
16.	Rutinitas pekerjaan yang menumpuk tidak membuat saya mengabaikan pekerjaan yang lainnya.					
17.	Rutinitas pekerjaan saya yang berat tidak akan menimbulkan perilaku marah pada orang lain.					
18.	Dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, saya cenderung melaksanakannya dengan tenang.					

*) PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA, JANGAN SAMPAI ADA
NOMOR YANG TERLEWATI.

*** Terima Kasih ***

8. Susunan *Booklate* Tahap III





PENGANTAR

Saya dari mahasiswa Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sedang melakukan penelitian dalam rangka *Try out* skala penelitian. Saya berharap bantuan dari bapak/ibu agar berkenan untuk mengisi skala yang saya berikan.

Skala yang saya berikan terkait dengan pekerjaan bapak/ibu sehari-hari sehingga tidak ada pilihan jawaban yang dianggap benar/salah. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kesungguhan serta kejujuran bapak/ibu.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu dalam keterlibatan penelitian ini.

Hormat saya
Peneliti



IDENTITAS DIRI

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Tempat bekerja :
5. Lama bekerja :

PETUNJUK Mengerjakan

1. Lengkapilah terlebih dahulu identitas anda.
2. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang telah di sediakan dengan ketentuan sebagai berikut :
 SS : Jika jawaban sangat setuju dengan pernyataan.
 S : Jika jawaban setuju dengan pernyataan.
 N : Jika jawaban netral terhadap pernyataan.
 TS : Jika jawaban tidak setuju dengan pernyataan.
 STS : Jika jawaban sangat tidak setuju dengan pernyataan.
 3. Apabila anda ingin mengubah jawaban, maka beri tanda (=) pada jawaban tersebut, kemudian beri tanda (X) pada jawaban yang baru dan yang dianggap sesuai dengan anda.
 4. Usahakan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
 5. Jawablah pernyataan dengan sejujurnya dan sesuai dengan kondisi bapak/ibu sebenarnya.
 6. Kerahasiaan jawaban yang bapak/ibu berikan akan dijamin oleh peneliti.



Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					

*) Jika bapak/ibu merasa "setuju" dengan pernyataan tersebut, maka beri tanda silang pada kolom (S).

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.		X			

*) Apabila bapak/ibu ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka bapak/ibu dapat mencoret tanda silang yang ada dan menggantinya dengan memberi tanda silang pada jawaban yang baru.

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.		X		X	

SELAMAT MENGERJAKAN

SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat tidak setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

Bagian I

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan aturan keamanan kerja yang telah dibuat.					
2.	Sistem pengarsipan alat dan data dapat diakses dengan mudah oleh karyawan.					
3.	Tempat saya bekerja memberikan kejelasan kenaikan gaji.					
4.	Koordinasi antar karyawan berjalan dengan baik.					
5.	Saya merasa tenang ketika menjalani pekerjaan di kantor.					
6.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan yang saya miliki.					
7.	Kompensasi yang diberikan akan mengalami kenaikan sesuai dengan indeks prestasi kerja karyawan.					
8.	Saya tidak segan memberikan selamat kepada teman kerja saya yang berprestasi.					
9.	Lingkungan kerja saya saat ini beresiko tinggi.					
Masukan dari Responden mengenai aitem :						



BAGIAN III

PETUNJUK MENERJAKAN

1. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang telah di sediakan dengan ketentuan sebagai berikut :

SL : Jika pernyataan selalu dilakukan.

SR : Jika pernyataan sering dilakukan.

KD : Jika pernyataan kadang-kadang dilakukan.

JR : Jika pernyataan jarang dilakukan.

TP : Jika pernyataan tidak pernah dilakukan.

2. Apabila anda ingin mengubah jawaban, maka coret (X) pada jawaban tersebut, kemudian beri tanda (X) pada jawaban yang baru dan yang dianggap sesuai dengan anda.
3. Usahakan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
4. Jawablah pernyataan dengan sejujurnya dan sesuai dengan kondisi bapak/ibu sebenarnya.
5. Kerahasiaan jawaban yang bapak/ibu berikan akan dijamin oleh peneliti.



Contoh :

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.					

*¹⁾ Jika bapak/ibu merasa sering melakukannya maka beri tanda silang pada kolom (SR).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.		X			

*²⁾ Apabila bapak/ibu ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka bapak/ibu dapat mencoret tanda silang yang ada dan menggantinya dengan memberi tanda silang pada jawaban yang baru.

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.	X	X			

SELAMAT MENERJAKAN

SL = Selalu KD = Kadang-kadang TP = Tidak Pernah
 SR = Sering JR = Jarang

Bagian III

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya merasa berdegup kencang ketika mendapat tugas yang sangat banyak.					
2.	Pekerjaan membuat saya sering melupakan tugas yang harus saya lakukan berikutnya.					
3.	Tekanan pekerjaan yang banyak membuat perasaan saya menjadi cepat tersinggung.					
4.	Ketika menghadapi pekerjaan berat di kantor, saya membuat keputusan yang tidak masuk akal.					
5.	Saya merasa sakit kepala ketika pekerjaan saya tidak dapat terselesaikan dengan baik.					
6.	Saya mudah terbangun di malam hari, karena memikirkan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan.					
Masukan dari Responden mengenai aitem :						

SL = Selalu KD = Kadang-kadang TP = Tidak Pernah
 SR = Sering JR = Jarang

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
7.	Saya mudah melakukan kesalahan ketika pekerjaan menumpuk.					
8.	Saya cenderung memilih untuk menghindari teman-teman, ketika dihadapkan dengan pekerjaan kantor yang berat.					
9.	Seberapapun banyaknya pekerjaan, tidak berpengaruh terhadap kesehatan saya.					
10.	Saya lebih memilih mengurung diri di kamar ketika dihadapkan dengan banyak pekerjaan.					
11.	Saya terbiasa tidur dengan jadwal yang teratur setiap malam, walaupun pekerjaan saya menyita waktu.					
12.	Banyaknya pekerjaan tidak akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
Masukan dari Responden mengenai aitem :						

SL = Selalu KD = Kadang-kadang TP = Tidak Pernah
 SR = Sering JR = Jarang

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
13.	Keinginan saya untuk berkumpul dengan teman-teman tidak terpengaruh dengan adanya pekerjaan yang menumpuk.					
14.	Saya terbiasa bertukar pikiran dengan teman-teman ketika pekerjaan mulai terasa berat.					
15.	Pekerjaan di kantor saat ini, dapat saya kerjakan dengan perasaan yang tenang					
16.	Rutinitas pekerjaan yang menumpuk tidak membuat saya mengabaikan pekerjaan yang lainnya.					
17.	Rutinitas pekerjaan saya yang berat tidak akan menimbulkan perilaku marah pada orang lain.					
18.	Dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, saya cenderung melaksanakannya dengan tenang.					
Masukan dari Responden mengenai aitem :						

*) PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA, JANGAN SAMPAI ADA NOMOR YANG TERLEWATI.

*** *Terima Kasih* ***

9. Tabulasi Try Out Skala Stres Kerja

Subjek	No. Item																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	0	0	0	1	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	0	1	0	1	0	1	0	3	1	2	3	2	1	0	3	4	0
3	1	1	0	0	0	0	1	0	3	0	3	1	1	1	1	1	3	1
4	2	1	1	0	1	2	1	1	3	0	3	2	1	0	1	1	1	1
5	0	2	2	0	0	0	2	0	2	0	3	2	0	2	0	0	4	0
6	2	2	0	0	1	1	1	0	2	0	1	1	2	1	1	0	0	0
7	2	2	1	0	2	0	2	0	2	0	2	2	2	1	2	2	3	1
8	2	1	1	0	2	1	1	0	2	1	3	2	2	1	0	0	2	0
9	2	1	1	0	2	1	1	0	2	1	3	3	2	1	0	0	2	0
10	2	0	2	0	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
11	2	1	2	1	2	1	2	0	3	0	1	1	2	1	1	1	1	1
12	2	1	1	0	0	0	1	0	3	0	2	1	1	2	1	1	1	1
13	2	0	0	0	1	0	1	0	2	0	2	2	2	0	0	1	2	0
14	1	0	0	0	1	0	1	0	2	0	2	2	2	0	0	1	2	0
15	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	3	3	1	1	0	1	1	0
16	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	3	3	1	1	0	1	1	0
17	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	3	3	1	1	0	1	1	0
18	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	3	3	1	1	0	1	1	0
19	2	2	2	1	2	2	2	0	4	0	0	4	2	1	1	1	1	1
20	1	2	1	0	1	0	1	0	2	0	0	1	2	1	1	1	1	1
21	1	2	1	0	1	0	1	0	2	0	0	1	2	1	1	1	1	1
22	1	2	1	0	1	0	1	0	2	0	0	1	2	1	1	1	1	1
23	1	2	1	0	1	0	1	0	2	0	0	1	2	1	1	1	1	1
24	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2
25	2	1	2	1	2	1	2	0	3	0	1	1	2	1	1	1	1	1
26	1	2	2	0	1	0	2	0	3	2	2	2	4	2	1	0	4	1
27	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1
28	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1
29	1	2	2	0	1	0	2	0	3	2	2	2	4	2	1	0	4	1
30	1	2	2	0	1	0	2	0	3	2	2	2	4	2	1	0	4	1
31	1	2	2	0	1	0	2	0	3	2	2	2	4	2	1	0	4	1
32	2	2	1	0	2	2	2	0	3	0	1	1	0	0	0	0	1	0
33	3	1	2	0	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	4	2	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0	3	3	3	1	1	1	1	1
35	2	2	2	1	2	2	1	0	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1
36	3	1	2	0	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	4	2	1
37	3	1	2	0	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	4	3	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0	3	3	3	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0	3	3	3	4	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0	3	3	3	3	1	1	1	1
41	1	2	1	0	1	2	1	1	1	0	2	3	4	2	1	2	2	0
42	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0	3	3	3	1	1	1	1	1
43	1	1	1	1	1	1	1	1	3	0	3	3	3	1	1	1	1	1
44	0	3	0	1	0	0	4	2	3	0	4	0	1	4	3	4	2	0

10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	20.68	37.989	.127	.738
VAR00002	20.75	36.657	.323	.722
VAR00003	20.98	34.860	.516	.706
VAR00004	21.75	37.215	.433	.719
VAR00005	21.05	37.114	.293	.724
VAR00006	21.34	37.904	.155	.735
VAR00007	20.77	36.691	.370	.719
VAR00008	21.59	38.526	.116	.737
VAR00009	19.64	36.190	.389	.717
VAR00010	21.61	36.847	.306	.723
VAR00011	20.02	35.418	.236	.734
VAR00012	20.11	37.266	.140	.741
VAR00013	20.07	32.298	.514	.699
VAR00014	20.84	34.649	.431	.711
VAR00015	21.27	35.273	.567	.705
VAR00016	20.93	35.414	.247	.732
VAR00017	20.34	34.137	.333	.722
VAR00018	21.41	36.619	.476	.715

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	12.00	20.326	.510	.776
VAR00003	12.23	20.226	.496	.777
VAR00004	13.00	22.605	.280	.796
VAR00007	12.02	20.674	.524	.776
VAR00009	10.89	20.847	.433	.784
VAR00010	12.86	21.330	.352	.791
VAR00013	11.32	17.850	.541	.774
VAR00014	12.09	19.247	.521	.774
VAR00015	12.52	20.441	.568	.772
VAR00017	11.59	18.433	.439	.791
VAR00018	12.66	21.393	.496	.781

11. Tabulasi *Try Out* Skala Kepuasan Kerja

Subjek	No. Item															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3
2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	1	1
5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
10	3	3	2	3	3	1	3	3	0	1	3	3	3	3	0	3
11	3	3	3	3	3	0	2	4	0	2	2	3	0	3	0	1
12	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	3	4	1	3
14	4	3	3	2	3	1	1	4	0	1	3	2	1	1	1	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3
19	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3
20	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3
21	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3
22	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3
23	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	3
24	3	2	2	2	3	2	2	4	0	2	2	2	1	3	0	1
25	3	3	3	3	3	1	2	4	0	2	2	3	0	3	0	1
26	4	3	2	4	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	1	3
27	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2
28	3	3	3	3	3	1	2	2	0	1	2	2	3	2	1	2
29	4	3	2	4	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	1	3
30	4	3	2	4	2	2	2	4	1	3	3	2	3	2	1	3
31	4	3	2	4	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	1	3
32	4	3	3	4	3	3	3	4	0	1	3	1	1	3	1	2
33	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	0	3
34	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	0	3
35	3	2	1	3	2	1	1	3	1	2	2	3	3	1	1	3
36	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	0	3
37	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3
38	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	0	3
39	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	0	3
40	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	0	3
41	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3
42	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	0	3
43	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	0	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	0	1

12.Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.27	32.575	.295	.780
VAR00002	36.91	29.619	.500	.764
VAR00003	37.07	28.484	.546	.759
VAR00004	36.66	30.835	.261	.784
VAR00005	36.52	33.604	.120	.787
VAR00006	37.41	25.410	.790	.731
VAR00007	36.86	28.260	.660	.751
VAR00008	36.25	33.448	.080	.790
VAR00009	38.14	32.353	.065	.807
VAR00010	37.16	29.579	.470	.766
VAR00011	36.59	32.340	.370	.778
VAR00012	36.86	30.307	.391	.773
VAR00013	37.18	25.548	.669	.743
VAR00014	36.77	29.668	.464	.767
VAR00015	38.68	30.548	.454	.769
VAR00016	36.82	34.059	-.054	.804

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	20.70	22.213	.484	.836
VAR00003	20.86	20.725	.602	.825
VAR00006	21.20	18.678	.765	.806
VAR00007	20.66	20.742	.692	.817
VAR00010	20.95	22.277	.439	.840
VAR00011	20.39	24.801	.289	.848
VAR00012	20.66	22.044	.488	.835
VAR00013	20.98	18.674	.658	.820
VAR00014	20.57	21.507	.560	.829
VAR00015	22.48	23.092	.424	.840

13. Tabulasi Try Out Skala Collaborative Religious Coping.

Subjek	No. Item					
	1	2	3	4	5	6
1	4	4	4	3	3	3
2	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	2	3	2	3
6	3	3	2	3	3	3
7	4	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3
10	3	3	2	3	3	1
11	3	3	3	3	3	0
12	3	3	3	3	3	1
13	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	2	3	1
15	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3
19	3	2	3	3	3	2
20	3	2	3	3	3	2
21	3	2	3	3	3	2
22	3	2	3	3	3	2
23	3	2	3	3	3	3
24	3	2	2	2	3	2
25	3	3	3	3	3	1
26	4	3	2	4	3	3
27	3	3	2	3	3	2
28	3	3	3	3	3	1
29	4	3	2	4	3	3
30	4	3	2	4	2	2
31	4	3	2	4	3	3
32	4	3	3	4	3	3
33	3	2	1	3	3	1
34	3	1	1	1	3	1
35	3	2	1	3	2	1
36	3	2	1	3	3	1
37	3	2	1	3	3	1
38	3	1	1	1	3	1
39	3	1	1	1	3	1
40	3	1	1	1	3	1
41	3	2	2	4	3	2
42	3	2	2	1	3	1
43	3	2	2	1	3	1
44	4	4	4	4	4	4

14. Hasil Analisis Uji Reliabilitas *Collaborative Religious Coping*.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.400	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17.41	3.364	.464	.205
VAR00002	17.52	3.744	.370	.279
VAR00003	17.32	4.129	.347	.325
VAR00004	17.73	3.366	.036	.538
VAR00005	18.48	3.930	-.016	.528
VAR00006	17.34	3.811	.447	.269

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	44	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	11.30	1.143	.646	.688
VAR00002	11.41	1.271	.680	.658
VAR00003	11.20	1.748	.496	.762
VAR00006	11.23	1.575	.533	.740

15. Daftar Tabel Aitem Gugur.

Tabel 1. Distribusi aitem Kepuasan Kerja.

No.	Aspek	Indikator Perilaku	No. Item		$\sum$ Item	Bobot (%)
			F	UF		
1.	Lingkungan kerja	a. Keamanan kerja	1	9	2	35%
		b. Kenyamanan kerja	5	13	2	
		c. Kemudahan dalam bekerja	2	10	2	
2.	Sistem penggajian	a. Penggajian yang adil	6	14	2	35%
		b. Kenaikan gaji	3	11	2	
		c. Standar gaji	7	15	2	
3.	Interaksi social	a. Hubungan antar rekan kerja	4	12	2	30%
		b. Dukungan rekan kerja	8	16	2	
$\sum$					16	100%

Tabel 2. Distribusi aitem Stres Kerja.

No.	Aspek	Indikator Perilaku	No. Item		$\sum$ Item	Bobot (%)
			F	UF		
1.	Fisik	a. Sakit kepala	5	9	2	33%
		b. Denyut nadi cepat	1	15	2	
		c. Susah tidur	6	11	2	
2.	Psikis	a. Mudah lupa	2	16	2	34%
		b. Susah berkonsentrasi	7	12	2	
		c. Mudah marah	3	17	2	
3.	Perilaku	a. Susah bersosialisasi	8	13	2	33%
		b. Sering membuat kekacauan	4	18	2	
		c. Menarik diri	10	14	2	
$\sum$					18	100%

Tabel 3. Distribusi aitem Collaborative Religious coping.

No.	Aspek	Indikator Perilaku	No. Item		$\sum$ Item	Bobot (%)
			F	UF		
1.	Collaborative	a. Beribadah	1	4	2	100%
		b. Rasa spiritual	3	6	2	
		c. Intrinsik Religious	2	5	2	
$\sum$					6	100%

Keterangan : 1 = nomer item yang gugur

Lampiran III : Pengambilan Data



1. Skala Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan aturan keamanan kerja karyawan yang ada.					
2.	Sistem pengarsipan alat dan data dapat diakses dengan mudah oleh karyawan.					
3.	Tempat saya bekerja memberikan kejelasan kenaikan gaji.					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan yang saya miliki.					
5.	Kompensasi yang diberikan akan mengalami kenaikan sesuai dengan indeks prestasi kerja karyawan.					
6.	Saya merasa untuk mengakses kelengkapan peralatan kerja karyawan harus melalui proses yang panjang.					
7.	Sejak pertama kali bekerja sampai saat ini, gaji yang saya terima tidak pernah berubah.					
8.	Saya merasa para karyawan tidak peduli dengan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab mereka.					
9.	Saya merasa daya tampung ruang kerja saya melampaui kapasitas karyawan.					
10.	Saya merasa jam lembur tidak diperhitungkan dalam system penggajian.					
11.	Berdasarkan beban kerja yang saya miliki, saya berhak mendapatkan kenaikan upah kerja.					

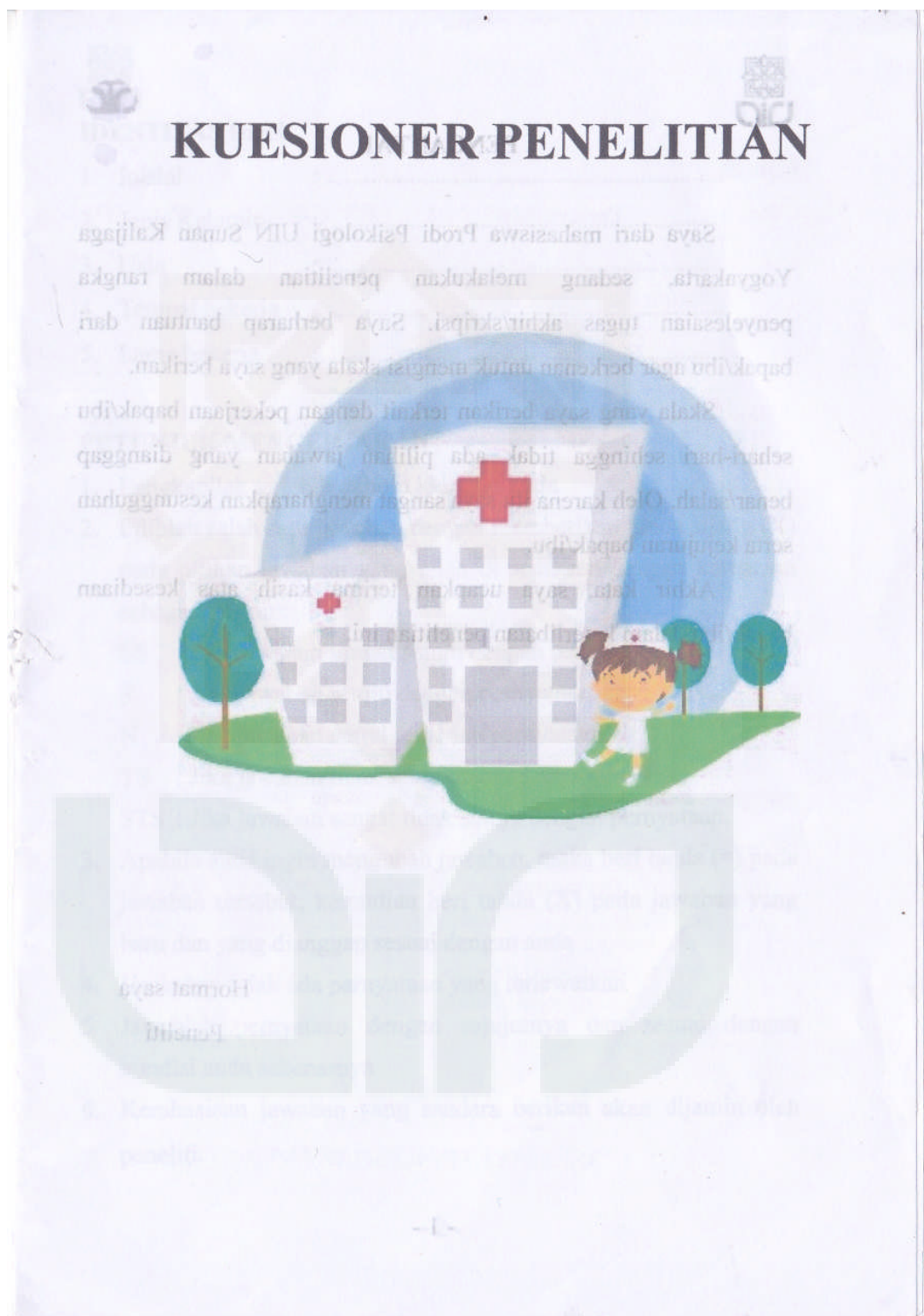
2. Skala Collaborative Religious Coping

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap memiliki masalah, saya berdoa kepada Tuhan, agar Tuhan dapat membantu saya menyelesaikan masalah tersebut.					
2.	Setiap doa yang dikabulkan oleh Tuhan, saya menjadi yakin untuk lebih memperdalam agama.					
3.	Tuhan selalu menunjukkan pelajaran dalam setiap masalah yang saya hadapi.					
4.	Saya tidak pernah merasakan campur tangan Tuhan dalam setiap penyelesaian masalah.					

3. Skala Stres Kerja

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Pekerjaan membuat saya sering melupakan tugas yang harus saya lakukan berikutnya.					
2.	Tekanan pekerjaan yang banyak membuat perasaan saya menjadi cepat tersinggung.					
3.	Ketika menghadapi pekerjaan berat di kantor, saya membuat keputusan yang tidak masuk akal.					
4.	Saya merasa sakit kepala ketika pekerjaan saya tidak terselesaikan dengan baik.					
5.	Saya mudah melakukan kesalahan ketika pekerjaan menumpuk.					
6.	Saya lebih memilih mengurung diri di kamar ketika dihadapkan dengan banyak pekerjaan.					
7.	Seberapapun banyaknya pekerjaan, tidak berpengaruh terhadap kesehatan saya.					
8.	Keinginan saya untuk berkumpul dengan teman-teman tidak terpengaruh dengan adanya pekerjaan yang menumpuk.					
9.	Saya terbiasa bertukar pikiran dengan teman-teman ketika pekerjaan mulai terasa berat.					
10.	Pekerjaan di kantor saat ini, dapat saya kerjakan dengan perasaan yang tenang					
11.	Rutinitas pekerjaan saya yang berat tidak akan menimbulkan perilaku marah pada orang lain.					
12.	Dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, saya cenderung melaksanakannya dengan tenang.					

4. Booklate Kuesioner Penelitian



Saya dari mahasiswa Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir/skripsi. Saya berharap bantuan dari bapak/ibu agar berkenan untuk mengisi skala yang saya berikan.

Skala yang saya berikan terkait dengan pekerjaan bapak/ibu sehari-hari sehingga tidak ada pilihan jawaban yang dianggap benar/salah. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kesungguhan serta kejujuran bapak/ibu.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu dalam keterlibatan penelitian ini.

Hormat saya
Peneliti



IDENTITAS DIRI

1. Inisial	:	
2. Jenis Kelamin	:	
3. Usia	:	
4. Tempat bekerja	:	
5. Lama bekerja	:	

PETUNJUK MENERJAKAN

1. Lengkapi terlebih dahulu identitas anda
2. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang telah di sediakan dengan ketentuan sebagai berikut :
SS : Jika jawaban sangat setuju dengan pernyataan.
S : Jika jawaban setuju dengan pernyataan.
N : Jika jawaban netral terhadap pernyataan.
TS : Jika jawaban tidak setuju dengan pernyataan.
STS : Jika jawaban sangat tidak setuju dengan pernyataan.

3. Apabila anda ingin mengubah jawaban, maka beri tanda (=) pada jawaban tersebut, kemudian beri tanda (X) pada jawaban yang baru dan yang dianggap sesuai dengan anda
4. Usahakan tidak ada pernyataan yang terlewatkan
5. Jawablah pernyataan dengan sejujurnya dan sesuai dengan kondisi anda sebenarnya
6. Kerahasiaan jawaban yang saudara berikan akan dijamin oleh peneliti.



Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					

*) Jika bapak/ibu merasa "setuju" dengan pernyataan tersebut, maka beri tanda silang pada kolom (S).

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.		X			

*) Apabila bapak/ibu ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka bapak/ibu dapat mencoret tanda silang yang ada dan menggantinya dengan memberi tanda silang pada jawaban yang baru.

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.		X		X	

SELAMAT MENGERJAKAN

SS = Sangat Setuju N = Netral STS = Sangat tidak setuju
S = Setuju TS = Tidak Setuju

Bagian I

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan aturan keamanan kerja karyawan yang ada.					
2.	Sistem pengarsipan alat dan data dapat diakses dengan mudah oleh karyawan.					
3.	Tempat saya bekerja memberikan kejelasan kenaikan gaji.					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan yang saya miliki.					
5.	Kompensasi yang diberikan akan mengalami kenaikan sesuai dengan indeks prestasi kerja karyawan.					
6.	Saya merasa untuk mengakses kelengkapan peralatan kerja karyawan harus melalui proses yang panjang.					
7.	Sejak pertama kali bekerja sampai saat ini, gaji yang saya terima tidak pernah berubah.					
8.	Saya merasa para karyawan tidak peduli dengan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab mereka.					
9.	Saya merasa daya tampung ruang kerja saya melampaui kapasitas karyawan.					
10.	Saya merasa jam lembur tidak diperhitungkan dalam sistem penggajian.					
11.	Berdasarkan beban kerja yang saya miliki, saya berhak mendapatkan kenaikan upah kerja.					



Contoh :

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.					

*) Jika bapak/ibu merasa sering melakukannya maka beri tanda silang pada kolom (SR).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.		X			

*) Apabila bapak/ibu ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka bapak/ibu dapat mencoret tanda silang yang ada dan menggantinya dengan memberi tanda silang pada jawaban yang baru.

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berani mengambil resiko untuk mencapai keberhasilan.	X	X			

SELAMAT MENGERJAKAN

SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang-kadang
JR = Jarang
TP = Tidak Pernah

Bagian III

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Pekerjaan membuat saya sering melupakan tugas yang harus saya lakukan berikutnya.					
2.	Tekanan pekerjaan yang banyak membuat perasaan saya menjadi cepat tersinggung.					
3.	Ketika menghadapi pekerjaan berat di kantor, saya membuat keputusan yang tidak masuk akal.					
4.	Saya merasa sakit kepala ketika pekerjaan saya tidak terselesaikan dengan baik.					
6.	Saya mudah melakukan kesalahan ketika pekerjaan menumpuk.					
7.	Saya lebih memilih mengurung diri di kamar ketika dihadapkan dengan banyak pekerjaan.					
8.	Seberapapun banyaknya pekerjaan, tidak berpengaruh terhadap kesehatan saya.					
9.	Keinginan saya untuk berkumpul dengan teman-teman tidak terpengaruh dengan adanya pekerjaan yang menumpuk.					
10.	Saya terbiasa bertukar pikiran dengan teman-teman ketika pekerjaan mulai terasa berat.					

SL = Selalu KD = Kadang-kadang TP = Tidak Pernah
 SR = Sering JR = Jarang

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
11.	Pekerjaan di kantor saat ini, dapat saya kerjakan dengan perasaan yang tenang					
12.	Rutinitas pekerjaan saya yang berat tidak akan menimbulkan perilaku marah pada orang lain.					
13.	Dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, saya cenderung melaksanakannya dengan tenang.					

*) PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA, JANGAN SAMPAI ADA NOMOR YANG TERLEWATI.

*** Terima Kasih ***

Subjek	No. Item												Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
45	0	0	0	0	1	0	2	2	2	1	2	1	11
46	1	1	0	1	1	0	2	2	2	1	1	1	13
47	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	4	0	10
48	2	2	2	2	1	0	3	3	3	1	3	1	23
49	2	2	1	0	1	0	1	0	0	1	3	1	12
50	0	0	0	0	1	0	2	2	2	1	2	1	11
51	0	0	0	0	1	0	2	2	2	1	2	1	11
52	0	0	0	0	1	0	2	2	2	1	2	1	11
53	0	1	2	1	1	1	3	3	2	1	4	2	21
54	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
55	0	0	0	0	1	0	2	2	2	1	3	1	12
56	2	0	0	0	0	0	3	3	1	1	3	0	13
57	1	1	1	1	2	0	3	2	0	1	2	1	15
58	1	2	0	2	1	0	2	2	2	2	2	1	17
59	1	1	0	1	0	3	3	4	0	0	0	0	13
60	1	1	0	1	2	0	3	3	2	0	1	0	14
61	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	18
62	0	0	0	0	0	0	4	4	2	0	4	0	14
63	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	24
64	1	1	0	2	1	0	3	1	0	1	1	1	12
65	2	2	1	1	1	0	0	2	2	0	0	0	11
66	1	1	0	3	2	0	2	2	1	0	3	0	15
67	2	1	0	0	0	0	4	4	1	0	4	0	16
68	1	1	0	0	0	0	4	3	1	0	1	0	11
69	1	1	0	0	2	0	3	3	1	1	4	0	16
70	1	0	0	0	0	0	3	3	1	0	1	0	9
71	2	1	0	0	1	0	2	3	1	1	2	1	14
72	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	1	0	6
73	1	2	0	3	1	0	2	2	1	0	3	2	17
74	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	18
75	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	20
76	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	21
77	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
78	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	22
79	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	22
80	2	2	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	21
81	0	0	0	1	1	1	4	3	1	0	1	1	13
82	2	2	2	2	2	1	2	0	1	2	2	2	20
83	1	1	1	1	1	0	2	1	1	0	2	1	12
84	2	2	0	2	1	0	2	0	0	1	2	1	13
85	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	1	1	21
86	0	0	0	1	0	0	3	3	3	1	2	1	14
87	1	0	1	0	1	1	2	3	0	0	2	0	11
88	2	0	0	2	1	0	2	0	0	1	0	2	10
89	2	0	0	1	1	0	3	2	0	0	3	0	12
90	2	0	0	2	2	0	3	4	0	0	4	0	17

Subjek	No. Item												Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
91	2	2	1	1	1	0	2	3	1	1	3	0	17
92	2	1	0	2	2	0	4	1	0	0	1	2	15
93	0	0	0	0	0	0	4	4	4	1	1	0	14
94	3	2	2	1	1	1	1	0	2	1	1	2	17
95	0	0	1	0	0	0	3	3	0	0	1	0	8
96	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	4
97	2	0	0	2	1	0	1	1	2	1	2	1	13
98	1	1	0	0	2	2	1	1	0	1	4	1	14
99	1	2	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	8
100	1	2	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	8
101	1	2	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	8
102	1	2	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	8
103	1	2	0	1	1	1	0	2	0	0	0	0	8
104	2	2	0	1	2	0	2	3	1	0	2	1	16
105	2	2	3	2	1	2	0	2	1	1	2	2	20
106	2	1	0	2	2	0	2	0	1	1	2	2	15
107	2	1	0	1	1	0	2	3	1	0	4	0	15
108	2	1	0	1	1	0	2	3	1	0	4	0	15
109	2	1	0	1	1	0	2	3	1	0	4	0	15
110	2	1	0	2	2	0	2	0	1	1	2	2	15
111	2	2	2	2	2	1	2	3	0	0	2	0	18
112	2	2	0	1	0	1	2	2	1	0	2	0	13
113	2	2	0	1	2	0	2	3	1	0	2	1	16
114	1	0	0	2	1	0	3	2	1	0	1	0	11
115	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	23
116	2	2	1	3	0	1	3	3	1	1	2	1	20
117	2	0	0	2	1	0	3	3	2	0	3	0	16
118	2	0	0	2	1	0	3	3	2	0	3	0	16
119	2	2	0	2	1	0	2	1	0	0	0	0	10
120	2	2	0	2	1	0	2	1	0	0	0	0	10
121	2	2	0	3	2	0	3	3	1	0	2	1	19
122	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	4	0	9
123	2	2	0	3	2	0	3	3	1	0	1	0	17
124	0	0	0	0	0	0	3	2	1	1	4	0	11
125	4	3	2	2	1	2	4	2	1	1	2	2	26
126	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	4	0	9
127	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	4	0	9
128	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	4	0	9
129	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	4	0	9
130	0	0	0	1	1	0	0	2	2	0	2	0	8

6. Tabulasi Sampel Kepuasan Kerja

Subjek	No. Item											Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	2	2	2	0	4	4	3	3	0	26
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	30
3	3	3	2	2	3	1	4	4	3	3	0	28
4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	28
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
6	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	1	28
7	3	3	3	1	2	3	3	1	3	1	1	24
8	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	1	30
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	31
10	3	3	2	2	2	0	4	4	3	3	0	26
11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	30
12	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	0	24
13	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	18
14	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	0	17
15	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	0	23
16	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	34
17	4	4	4	4	4	0	4	3	3	3	1	34
18	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	0	23
19	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	29
20	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	0	23
21	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	29
22	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	27
23	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	29
24	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	29
25	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	31
26	4	4	4	3	3	1	3	2	2	2	0	28
27	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	30
28	4	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	29
29	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	1	31
30	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	30
31	3	3	1	0	1	3	3	3	3	1	0	21
32	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	0	26
33	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	1	27
34	3	3	1	0	1	3	3	3	3	1	0	21
35	4	4	3	1	3	3	3	1	1	3	1	27
36	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	34
37	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	0	23
38	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	23
39	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	30
40	3	3	2	2	3	0	4	4	3	3	0	27
41	3	3	2	3	3	1	4	4	3	3	1	30
42	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	1	28
43	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	34
44	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	34

Subjek	No. Item											Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
45	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	23
46	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	29
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	31
48	3	3	1	0	1	3	3	3	3	3	0	23
49	4	3	3	2	2	3	4	1	1	3	0	26
50	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	23
51	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	1	25
52	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	23
53	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	24
54	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	24
55	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	23
56	4	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	20
57	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	23
58	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	29
59	4	4	3	1	3	3	3	1	1	3	1	27
60	4	3	2	2	3	1	4	4	3	3	0	29
61	3	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	24
62	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	29
63	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	22
64	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	23
65	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	22
66	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	32
67	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	29
68	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	28
69	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	18
70	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	27
71	3	1	1	2	3	3	3	3	1	3	2	25
72	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	25
73	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	29
74	3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	1	24
75	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	27
76	3	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	20
77	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	20
78	3	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	20
79	3	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	20
80	3	3	1	1	2	1	2	1	3	2	0	19
81	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	1	24
82	3	3	1	1	2	1	2	1	3	3	0	20
83	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	27
84	4	4	2	3	3	3	4	0	2	3	0	28
85	3	3	1	2	3	1	2	2	1	2	1	21
86	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	26
87	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	1	29
88	4	4	2	2	2	3	1	3	2	2	0	25
89	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	1	30
90	3	3	4	3	4	1	3	1	3	1	2	28

Subjek	No. Item											Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
91	4	3	1	1	2	1	2	3	3	3	2	25
92	3	3	2	4	3	1	4	3	4	3	3	33
93	3	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	19
94	4	4	4	3	3	1	4	4	1	4	4	36
95	4	2	3	2	3	1	4	3	2	0	0	24
96	4	1	3	2	3	0	4	1	1	0	0	19
97	3	1	3	2	1	0	4	3	2	0	1	20
98	4	1	3	2	3	1	4	1	1	1	1	22
99	3	3	1	3	1	2	0	3	3	0	0	19
100	3	3	1	3	1	2	3	3	3	0	0	22
101	3	3	1	3	1	2	0	3	3	0	0	19
102	3	3	3	3	1	2	3	3	3	0	0	24
103	3	3	3	3	1	2	3	3	3	0	0	24
104	3	3	4	4	2	2	1	4	2	3	0	28
105	4	4	3	2	2	0	0	0	2	2	1	20
106	3	3	4	3	2	2	3	1	1	1	2	25
107	3	3	4	4	2	2	4	1	4	2	0	29
108	3	3	4	4	2	2	4	1	4	2	0	29
109	3	3	4	4	2	2	4	1	4	2	0	29
110	3	3	4	3	2	2	3	1	1	1	2	25
111	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	1	32
112	4	3	3	3	4	1	3	3	3	1	0	28
113	4	3	4	4	2	3	4	3	1	2	0	30
114	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	30
115	1	1	2	1	0	3	2	2	4	4	4	24
116	3	1	3	3	3	3	0	3	4	2	1	26
117	3	3	3	3	3	3	0	3	3	1	0	25
118	3	3	3	3	3	3	0	3	3	1	0	25
119	4	3	3	1	1	2	3	1	3	1	1	23
120	4	2	3	1	1	2	3	1	3	1	1	22
121	2	2	1	0	0	4	2	2	4	4	4	25
122	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	23
123	2	2	1	0	0	4	3	3	4	4	4	27
124	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	23
125	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	28
126	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	23
127	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	27
128	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	23
129	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	27
130	3	3	3	3	3	1	4	1	2	2	3	28

7. Tabulasi Sampel *Collaborative Religious Coping*.

Subjek	No. Item				Skor Total
	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	3	3	3	4	13
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	3	4	3	4	14
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	3	3	14
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	3	3	3	4	13
20	4	4	4	4	16
21	3	3	3	4	13
22	4	4	4	3	15
23	3	3	3	4	13
24	3	3	3	4	13
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	4	4	3	4	15
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	3	15
36	3	3	3	4	13
37	4	4	4	4	16
38	3	3	3	3	12
39	4	4	4	3	15
40	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16

Subjek	No. Item				Skor Total
	1	2	3	4	
45	4	4	4	4	16
46	3	3	3	3	12
47	3	3	3	3	12
48	4	3	3	3	13
49	4	4	3	4	15
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	3	3	3	4	13
54	3	3	3	4	13
55	4	4	4	4	16
56	4	4	4	0	12
57	3	3	3	3	12
58	3	3	3	4	13
59	4	4	4	4	16
60	4	4	4	4	16
61	3	3	3	3	12
62	4	3	3	3	13
63	4	4	4	4	16
64	3	3	3	3	12
65	4	3	4	4	15
66	4	4	4	4	16
67	3	3	3	3	12
68	4	3	3	4	14
69	3	3	3	3	12
70	4	4	4	4	16
71	4	3	3	3	13
72	3	3	3	4	13
73	3	3	3	3	12
74	3	3	3	3	12
75	3	3	2	1	9
76	4	3	4	3	14
77	3	3	3	1	10
78	3	3	3	2	11
79	4	3	4	3	14
80	4	2	3	3	12
81	3	3	3	3	12
82	4	2	4	3	13
83	3	3	3	1	10
84	4	4	4	4	16
85	3	3	3	2	11
86	3	3	3	3	12
87	4	3	3	3	13
88	4	4	4	4	16
89	4	4	4	4	16
90	4	4	3	3	14

Subjek	No. Item				Skor Total
	1	2	3	4	
91	4	4	4	4	16
92	4	4	4	4	16
93	4	4	4	0	12
94	3	3	3	4	13
95	4	4	4	4	16
96	4	4	4	4	16
97	4	4	3	4	15
98	3	3	3	3	12
99	4	4	4	4	16
100	4	4	4	4	16
101	4	4	4	4	16
102	4	4	4	4	16
103	4	4	4	4	16
104	4	4	4	4	16
105	3	3	4	2	12
106	3	3	4	2	12
107	4	4	4	4	16
108	4	4	4	4	16
109	4	4	4	4	16
110	3	3	4	2	12
111	4	4	4	3	15
112	4	4	4	4	16
113	4	4	3	3	14
114	4	2	3	4	13
115	4	4	4	4	16
116	4	4	4	4	16
117	4	4	3	4	15
118	4	4	3	4	15
119	4	4	4	4	16
120	4	4	4	4	16
121	4	4	4	4	16
122	4	3	3	3	13
123	4	4	4	4	16
124	4	3	3	2	12
125	4	3	3	3	13
126	4	3	3	3	13
127	4	3	3	3	13
128	4	3	3	3	13
129	4	3	3	3	13
130	2	3	3	2	10

8. Hasil Deskriptif Statistik

Descriptives

Notes

Output Created		14-MAY-2015 19:20:23
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI TAKAS\OLAH DATA WELL\OLAH DATA SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	130
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=KK SK RC /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.02
	Processor Time	0:00:00.02

[DataSet1] F:\SKRIPSI TAKAS\OLAH DATA WELL\OLAH DATA SPSS.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	130	17	36	25.92	4.067
Stres Kerja	130	2	26	14.32	5.166
Religious Coping	130	9	16	14.40	1.845
Valid N (listwise)	130				

9. Hasil Analisis Uji Regresi Sederhana

Regression

Notes		
Output Created		13-APR-2015 12:41:22
Comments		
Input	Data	D:\SKRIPSI TAKAS laptop\OLAH DATA WELL\OLAH DATA SPSS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	130
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KK /METHOD=ENTER SK .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.37
	Memory Required	1388 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
	Processor Time	0:00:00.05

[DataSet1] D:\SKRIPSI TAKAS laptop\OLAH DATA WELL\OLAH DATA SPSS.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	25.92	4.067	130
Stres Kerja	14.32	5.166	130

Correlations

		Kepuasan Kerja	Stres Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.067
	Stres Kerja	.067	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.226
	Stres Kerja	.226	.
N	Kepuasan Kerja	130	130
	Stres Kerja	130	130

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.067(a)	.004	-.003	4.074	.004	.570	1	128	.452

a Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.462	1	9.462	.570	.452(a)
	Residual	2124.607	128	16.598		
	Total	2134.069	129			

a Predictors: (Constant), Stres Kerja

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	25.165	1.056		23.822	.000			
	Stres Kerja	.052	.069	.067	.755	.452	.067	.067	.067

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

10.Hasil Analisis Uji Hipotesis menggunakan MRA

Regression

Notes		
Output Created		27-MAR-2015 11:34:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	130
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KK /METHOD=ENTER SK RC Moderate .
Resources	Elapsed Time	0:00:00.05
	Memory Required	1940 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
	Processor Time	0:00:00.05

[DataSet0]

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Moderate, Religious Coping, Stres Kerja(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.312(a)	.098	.076	3.909

a Predictors: (Constant), Moderate, Religious Coping, Stres Kerja

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.394	3	69.465	4.545	.005(a)
	Residual	1925.675	126	15.283		
	Total	2134.069	129			

a Predictors: (Constant), Moderate, Religious Coping, Stres Kerja

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	40.218	8.545		4.706		.000
	Stres Kerja	-1.343	.523	-1.705	-2.568		.011
	Religious Coping	-1.057	.577	-.479	-1.831		.070
	Moderate	.099	.036	1.816	2.755		.007

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja