

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Arafah Anwar Medika Sukodono yang didirikan pada tanggal 31 Agustus 1996 oleh H. Hasan yang bertempat tinggal di Desa Masangan Kulon Kecamatan Sukodono. RSBB AMS awalnya bernama BPU (Balai Pengobatan Umum) dan Rumah Bersalin yang berada dibawah naungan Yayasan Arafah.

Berdasarkan Surat Keputusan Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo No. 551.41/490/POLIKL/404.3.2/2007 tentang pemberian perpanjangan ijin tetap Balai Pengobatan “ARAFAH” yang merupakan lanjutan Surat Permohonan izin Sdr. Hj. Wiwik Andayani pada tanggal 9 Desember 2006, Menetapkan untuk memberikan izin tetap kepada Hj. Wiwik Andayani untuk menyelenggarakan Balai Pengobatan Umum “ARAFAH” di Jalan Sawo Dungus No. 2 Sukodono-Sidoarjo.

Pada bulan Mei 2008 Balai Pengobatan Umum “ARAFAH” di ambil alih (berganti pemilik) dari H. Hasan ke pemilikan dr. Iskandar Ali. Seiring dengan pergantian pemilik tersebut nama Balai Pengobatan Umum juga mengalami perubahan menjadi Rumah Sakit Bedah dan Bersalin Anwar Medika Sukodono (RSBB AMS).

Sekitar tahun 2008 Rumah Sakit ini berubah nama kembali menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak Arafah Anwar Medika Sukodono (RSIA AAMS) sesuai dengan akte pendirian No. 81/27/Maret 2010 di bawah naungan PT Arafah Anwar Medika di bawah naungan PT Arafah Anwar Medika. Adapun nama tersebut bertahan hingga saat ini.

Sebagai instansi atau lembaga, Rumah Sakit Ibu dan Anak Arafah Anwar Medika Sukodono mempunyai visi, misi, dan tujuan yang dijadikan sebagai pedoman maupun acuan dalam keberlangsungan kegiatan di rumah sakit ini. Visi, misi, dan tujuan juga merupakan aspek-aspek yang dapat menjadikan rumah sakit ini lebih berkualitas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Adapun visi, misi, dan tujuan Rumah Sakit Ibu dan Anak Arafah Anwar Medika Sukodono adalah sebagai berikut :

- a. Visi: Menjadi rumah sakit unggulan di bidang pelayanan kesehatan ibu dan anak.
- b. Misi:
 1. Menyiapkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang terampil dan kompeten,
 2. Melengkapi dan mengoptimalkan sarana pelayanan kesehatan,
 3. Melakukan efisiensi biaya di bidang layanan kesehatan, dan
 4. Menyediakan SIM (Sistem Informasi Manajemen) yang terpadu dan tepat guna.

c. Tujuan:

1. Terwujudnya pelayanan kesehatan yang paripurna
2. Tersedianya SDM yang professional dan kompeten
3. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sesuai perkembangan IPTEK
4. Terwujudnya kepuasan pelanggan
5. Terciptanya kualitas hidup yang lebih baik

Guna mewujudkan visi Menjadi rumah sakit unggulan di bidang pelayanan kesehatan ibu dan anak, maka dibutuhkan beberapa potensi, baik berupa potensi ketenagaan maupun potensi lahan. Potensi ketenagaan yang dimiliki saat ini adalah :

1. Medis

- a. Dokter umum : 6
- b. Dokter spesialis : 5
- c. Dokter gigi : 1

2. Paramedis

- a. Perawat : 18
- b. Bidan : 13
- c. Apoteker : 1
- d. Asisten apoteker : 6
- e. Ahli gizi : 1
- f. Analis kesehatan (lab) : 3
- g. Radiografer : 1

h. Asisten paramedik & perawat kesehatan : 5

3. Non medis

a. Skm : 2

b. Perekam medik : 1

c. Akuntan : 2

d. Hukum : 1

e. Tenaga non medik lainnya : 5

f. Pekarya : 7

Sedangkan potensi lahan yang dimiliki adalah :

1. Rawat Inap dan bersalin:

a. I : 8 kamar (8 tempat tidur)

b. II : 4 kamar (4 tempat tidur)

c. III : 12 kamar (total 30 tempat tidur)

d. Ruang observasi : 1 kamar dengan 1 tempat tidur

e. Ruang isolasi : 1 kamar dengan 1 tempat tidur

2. Kamar Operasi:

Disediakan 2 kamar operasi

3. Poliklinik Umum

4. Poliklinik Spesialis:

Disediakan ruang praktek untuk 6 dokter spesialis, sejumlah 2 ruang praktek poli spesialis.

5. Laboratorium Klinik:

Pelayanan 24 jam yang mempunyai kemampuan untuk menganalisa kimia darah, analisa urine, analisa gas darah, elektrolit.

6. Kamar Obat/ Instalasi Farmasi:

Pelayanan 24 jam untuk melayani rawat jalan maupun rawat inap

7. Unit diagnostik lain:

X-ray, USG, ECG, dan lain-lain.

8. Ruang bayi dan ruang bersalin

9. Unit Pelayanan Gawat Darurat:

Dibuka 24 jam pelayanan

10. Lain-lain:

Disediakan juga ruang penerimaan pasien, ruang pusat informasi, kantin, ruang dokter, kantor administrasi, dan sebagainya.

2. Persiapan Alat Pengumpul Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan menggunakan skala, yang terdiri dari skala stress kerja dan komunikasi interpersonal.

a. Skala Stres Kerja

Skala Stres kerja diambil dengan memodifikasi pendapat Luthans (dalam Setiyana, V. Y. 2013 : 385), seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology, Psychology dan Behavior* : (1) *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi dan masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala

dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. (2) *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, merasa bosan dalam bekerja, Kurang berkonsentrasi dalam bekerja sampai pada tindakan agresif seperti agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. (3) *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan.

Skala stres kerja sebanyak 40 aitem yang terdiri dari 20 aitem *favourable* dan 20 aitem *unfavourable*. Distribusi aitem sebelum uji coba adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Jenis Aitem		Jumlah	Bobot
			F	UF		
1.	Aspek Fisiologis	a. Mengalami masalah pada sistem kekebalan tubuh	10,30	4,23	10	25 %
		b. Mengalami masalah pada sistem muskuloskeletal (otot dan rangka)	14,35	16,32		

		c. Mengalami masalah pada sistem gastrointestinal (perut) .	2	9		
2.	Aspek Psikologis	a. Ketidakpuasan dalam hubungan kerja	11,15,31,37	5,12,34,39	18	45 %
		b. Merasa bosan dalam bekerja	20	28		
		c. Kurang berkonsentrasi dalam bekerja	26	13		
		d. Sering bertindak agresif.	7,19,40	1,17,36		
3.	Aspek Perilaku	a. Terdapat perubahan pada produktivitas	3, 25	21,27	4	10 %
		b. Ketidakhadiran dalam jadwal kerja	18,29,38	6, 8, 33	8	20 %
		c. Perubahan pada selera makan	24	22		
Jumlah			20	20	40	100 %

b. Skala Komunikasi Interpersonal

Sementara itu, skala komunikasi interpersonal diambil berdasarkan hasil turunan dan olahan yang disampaikan oleh De Vito (dalam Gunawati, R. dkk., 2006 : 102), keefektifan komunikasi interpersonal dapat dilihat dari 5 aspek yaitu :

1. Keterbukaan; kebebasan mengungkapkan perasaan dan pikiran, bersedia menyampaikan atau menanggapi pesan yang disampaikan dengan jujur , adaya tanggung jawab terhadap pengungkapan pesan.
2. Dukungan; Adanya dukungan yang terlihat, dan memberi dukungan yang tidak terucapkan
3. Kesederajatan; adanya rasa saling menghargai dan menghormati.
4. Keyakinan; adaya perasaan senang satu sama lain, tidak adanya rasa segan atau malu satu sama lain.
5. Empati; Tulus dalam menjalin hubungan, Turut merasakan apa yang dirasakan satu sama lain.

Skala stres kerja sebanyak 38 aitem yang terdiri dari 19 aitem *favourable* dan 19 aitem *unfavourable*. Distribusi aitem sebelum uji coba adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Distribusi Aitem Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Jenis Aitem		Jumlah
			Favourable	Unfavourable	
1.	Keterbukaan	a. Kebebasan mengungkapkan perasaan dan pikiran	1,17,32	6,13,36	6
		b. Bersedia menyampaikan dan menanggapi pesan dengan jujur	9	2	2
		c. Bertanggung Jawab terhadap pencapaian pesan	18	7	2
2.	Dukungan	a. Adanya dukungan yang terlihat	14,31	2,33	4
		b. Adanya Dukungan yang terucapkan	8,35	10,37	4
3.	Kesederajatan	Adanya rasa saling menghargai dan menghormati	3, 4	15,30	4

4.	Keyakinan	a. Adanya perasaan senang satu sama lain	11,28	22,26	4
		b. Tidak adanya rasa segan dan malu satu sama lain	16	19	2
5.	Empati	a. Tulus dalam menjalani hubungan	21,25	12,29	4
		b. Turut merasakan apa yang dirasakan satu sama lain	24,27,34	5,20,38	6
Jumlah			19	19	38

2. Pengumpulan Data Uji Coba Alat Ukur

Pengambilan data uji coba ini dilakukan pada tanggal 19 Juni 2014 hingga 20 Juni 2014 di Rumah Sakit Assakinah Medika Sukodono. Agar diperoleh alat ukur yang valid dan reliabel, maka penelitian ini menggunakan 30 responden untuk mendapatkan data uji coba alat ukur. Setelah terkumpul kemudian diskor untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Skor yang diperoleh dari stres kerja dan komunikasi interpersonal, masing-masing ditabulasikan dalam *spread sheet Microsoft Excel 2007 for Windows*. Selanjutnya dilakukan analisis validitas aitem untuk masing-masing skala.

Validitas suatu instrumen dapat dilihat dari hasil output SPSS 16.0 *for windows* dengan fasilitas korelasi *product moment*. Aitem-aitem yang valid kemudian dianalisis reliabilitasnya menggunakan menggunakan teknik analisis reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows* pada komputer.

a. Analisis Validitas

Skala stress kerja dan komunikasi interpersonal dihitung validitasnya menggunakan program statistik SPSS *for Windows* versi 16. Penghitugan ini akan menghasilkan aitem yang valid dan tidak valid. Aitem yang tidak valid dinyatakan gugur dan tidak digunakan sebagai aitem skala. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item- total correlation* masing-masing butir pertanyaan (Azwar, 2005). Adapun butir pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai *corrected item-total correlation* minimal 0,30.

a.1. Skala Stres Kerja

Analisis validitas skala stres kerja menunjukkan bahwa dari 40 aitem yang diuji cobakan didapat 25 aitem valid dan 15 aitem tidak valid, sehingga 16 aitem yang tidak valid dinyatakan gugur. Adapun aitem-aitem yang valid adalah aitem nomor 2, 3, 4, 7, 9, 10, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 35, 36, 37, 38, dan aitem nomor 40. Aitem-aitem yang gugur adalah aitem nomor 1, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 29, 31, 32, 33, 34, dan aitem nomor 39. Aitem-aitem yang valid mempunyai angka korelasi berkisar antara 0,318 hingga 0,788. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran A. 3. Aitem-aitem yang valid akan

dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini, sedangkan aitem-aitem yang gugur tidak akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

a. 2. Skala Komunikasi Interpersonal

Analisis validitas skala komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa dari 38 aitem yang diuji cobakan didapat 20 aitem valid dan 18 aitem tidak valid, sehingga 16 aitem yang tidak valid dinyatakan gugur. Adapun aitem-aitem yang valid adalah aitem nomor 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 21, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 33, dan aitem nomor 38. Aitem-aitem yang gugur adalah aitem nomor 1, 2, 3, 4, 8, 14, 15, 19, 20, 22, 23, 27, 29, 32, 34, 35, 37, dan aitem nomor 37. Aitem-aitem yang valid mempunyai angka korelasi berkisar antara 0,305 hingga 0,833. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran A. 7. Aitem-aitem yang valid akan dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini, sedangkan aitem-aitem yang gugur tidak akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Uji Realibilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Aitem-aitem yang valid diajukan reliabilitasnya dengan menggunakan teknik uji konsistensi internal *Cronbach's Alpha* melalui program *SPSS for windows* versi 16.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibilitas Skala Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	25

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{α} sebesar 0,933 dan r_{tabel} sebesar 0,361. Dengan menggunakan sampel untuk uji kuesioner sebanyak 30 orang responden dengan signifikansi 5%, dari sini di dapat nilai $df = n - 2$, $df = 30 - 2 = 28$. Cara membaca r_{tabel} nya, kita lihat r_{tabel} product moment pada signifikansi 5%, didapatkan angka $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai r_{α} positif dan lebih besar dari r_{tabel} ($0,933 > 0,361$) maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Kriteria lain menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,60$ atau $0,80$. maka ke 25 pernyataan dinyatakan reliabel dengan kriteria tersebut. Sehingga skala stres kerja tersebut layak digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibiltas Skala Komunikasi Interpersonal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	20

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{α} sebesar 0,905 dan r_{tabel} sebesar 0,361. Dengan menggunakan sampel untuk uji kuesioner sebanyak 30 orang responden dengan signifikansi 5%, dari sini di dapat nilai $df = n - 2$, $df = 30 - 2 = 28$. Cara membaca r_{tabel} nya, kita lihat r_{tabel} product moment pada signifikansi 5%, didapatkan angka $r_{\text{tabel}} = 0,361$. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai r_{α} positif dan lebih besar dari r_{tabel} ($0,905 > 0,361$) maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Kriteria lain menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,60$ atau $0,80$. maka

ke 20 pernyataan dinyatakan reliabel dengan kriteria tersebut. Sehingga skala komunikasi interpersonal tersebut layak digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penyusunan Alat Ukur Penelitian

Setelah didapatkan aitem-aitem yang valid dan reliabel melalui analisis validitas dan reliabilitas, maka aitem-aitem tersebut disusun untuk dijadikan alat ukur variabel penelitian ini. Aitem-aitem yang gugur selanjutnya tidak disertakan dalam skala pengukuran variabel.

1. 1. Skala Stres Kerja

Dengan adanya aitem yang gugur pada angket stres kerja, maka ada perubahan nomor aitem pada angket stres kerja yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Perubahan nomor tersebut dapat dilihat pada tabel 4. 6 berikut ini :

Tabel 4. 8 Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sesudah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Jenis Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	a. Mengalami masalah pada sistem kekebalan tubuh	10(6),30(20)	4(3), 23(14)	4

		b. Mengalami masalah pada sistem muskulosketal (otot dan rangka)	14(7),35(21)	-	2
		c. Mengalami masalah pada sistem gastrointestinal (perut) .	2 (1)	9 (5)	2
2.	Aspek Psikologis	a. Ketidakpuasan dalam hubungan kerja	37 (23)	-	1
		b. Merasa bosan dalam bekerja	20 (11)	28 (19)	2
		c. Kurang berkonsentrasi dalam bekerja	26 (17)	-	1
		d. Sering bertindak agresif.	7 (4), 19(10), 40(25)	17(8), 36(22)	5

3.	Aspek Perilaku	a. Terdapat perubahan pada produktivitas	3(2), 25(16)	21(12),27(18)	4
		b. Ketidakhadiran dalam jadwal kerja	18(9),38(24)	-	2
		c. Perubahan pada selera makan	24 (15)	22 (13)	2
Jumlah			17	8	25

Keterangan : Nomor lama dan valid tanpa tanda (), nomor baru dengan tanda ().

1. 2. Skala Komunikasi Interpesrsional

Dengan adanya aitem yang gugur pada angket stres kerja, maka ada perubahan nomor aitem pada angket komunikasi interpersonal yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Perubahan nomor tersebut dapat dilihat pada tabel 4. 7 berikut ini:

Tabel 4. 9 Distribusi Aitem Skala Komunikasi Interpersonal Sesudah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Jenis Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Keterbukaan	a. Kebebasan mengungkapkan perasaan dan pikiran	17 (10)	6(2), 13(8)	3
		b. Bersedia menyampaikan dan menanggapi pesan	9 (4)	-	1

		dengan jujur			
		c. Bertanggung Jawab terhadap pencapaian pesan	18 (11)	7 (3)	2
2.	Dukungan	b. Adanya dukungan yang terlihat	31 (18)	33 (19)	2
		b. Adanya Dukungan yang terucapkan	-	10 (5)	1
3.	Kesederajatan	Adanya rasa saling menghargai dan menghormati	-	30 (17)	1
4.	Keyakinan	a. Adanya perasaan senang satu sama lain	11(6), 28(16)	26 (15)	3
		b. Tidak adanya rasa segan dan malu satu sama lain	16 (9)		1
5.	Empati	a. Tulus dalam menjalani hubungan	21(12), 25(14)	12 (7)	3

		b. Turut merasakan apa yang dirasakan satu sama lain	24 (13)	5(1), 38(20)	3
Jumlah			10	10	20

Keterangan : Nomor lama dan valid tanpa tanda (), nomor baru dengan tanda ().

2. Pengumpulan Data Penelitian

Pengambilan data penelitian ini dilakukan pada tanggal 30 Juni 2014 hingga tanggal 3 Juli 2014 bertempat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Arafah Anwar Medika Sukodono. Data yang terkumpul berasal dari 48 responden yaitu seluruh pegawai paramedis yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Arafah Anwar Medika Sukodono. Skala yang terkumpul kemudian dilakukan skoring, dengan memperhatikan sifat aitem *favorable* dan *unfavorable*. Total skor setiap skala dari masing-masing responden kemudian ditabulasikan, selanjutnya dipergunakan sebagai data penelitian untuk melakukan uji hipotesis.

Berikut ini akan dijabarkan karakteristik responden yang di dalamnya meliputi jenis kelamin dan jabatan kerja.

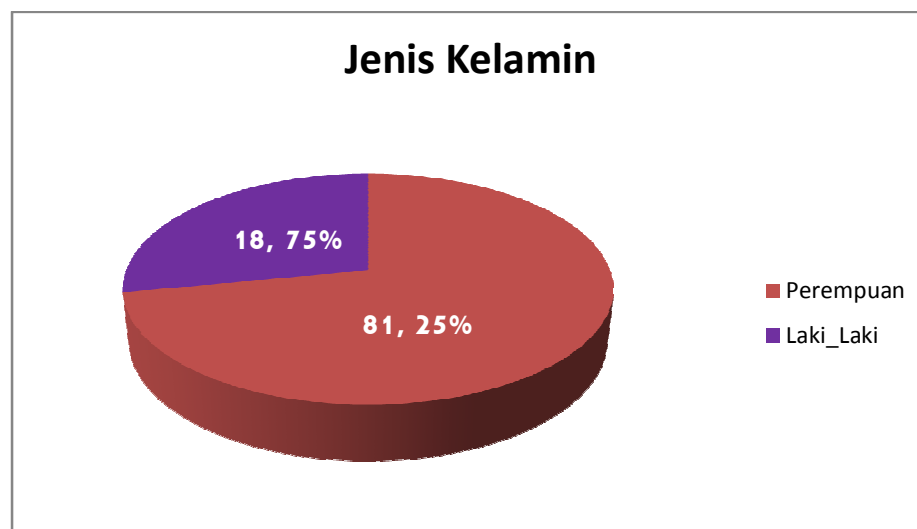
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, jenis kelamin responden dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu perempuan dan laki-laki. Dari hasil penelitian menunjukkan :

Tabel 4. 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	39	81, 25%
Laki-Laki	9	18, 75%

Berdasarkan tabel jenis kelamin responden di atas, sampel dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan, yakni sebesar 81, 25% atau sebanyak 39 responden dari total 48 responden yang diteliti, sedangkan laki-laki sebesar 18, 75% atau sebanyak 9 responden dari total 48 responden yang diteliti.

**Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

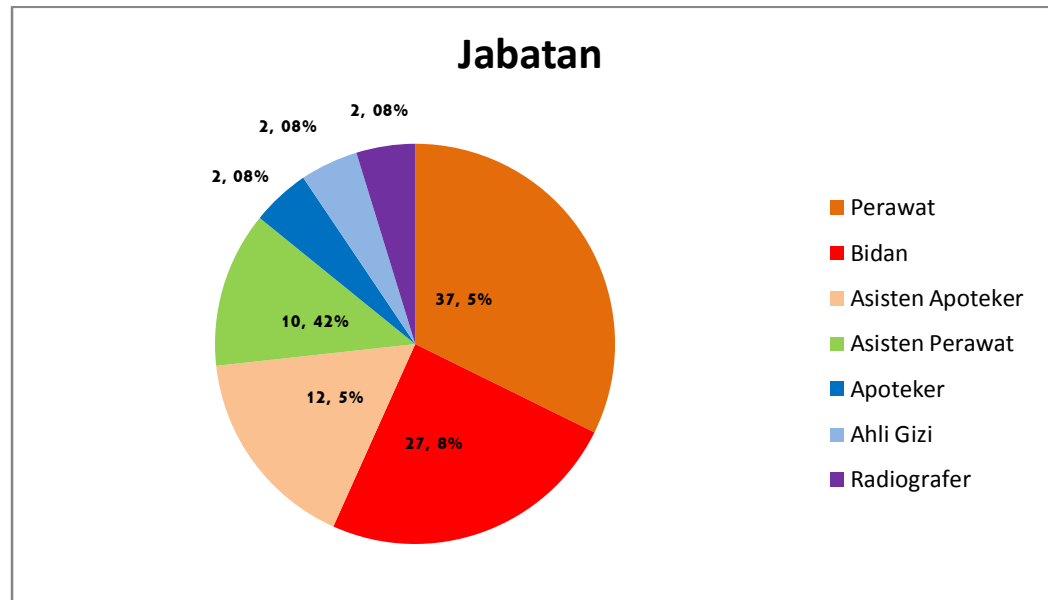
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan di RSIA Arafah Anwar Medika Sukodono

Dalam penelitian ini, jabatan pegawai paramedis di RSIA Arafah Anwar Medika Sukodono dibedakan menjadi tujuh kelompok, yaitu perawat, asisten perawat, bidan, apoteker, asisten apoteker, ahli gizi, dan radiografer. Dari hasil penelitian menunjukkan :

Tabel 4. 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Jabatan di RSIA Arafah Anwar Medika Sukodono

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Perawat	18	37, 5%
Asisten Perawat	5	10, 42%
Bidan	13	27, 8%
Apoteker	1	2, 08%
Asisten Apoteker	6	12, 5%
Ahli Gizi	1	2, 08%
Radiografer	1	2, 08%

Berdasarkan tabel di atas, jabatan pegawai paramedis di RSIA Arafah Anwar Medika Sukodono yang paling banyak adalah sebagai perawat yaitu sebesar 37, 5% atau sebanyak 18 responden dari total 48 responden yang diteliti. Pegawai paramedis yang menjabat sebagai bidan juga cukup banyak yaitu sebesar 27, 8% atau sebanyak 13 responden dari total 48 responden. Adapun jabatan pegawai paramedis yang paling sedikit di RSI Arafah Anwar Medika Sukodono adalah ahli gizi, apoteker, dan radiografer, yaitu masing-masing sebanyak 1 respnden (2, 08%).



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Jabatan di RSIA Arafah Anwar Medika Sukodono

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan Uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas dan uji linieritas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengujian nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik (Hadi, 2000).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data yang layak digunakan sebagai data penelitian adalah data yang terdistribusi secara normal. Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Analisis

menggunakan program *SPSS for Windows* versi 16, hasilnya seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Stres Kerja	Komunikasi Interpersonal
N		48	48
Normal Parameters ^a	Mean	55.2083	74.3958
	Std. Deviation	14.23953	11.85146
Most Extreme Differences	Absolute	.063	.140
	Positive	.061	.100
	Negative	-.063	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.435	.971
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992	.302

a. Test distribution is Normal.

Nilai Kolmogorov-Smirnov Z (KSZ) merupakan angka Z yang dihasilkan dari teknik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji kesesuaian distribusi data dengan suatu distribusi tertentu, dalam hal ini distribusi normal. Suatu data dikatakan normal jika nilai $p > 0,05$ dengan melihat Asymp. Sig (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai KSZ untuk masing-masing variabel yaitu variabel stres kerja sebesar 0,435 dan komunikasi interpersonal sebesar 0,971. Adapun nilai p untuk masing-masing variabel, yaitu variabel stres kerja sebesar 0,992 dan komunikasi interpersonal 0,302 lebih besar 0,05 sehingga data variabel stres kerja dan komunikasi interpersonal berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung, selain itu uji linieritas ini juga diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan Anova tabel pada program SPSS for Windows versi 16. Ada dua hasil yang perlu kita lihat pertama adalah kolom *F-Linearity* dan kolom *F-Deviation from Linearity*. *F-Linearity* menunjukkan sejauh mana jika variabel dependen diprediksi berbaring persis digaris lurus. Jika hasilnya signifikan ($p < 0,05$) maka model linier cocok diterapkan pada hubungan model tersebut (Widhiarso, 2010: 5). Idealnya semua kasus terletak tepat pada garis lurus sehingga tidak ada penyimpangan (deviasi) kasus dari linieritas. Dengan kata lain deviasi akan sama dengan nol dan sehingga linieritas benar-benar menjelaskan total (gabungan) antara group pada linearity. Kenyataan berbeda dengan ideal, kadang ada saja kasus devian yang tidak terletak pada garis linier. *F-Deviation from Linearity* menunjukkan hal ini semakin signifikan nilai F nya maka semakin besar kasus devian. Jika kita menemukan $p > 0.05$ pada kolom deviation from linearity maka data kita dapat dikatakan berhubungan secara linier, namun menunjukkan sangat linier atau tidak.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Linieritas Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	8564.417	32	267.638	4.158	.003
		Linearity	4379.576	1	4379.576	68.041	.000
		Deviation from Linearity	4184.840	31	134.995	2.097	.065
	Within Groups		965.500	15	64.367		
Total			9529.917	47			

Pada tabel di atas menunjukkan nilai linearity variabel komunikasi interpersonal dengan stress kerja bertaraf signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga variabel komunikasi interpersonal dengan stress kerja linier. Dan pada kolom *Deviation from Linearity* menunjukkan taraf signifikansi $0,065 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan sangat linier.

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik korelasi *Product Moment Pearson*. Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada pegawai parmedis RSIA Arafah Anwar Medika Sukodono. Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan program komputer SPSS 16.0 *for Windows*, hasilnya terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 14 Hasil Korelasi *Product Moment Pearson*

Correlations		Komunikasi Interpersonal	Stres Kerja
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	-.678**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

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

Hasil dari analisis data dengan analisis statistik *Product Moment* dari Pearson , menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel komunikasi interpersonal dan stres kerja adalah sebesar $r_{xy} = -0,678$ dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja pegawai

paramedis RSIA Arafah Anwar Medika Sukodono. Dimana hubungan tersebut bersifat negatif. Hal itu berarti semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah stres kerja pegawai paramedis, dan semakin rendah komunikasi interpersonal pegawai paramedis, maka semakin tinggi stres kerja pegawai paramedis. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

3. Analisis Deskriptif

Tujuan analisis deskriptif ini adalah untuk memberi gambaran umum mengenai kondisi responden yang diteliti tentang komunikasi interpersonal dan stress kerjanya. Berdasarkan data yang diperoleh tampak pada tabel berikut :

Tabel 4. 15 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi Interpersonal	48	50.00	95.00	74.3958	11.85146
Stres Kerja	48	29.00	83.00	55.2083	14.23953
Valid N (listwise)	48				

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk komunikasi interpersonal skor tertinggi adalah 95 dan terendah 50, dengan nilai rata-rata 74, 40. Selanjutnya untuk stres kerja skor tertinggi 83 dan skor terendah 29, dengan nilai rata-rata 55, 20.

Berdasarkan hasil di atas kemudian dilakukan kategorisasi responden secara normatif untuk memberi interpretasi terhadap skor skala. Kategorisasi ini didasarkan pada model distribusi normal. Menurut Azwar (1999:107) kategorisasi ini menempatkan responden ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Karena Kategorisasi ini bersifat relatif, maka kita boleh menetapkan secara subjektif luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang kita inginkan selama

penetapan itu berada dalam batas kewajarannya dan ditetapkan lebih dahulu batasannya berdasarkan satuan deviasi standar tersebut di atas dengan memperhitungkan rentangan angka-angka minimum-maksimum teoritisnya, sehingga penggolongan subjek dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Norma yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$X < (\mu - 1,0 \sigma) \quad : \text{Rendah}$$

$$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma) \quad : \text{Sedang}$$

$$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X \quad : \text{Tinggi}$$

Keterangan :

X : Skor skala

μ : Nilai rata-rata

σ : Standar Deviasi

Berdasarkan norma kategori diatas maka diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 4. 16 Kategori Responden Berdasarkan Skor Skala

Variabel	Kategorisasi		Komposisi	
	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
Komunikasi Interpersonal	Rendah	$X < 63$	11	22, 92%
	Sedang	$63 \leq X < 86$	28	58, 33%
	Tinggi	$86 \leq X$	9	18, 75%
Stres Kerja	Rendah	$X < 41$	9	18, 75%
	Sedang	$41 \leq X < 69$	28	58, 33%
	Tinggi	$69 \leq X$	11	22, 92%

Tabel di atas menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal responden penelitian yang paling besar persentasinya berada dalam kategori sedang, yaitu sebesar 58,33 %. Demikian pula stres kerja responden penelitian yang paling besar berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 58,33 %. Hasil ini menunjukkan bahwa keadaan responden penelitian untuk seluruh variabel penelitian berada pada kategori sedang.

D. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi yang sangat signifikan antara stres kerja dengan komunikasi interpersonal, dimana korelasinya bernilai negatif yakni sebesar $r_{xy} = -0,678$ dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Artinya, semakin rendah komunikasi interpersonal akan menyebabkan semakin tinggi stres kerja, dan semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah stres kerja.

Merujuk hasil penelitian di atas, Sarafino (dalam Rindang, 2006:103) menyatakan bahwa stres adalah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan, berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres adalah hubungan interpersonal yang negatif. Pendapat ini diperkuat oleh Gibson (dalam Hermita, 2011 :19). Dia mengatakan ada beberapa faktor penyebab atau stressor yang salah satunya adalah komunikasi interpersonal yang buruk juga dapat mengakibatkan seorang pegawai mengalami stress kerja.

Meylinda (2009:15) dalam penelitiannya yang mengambil subjek para perawat di sebuah rumah sakit. Dia menjelaskan bahwa stres kerja perawat pada penelitian ini dijelaskan sebagai kondisi yang dirasa tidak menyenangkan dari interaksi perawat dengan pekerjaannya yang dapat menyebabkan ketegangan dilingkungan kerja dengan meliputi aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku di tempat kerja. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja perawat bersifat negatif. Terbukti juga pada penelitian ini bahwa semakin komunikasi interpersonal yang terjalin antara perawat dan pasien kurang efektif (rendah) maka stres kerja akan semakin tinggi.

Pegawai paramedis yang mengalami komunikasi interpersonal yang kurang efektif dalam pekerjaannya akan cenderung bersikap negatif seperti merasa cemas dan merasa tidak mampu mendengarkan apa yang dikatakan oleh pasien dengan baik, sehingga tidak mampu melakukan *active listening* (mendengarkan dengan aktif dan penuh perhatian). Kecemasan yang dialami pegawai paramedis apabila tidak cepat diatasi akan dapat sangat mempengaruhi interaksinya dengan orang lain terutama kepada pasien. Umpan balik dari rekan sekerja akan sangat berarti untuk masukan bagi para perawat. Hal ini tidak akan terjadi bila tidak ada komunikasi interpersonal yang baik. Demikian pula umpan balik dari pasien sangat dibutuhkan bagi pegawai paramedis yang bekerja di rumah sakit. Adanya komunikasi interpersonal yang baik akan menjadikan perawat mengetahui bahwa apakah selama menjalankan tugas dapat diterima dengan baik oleh pasien. Adanya keterbatasan dalam hal kemampuan menyelesaikan tugas serta kemampuan mengatasi masalah, serta kurangnya

dukungan dari rekan sekerja maupun keluarga akan menimbulkan stres kerja. Dari hubungan interpersonal yang baik lahir pola perilaku komunikasi interpersonal yang baik pula, yaitu bukan hanya sekedar penyampaian isi pesan tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonal. Oleh karena itu perlu kiranya kondisi ini dikurangi atau bahkan dihilangkan agar stres kerja dapat dikurangi. Dengan semakin baiknya hubungan interpersonal semakin terbuka orang mengungkapkan dirinya, sehingga semakin efektif komunikasi yang berlangsung (Rakhmat, 2007).

Menurut Pace & Faules (2005) perilaku komunikasi dan reaksi telah lama dianggap sebagai anteseden dan konsekuensi keadaan yang penuh stres. Dengan kata lain, cara orang berkomunikasi boleh jadi menimbulkan stres pada diri mereka dan orang lain, dan stres boleh jadi mempengaruhi cara orang berkomunikasi”. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang buruk antar pegawai dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai, sebaliknya kondisi psikologis yang “*full stress*” akan mempengaruhi bagaimana pegawai mengadakan interaksi dengan rekan kerjanya, termasuk salah satu diantaranya adalah kemampuan komunikasi interpersonal. Dari hubungan interpersonal yang baik lahir pola perilaku komunikasi interpersonal yang baik pula, yaitu bukan hanya sekedar penyampaian isi pesan tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonal. Dengan semakin baiknya hubungan interpersonal semakin terbuka orang mengungkapkan dirinya, sehingga semakin efektif komunikasi yang berlangsung (Rakhmat, 2007).