
Pengaruh dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* terhadap stres kerja perawat

Influence of coworker's social support and internal locus of control

with nurse work stress

Raden Sugeng Riyadi^{1,*}, Sarsono²

^{1,2}Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

¹radensugengriyadi@gmail.com*, ²sarsono41@gmail.com

* corresponding author

Tanggal Submisi: 9 Februari 2019, Tanggal Penerimaan: 11 Februari 2019

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi linieritas regresi dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* terhadap stres kerja perawat. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah sampel 125 orang perawat. Uji analisis regresi berganda menunjukkan nilai F sebesar 40,147 dengan nilai $p < 0,01$. Sumbangan efektif dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* terhadap stres kerja, sebesar 39,7%, sumbangan variabel lain yang tidak diteliti sebesar 60,3%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa secara simultan ada pengaruh dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* terhadap stres kerja perawat.

Kata kunci: stres kerja; dukungan sosial rekan kerja; *locus of control internal*

Abstract

The purpose of this study was to determine the significance of linear regression of coworker's social support and internal locus of control with nurse work stress. The research method is a quantitative method, with a sample of 125 nurses. Multiple regression analysis test shows F value of 40.147, with a p-value of 0.000 ($p < 0.01$). Effective contribution of coworkers' social support and internal locus of control to work stress, amounting to 39.7%, contributing to other variables not examined at 60.3%. The conclusion, simultaneously, there is the influence of coworker's social support and internal locus of control with nurse work stress.

Keywords: work stress; coworker's social support; internal locus of control



PENDAHULUAN

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami seorang karyawan yang dapat mengakibatkan timbulnya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan perilaku. Stres kerja dapat mengakibatkan karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan dan bisa menurunkan kinerja. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, kurang konsentrasi, jantung berdebar-debar, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Rivai, 2014).

Berbagai situasi di tempat kerja memungkinkan seseorang mengalami tekanan kerja (stres). Penyebab stres di tempat kerja diantaranya disebabkan beban pekerjaan, seperti target atau *deadline*, hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan atau rekan kerja lain. Selain itu, pola kerja dan sisi organisasi seperti ketidakjelasan tugas setiap karyawan dapat menyebabkan stres. Perawat sebagai garda terdepan yang 24 jam berhubungan langsung melayani pasien, selalu berada di barisan terdepan menampung keluhan pasien dan keluarga pasien, dan dituntut mampu mengembangkan diri, melayani, memenuhi harapan pasien secara optimal. Peran dan tanggung jawab yang besar ini dapat mengakibatkan stres dalam bekerja (Depkes RI, 2017).

Sebuah penelitian tentang stres kerja perawat di sebuah rumah sakit di Malang dilakukan oleh Desima (2015) menunjukkan 61,90% perawat mengalami stres kerja sedang dan 38,10% mengalami stres kerja ringan. Dukungan sosial dari rekan kerja memberikan kenyamanan fisik dan psikologis yang didapat lewat pengetahuan bahwa individu tersebut dicintai, diperhatikan, dihargai oleh orang lain dan ia juga merupakan anggota dalam suatu kelompok berdasarkan kepentingan bersama. Dukungan sosial merupakan cara untuk menunjukkan kasih sayang, kepedulian, dan penghargaan untuk orang lain. Individu yang menerima dukungan sosial akan merasa dirinya dicintai, dihargai, berharga, dan merupakan bagian dari lingkungan sosialnya (Sarafino, 2010).

Locus of Control adalah kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri dan lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. *Locus of control internal* menganggap hasil yang dicapai berasal dari aktifitas dirinya, keberhasilan atau kegagalan yang dicapai dikontrol dari dalam dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini mengambil topik seberapa besar pengaruh dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* bisa memprediksi tingkat stres kerja. Tujuan penelitian adalah untuk menguji signifikansi linieritas regresi dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* secara simultan terhadap stres kerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* dengan model skala *likert*. Teknik pengambilan sampel

dilakukan secara acak sederhana (*simple random sampling*). Penelitian ini melibatkan satu variabel tergantung (Y), yaitu stres kerja dan dua variabel bebas (X) yaitu dukungan sosial (X1) dan *locus of control internal* (X2).

Populasi penelitian adalah semua perawat RSUD Sleman yang berjumlah 196 orang, penentuan jumlah sampel menggunakan tabel penentuan jumlah sampel *Isaac* dengan signifikansi 5%=125 orang (Sugiyono, 2010). Responden adalah semua perawat yang berstatus pegawai negeri sipil maupun pegawai badan layanan umum daerah (BLUD) RSUD Sleman yang bekerja di bagian rawat jalan, rawat inap, ruang operasi. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala dukungan sosial rekan kerja, skala *locus of control internal*, skala stres kerja, digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian dengan menggunakan skor empirik. Hasil perhitungan skor empirik disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi empirik

	Stres kerja	Dukungan Sosial Rekan Kerja	<i>Locus of control Internal</i>
<i>N Valid</i>	125	125	125
<i>Missing</i>	0	0	0
<i>Minimum</i>	25	60	56
<i>Maximum</i>	81	100	97
<i>Range</i>	56	40	41
<i>Mean</i>	42,75	78,40	71,90
<i>Median</i>	43,00	76,00	71,00
<i>Mode</i>	38	75	71
<i>Std.Deviation</i>	8,078	7,288	5,439

Berdasarkan data analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Korelasi

		SK	DSRK	LOCI
SK	<i>Pearson Correlation</i>	1	-0,627**	-0,367**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000	0,000
	<i>N</i>	125	125	125
DSRK	<i>Pearson Correlation</i>	-0,627**	1	0,491**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000		0,000
	<i>N</i>	125	125	125
LOCI	<i>Pearson Correlation</i>	-0,367**	0,491**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	0,000	
	<i>N</i>	125	125	125

SK: Stres kerja; DSRK: Dukungan sosial rekan kerja; LOCI: *Locus of control internal*

Hipotesis minor pertama yang menyatakan bahwa dukungan sosial rekan kerja berhubungan signifikan dengan stres kerja perawat RSUD Sleman diuji dengan analisis korelasi. Dukungan sosial rekan kerja dengan stres kerja mempunyai $r=-0,627$ ($p=0,00$) sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Collin (2008) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu strategi penting dalam menanggulangi terjadinya stres. Perawat sebagai salah satu profesi dengan kemungkinan mendapatkan tingkat stres yang tinggi, perlu dukungan sosial rekan

kerjanya untuk mengurangi stres kerja. Semakin besar dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah tingkat stres kerjanya dan begitu juga sebaliknya. Dukungan sosial yang dimaksud adalah dukungan sosial yang didapat dari lingkungan pekerjaan, misalnya adalah rekan kerja.

Hipotesis minor kedua yang menyatakan bahwa *locus of control internal* berhubungan signifikan dengan stres kerja perawat RSUD Sleman diuji dengan analisis korelasi. *Locus of control internal* dengan stres kerja mempunyai $r=-0,367$ ($p=0,000$) sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Sahraian (2014) yang menjelaskan bahwa *locus of control internal* berperan penting dalam manajemen stres dan peningkatan atau mengurangi emosi negatif, terutama di lingkungan kerja dengan banyak konsekuensi pekerjaan. *Locus of control internal* memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Semakin tinggi *locus of control internal*, semakin rendah stres kerja. Efek ini lebih menonjol pada mereka yang bekerja di lingkungan yang lebih penuh tekanan seperti profesional medis termasuk perawat.

Hipotesis mayor yang menyatakan bahwa dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja perawat RSUD Sleman dilakukan dengan uji analisis regresi berganda. Berdasarkan olah data yang dilakukan dapat diketahui data analisis regresi berganda yang terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Anova (b)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	3212,901	2	1606,45	40,174	0,000 ^a
<i>Residual</i>	4878,411	122	39,987		
<i>Total</i>	8091,312	124			

Sumber: Data Olahan SPSS 2018

Pada Tabel 3 diketahui nilai F sebesar 40,147 dengan nilai p 0,000 ($p<0,01$), artinya bahwa secara simultan ada pengaruh antara dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* terhadap stres kerja perawat RSUD Sleman. Hipotesis mayor yang berbunyi dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja perawat RSUD Sleman diterima. Semakin tinggi dukungan sosial dan *locus of control internal* maka semakin rendah stres kerja, semakin rendah dukungan sosial dan *locus of control internal* maka semakin tinggi stres kerja, hal ini terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Model Summary (B)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,630 ^a	0,397	0,387	6,324

Sumber: Data Olahan SPSS 2018

Tabel 4 menunjukkan nilai *R-square* sebesar 0,397. Hal tersebut menjelaskan bahwa sumbangan efektif dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* terhadap stres kerja sebesar 39,7%, sedangkan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 60,3%. Robbin (2008) menjelaskan bahwa perbedaan individu dalam menghadapi stres kerja sekurang-kurangnya memiliki 5 variabel yaitu persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, ruang (lokus) kendali,

keefektifan diri. Efektifitas pengaruh masing-masing variabel independent terlihat dalam *Unstandardized Coefficients* (β) pada Tabel 5.

Tabel 5. *Coefficients* (a)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	102,159	8,025		12,73	0
<i>DSRK</i>	-0,652	0,089	-0,488	-7,291	0
<i>LOCI</i>	-0,115	0,12	-0,248	-0,959	0,039

Sumber: Data Olahan SPSS 2018

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa angka konstanta garis regresi adalah 102,159 sedangkan *unstandard koefisien* (β) untuk dukungan sosial rekan kerja sebesar -0,652 dan koefisien *t* sebesar -7,291, dengan signifikansi 0,000. *Unstandard koefisien* (β) *locus of control internal* sebesar -0,115 dan koefisien *t* sebesar -0,959 dengan signifikansi 0,039. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial dukungan sosial rekan kerja mempengaruhi stres kerja dan *locus of control internal* dan secara parsial juga mempengaruhi stres kerja, sehingga dapat ditentukan persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \quad Y = 102,159 - 0,652X_1 - 0,115X_2$$

Dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 0,652 artinya jika dukungan sosial naik 1 satuan maka stres kerja akan turun 0,652, dengan ketentuan variabel lain nilainya tetap, begitu juga sebaliknya. *Locus of control internal* berpengaruh terhadap stres kerja sebesar 0,115 artinya jika *locus of control internal* naik 1 satuan maka stres kerja akan turun 0,115, dengan catatan variabel lain nilainya tetap, begitu juga sebaliknya.

Persamaan garis regresi menunjukkan koefisien regresi dukungan sosial rekan kerja lebih besar (-0,652) dari koefisien regresi *locus of control internal* (-0,115) dengan signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan stres kerja lebih dominan dipengaruhi oleh dukungan sosial rekan kerja dibandingkan dengan *locus of control internal*. Kesimpulan tersebut diperkuat data analisis regresi tabel 5 yang memperlihatkan koefisien *T* dukungan sosial rekan kerja sebesar -7,291 dan *locus of control internal* sebesar -0,959 dengan signifikansi 0,039.

Berdasarkan data sumbangan efektif dapat disimpulkan variabel dukungan sosial rekan kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap stres kerja dibandingkan dengan variabel *locus of control internal*. Hal ini terlihat dalam tabel 6.

Tabel 6. Resume Koef. Regresi (B), Koef.Korelasi (R), *R Square*

<i>Variabel</i>	<i>Koef. Regresi</i> (β)	<i>Koef. Korelasi</i> (r)	<i>R square</i>
DSRK	-0.488	-0,627	0,397
LOCI	-0,248	-0,367	

Sumber: Data Olahan SPSS 2018

Sumbangan efektif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen saat variabel independen lain dikendalikan yaitu 30,6% untuk dukungan sosial rekan kerja terhadap stres kerja perawat. Pada variabel *locus of control internal* terhadap stres kerja perawat sebesar 9,1%. Sumbangan relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen saat variabel independen lain dikendalikan yaitu

77,1% untuk dukungan sosial rekan kerja terhadap stres kerja perawat dan 22,9% untuk *locus of control internal* terhadap stres kerja perawat.

Perawat sebagai salah satu profesi dengan kemungkinan mendapatkan tingkat stres yang tinggi perlu dukungan sosial rekan dan *locus of control internal* untuk mengurangi stress kerja. Semakin besar dukungan sosial yang diterima dan semakin tinggi *locus of control internal* maka semakin rendah tingkat stress kerjanya dan begitu juga sebaliknya.

Juan dan Fisher (2012) menjelaskan dukungan sosial merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam dunia kerja selain tekanan dan stresor. Hasil dari beberapa studi menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki efek 3 kali lipat menurunkan stres kerja. Penyebab stres kerja perawat adalah kurangnya ilmu pengetahuan yang sesuai bidangnya dan kurang mengerti keterbatasan yang ada dalam dirinya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah. Dukungan sosial rekan kerja akan membantu melengkapi kekurangan yang ada pada diri perawat sehingga stres kerja dapat diatasi (Fisher, 2012).

Sahraian (2014) menjelaskan bahwa *locus of control (internal)* adalah salah satu faktor terpenting dalam manajemen stres. *Locus of control internal* memiliki hubungan dengan stres kerja. Semakin tinggi *locus of control internal*, semakin rendah stres kerja. Hal ini dirasakan pada mereka yang bekerja di bawah tekanan seperti profesional medis termasuk perawat. Semakin rendah dukungan sosial rekan kerja dan *locus of control internal* maka semakin tingginya stres kerja perawat. Stres kerja perawat memerlukan lingkungan kerja yang demokratis, terbuka dengan pendapat atau saran yang mendukung. Dukungan sosial yang terjadi akan membuat *locus of control internal* menjadi lebih kuat.

SIMPULAN

Saran bagi perawat, penelitian ini sebagai bahan masukan/pertimbangan melakukan langkah penanganan, pencegahan stres kerja khususnya dengan upaya penguatan dukungan sosial dalam lingkungan kerja dan faktor *locus of control internal* individu perawat. Bagi rumah sakit, penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi pihak manajemen sumber daya manusia untuk pertimbangan dalam rekrutmen dan analisa jenjang penempatan jabatan karyawan dengan memperhatikan faktor *emotional intelegence* khususnya kemampuan memberikan dukungan sosial dalam lingkungan kerja dan *locus of control internal* yang lebih kuat. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja.

SARAN

Saran bagi perawat, penelitian ini sebagai bahan masukan/pertimbangan melakukan langkah penanganan, pencegahan stres kerja khususnya dengan upaya penguatan dukungan sosial dalam lingkungan kerja dan faktor *locus of control internal* individu perawat. Bagi rumah sakit, penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi pihak manajemen sumber daya manusia untuk pertimbangan dalam rekrutmen dan analisa jenjang penempatan jabatan karyawan dengan memperhatikan faktor *emotional intelegence* khususnya kemampuan memberikan dukungan sosial dalam lingkungan

kerja dan *locus of control internal* yang lebih kuat. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam* , 63-82.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Collins, S. (2008). Statutory, Sosial Workers, Stres, Job Satisfaction, Coping, Social Support And Individual Differences. *British Journal of Social Work* , 3-8.
- Chindy F. Wagiu, Febi, K. Kolibu, Asrifuddin. (2017). Hubungan antara stres kerja dan beban kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit Lambean. *Universitas Sam Ratulangi, ejournalhealth*, 318-326.
- Chowdhury, Mohammed S. (2017). Enhancing Motivation and Work Performance of the Salespeople: the Impact of Supervisors' Behavior. *African Journal of Business Management*, 238-243.
- Depkes, Republik, Indonesia, (2018). *Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2015*. Retrived from Kementerian Kesehatan website: www.depkes.go.id/resources/download/info-publik/Renstra-2015.
- Desima, Riza. (2015). Tingkat Stres kerja Perawat Dengan Caring Perawat. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Malang. *Ejurnal.umm.ac.id*.
- Ghufroon, N. M, Risnawita, R. (2011). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fevre, Gregory S. Kolt, Jonathan, Matheny. (2016). Eustress, distress and their interpretation in primary and secondary occupational stress management interventions: which way first. *Journal of Managerial Psychology*, 547-565.
- Handoko, T, Hani. (2014). *Manajemen personia dan sumber daya manusia*, cetakan kedua puluh satu, Yogyakarta: BPFE.
- Harsono, Setiawati. (2008). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan. *Departemen Ilmu Kesehatan Masyarakat FK Universitas Padjajaran. Media Publications* ID-62345.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.

-
- Huang, J. L., & Ford, J. K. (2012). Driving locus of control and driving behaviors: Inducing change through driver training. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 358-368.
- Isnawati, Dian, Suhariadi, Rendi. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun pada Karyawan PT Pupuk Kaltim. *Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1-6.
- Juan I, Sanchez, Jeffrey, Fisher (2012) The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis Author links open overlay panel. *Florida International University, Sciencedirect.com*.
- Jui-Chen, Chen and Colin, Silverthorne. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal* ,572-582
- Jess Feist and Gregory J. Feist, *Theories of Personality*, Jakarta, Salamba Empat, 2011.
- Joiner, T.A. and Bartram, T. (2014) How Empowerment and Social Support Affect Australian Nurses' Work Stressors. *Scientific Research Publishing Australian Health Review*, 56-64. .
- Karimi, Roohangi, Farhad, Alipour. (2011). Social support and Job stress: Moderation role of Locus of control. *Department of Professional and Continuing Education, University Putra Malaysia*. 285-290.
- Karimi, Roohangi, Farhad Alipour (2011), Reduce Job stress in Organizations: Role of Locus of Control. Department of Professional and Continuing Education University Putra Malaysia, *International Journal of Business and Social Science* 2-18
- Kaplan, Sadock, B.J, Grebb J.A. (2010) . *Sinopsis Psikiatri Jilid 2*. Terjemahan Widjaja Kusuma. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Kreitner, Robert & Kinicki,(2014). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kumar, Busahar, Bano. (2012). Impact locus of control on job stres: an empirical study. *International Journal of Decision Making in Supply Chain and Logistics (IJDMSCSL)*. International Science Press (India), 87-95.
- Kurniasih, Anggit. (2014). *Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di ICU RUSP DR. Sardjito Yogyakarta. Faculty of Medicine, Health and Life Sciences Ejournal Unisa, digilib.unisayogya.ac.id*.
- Lane, R. S. (2014). *The influence of work stress and work support on burnout in public hospital nurses*. Doctoral Dissertation, Faculty of Education, Queensland University of Technology, Australia.
- Mearns, J (2009). *Social learning theory*, In H. Reis & Spreaher, *Encyclopedia of human relationship*, Thousand Oaks, Ca: Sage
-

-
- Musyaddat, Lalu, Erwin (2017), *Pengaruh dukungan sosial, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma*, Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram Nusa Tenggara Barat, Retrived from website: <http://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/view/203>.
- Roohangiz, Karimi (2011) Reduce Job stress in Organizations: Role of Locus of Control, *Department of Professional and Continuing Education University Putra Malaysia Farhad Alipour Department of Professional and Continuing Education University Putra Malaysia journals*. 2-18.
- PPNI. (2015). *Perawat Nasional Indonesia*. Retrived from website: <http://ppni-inna.org>.
- Robbins, S. P. (2015) *Organizational Behaviour (10th ed)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sahraian, Ali. Omdivar, Ghanizadeh . (2015). Association of Job Stress with Locus of Control in Nurses, *Research Centre for Psychiatry and Behavioral Sciences, Shiraz University of Medical sciences, Shiraz, IR Iran, Shiraz E-Med*, e20588.
- Spector, P.E., Cooper, (2011). Do national levels of individualism and internal locus of control relate to well-being: an ecological level international study, *Journal of Organizational Behavior*, 815-832
- Sleman, RSUD. (2017). Beranda Rumah Sakit Umum Daerah Sleman. Retrived from website <http://rsudsleman.slemankab.go.id>.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Supardi. (2009). Analisa Stres Kerja Pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat II Putri Hijau Kesdam I/Bb Medan. *Jurnal Peneliitan Pasca Sarjana Magister Psikologi. Universitas Sumatera Utara Medan*, 71-79.
- Sujarweni, Wiratna, V (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akutansi SPSS*, Edisi Lengkap. Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.
- Therese, Joiner, and Timothy. (2014), How empowerment and social support affect Australian nurses' work stress, *Journal of the Australian Healthcare & Hospitals Association, Australian Health*. Vol 28 No 1.