

**PENGARUH LOKUS KENDALI, KECERDASAN EMOSIONAL,
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA
PERAWAT RSUP PROF. DR. R.D. KANDOU**



**BERNABAS HAROLD RALPH KAIRUPAN
7617022785**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2020**

Pengaruh Lokus Kendali, Kecerdasan Emosional, dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Perawat RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan (pengaruh) antara variabel lokus kendali, kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stres kerja, baik sesama variabel latent maupun dengan variabel indikator, atau manifest, pada perawat di IRJ RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dengan *Structural Equation Modelling* (SEM), untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung lokus kendali, kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap stres kerja. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi perawat di IRJ RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, yaitu sebanyak 62 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan empat kuesioner variabel penelitian yang telah diuji coba, yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Hasil pengujian terhadap enam hipotesis yang dikemukakan menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima (terdapat pengaruh langsung negatif kecerdasan emosional terhadap stres kerja, dimana nilai t hitung absolut $\geq 1,96$ dengan korelasi negatif), hipotesis 4 (H4) diterima (terdapat pengaruh tidak langsung lokus kendali terhadap stres kerja melalui iklim organisasi, dimana nilai absolut *indirect effect* (0,064) > *direct effect* (0,05), dan hipotesis 6 (H6) diterima (terdapat pengaruh tidak langsung lokus kendali terhadap stres kerja melalui kecerdasan emosional, dimana nilai absolut *indirect effect* (0,614) > *direct effect* (0,05). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, disimpulkan dari enam hipotesis penelitian yang diajukan, hanya tiga hipotesis yang diterima, yaitu H2, H4 dan H6. Sedangkan tiga hipotesis lainnya, H1, H3, dan H5, ditolak. Oleh sebab itu, unsur kebaruan temuan dalam penelitian ini adalah model integratif manajemen stress di rumah sakit.

Kata kunci: Stres Kerja, Lokus Kendali, Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi

The Effect of Locus of control, Emotional Intelligence, and Organizational Climate on Nurse Work Stress in Outpatient Clinics of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital

ABSTRACT

The objective of this research is to study the effect of locus of control, emotional intelligence, and organizational climate on nurse work stress in Outpatient Clinics of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital. In the present study we used quantitative approach, survey analysis using Structural Equation Modeling (SEM), to examine the direct and indirect effects of locus of control, emotional intelligence, and organizational climate on work stress. The sample in the present research is all the nurse in Outpatient Clinics of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital, 62 nurses in total. All data were collected by distributing four research variable questionnaires that had been tested, which were then analyzed descriptively and inferentially. The results of the six proposed hypotheses show that hypothesis 2 (H2) is accepted (there is a negative direct effect of emotional intelligence on work stress, where the absolute t value > 1.96 with negative correlation), hypothesis 4 (H4) is accepted (there is indirect effect of locus of control on work stress through organizational climate, where the absolute value of indirect effect (0.064) > direct effect (0.05)), and lastly hypothesis 6 (H6) is accepted (there is an indirect effect of locus of control on work stress through emotional intelligence, where the absolute value of indirect effect (0.614) > direct effect (0.05)). Based on the results of the hypothesis test above, it is concluded that from the six proposed research hypotheses, only three hypotheses were accepted, namely H2, H4 and H6. Meanwhile, the other three hypotheses, H1, H3, and H5, are rejected. Hence, the novelty of the findings in this study is an integrative model of stress management in hospital.

Key words: *Work Stress, Locus of Control, Emotional Intelligence and Organizational Climate*

RINGKASAN

Pendahuluan

Stres merupakan suatu reaksi bio-psiko-sosio-spiritual terhadap adanya stresor (penyebab stres) yang dipersepsi oleh manusia. Reaksi ini dapat bertaraf normal (*eustres*) dan bermanfaat bagi individu, tapi dapat pula bertaraf patologis (*distress*) yang berdampak negatif pada kesehatan individu. Di dalam lingkup pekerjaan, setiap karyawan memiliki peluang untuk mengalami stres akibat stresor yang berkaitan dengan pekerjaannya. Stres yang terjadi dalam kaitannya dengan pekerjaan dikenal sebagai stres kerja. Pada lingkungan rumah sakit, perawat dapat pula mengalami stres kerja. Tingkat stres bersifat individual karena berkaitan dengan persepsi internal karyawan, termasuk perawat.

Stres kerja pada perawat dapat termanifestasi dalam bidang biologis – fisik, psikologis, sosio-kultural, dan spiritualitas yang apabila tidak segera dikenali dan dipulihkan, akan berdampak buruk pada kinerja dan produktivitas, khususnya dalam kaitannya dengan mutu pelayanan dan keselamatan pasien yang menjadi tanggung jawab perawat tersebut.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja perawat dapat bersumber dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) diri perawat. Pada umumnya kedua faktor tersebut jarang berdiri sendiri-sendiri, sebaliknya, kedua faktor ini memiliki hubungan dan pengaruh yang timbal balik. Dengan kata lain, stres kerja perawat terjadi karena persepsi subjektif perawat terhadap sumber stresor eksternal yang ada, dan sebaliknya.

Di dalam lingkungan kerja rumah sakit, profesi perawat memiliki kekhususan dibanding karyawan lainnya. Tanggung jawab perawat dalam mempertahankan

homeostasis pasien, khususnya pada pasien-pasien yang kritis dan menderita penyakit yang mengancam nyawa, di samping reaksi keluarga pasien yang seringkali berlaku agresif, memerlukan kompetensi profesional (pengetahuan, ketrampilan dan sikap) yang harus dimiliki seorang perawat. Pada kondisi ini, seorang perawat memiliki peluang mengalami stres kerja yang lebih besar dibanding karyawan lain di rumah sakit.

Lokus kendali merupakan anggapan seseorang tentang sejauh mana hubungan antara usaha-usaha yang telah dilakukannya dengan akibat-akibat yang diperolehnya. Disebut sebagai lokus kendali internal bila seseorang perawat menganggap akibat-akibat yang diperolehnya bersumber dari usaha-usaha pribadi, dan bukan karena faktor-faktor di luar dirinya. Sebaliknya, disebut lokus kendali eksternal bila akibat-akibat yang diperolehnya merupakan hal yang berkaitan dengan kesempatan, keberuntungan, nasib dan/atau campur tangan pihak lain di luar dirinya.

Kecerdasan emosional dari masing-masing perawat juga sangat diperlukan di tempat kerja supaya perawat dapat bekerja dalam situasi yang lebih menyenangkan. Berbeda dengan kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient* - IQ) yang merujuk kepada kemampuan dalam hal pemrosesan visual, pengetahuan global, penalaran, memori kerja (*working memory*) dan daya ingat jangka pendek, serta alasan kuantitatif, pada kecerdasan emosional (*Emotional Quotient* - EQ) seseorang dinilai dengan mengacu pada kemampuan untuk memahami, mengendalikan, mengevaluasi, dan mengekspresikan emosi, dan dengan demikian berfokus pada kemampuan perawat dalam mengidentifikasi logika, mengevaluasi perasaan orang lain, mengontrol emosi sendiri, meraba-rasakan perasaan orang lain (empatik), memanfaatkan emosi untuk memfasilitasi komunikasi sosial, dan membangun hubungan antar manusia. Peranan kecerdasan emosional ini tentu saja penting dalam profesi keperawatan yang setiap saat dalam tugasnya diperhadapkan dengan berbagai stresor berupa tekanan, konflik

dan/atau frustrasi, yang bersumber dari interaksi pribadi (internal) dan lingkungan kerjanya (eksternal). Pada titik di mana terjadi kegagalan adaptasi terhadap stresor tersebut, terjadilah stres kerja, yang bila berlangsung lama, secara biologis-fisik, psikologis, sosio-kultural, dan spiritualitas, akan berdampak buruk bagi diri sendiri dan lingkungan kerjanya. Seorang perawat yang kecerdasan emosionalnya tinggi (baik) akan mampu mengelola berbagai stresor kerja secara konstruktif dan produktif.

Perawat sebagai salah satu profesi karyawan di rumah sakit juga memerlukan iklim organisasi yang memuaskan agar dapat bekerja sama dengan baik dengan teman kerja dan bangga dengan pekerjaannya. Rumah sakit merupakan wadah kegiatan dari para perawat yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Tujuan pribadi berbeda-beda taraf kepentingan antara satu dan lain perawat, misalnya mencari nafkah, memberikan layanan sosial, meningkatkan pendidikan, membina karir dan lain sebagainya. Saat ini, melalui proses akreditasi, pihak manajemen rumah sakit harus dikelola dengan prinsip *good clinical governance* dan *good governance*, dan difokuskan pada peningkatan mutu dan keselamatan pasien. Salah satu elemen yang secara langsung dan tidak langsung harus menjadi perhatian manajemen adalah menunjang iklim organisasi yang kondusif, khususnya dalam kaitannya dengan suasana kerja dari seluruh sumber daya manusia yang ada di rumah sakit, termasuk perawat. Kondisi kerja yang baik akan menenangkan suasana hati dan pikiran para perawat sehingga akan menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kemampuan mereka mengatasinya, dan pada gilirannya membantu rumah sakit mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan pada berbagai uraian di atas, peneliti meyakini bahwa variabel lokus kendali, kecerdasan emosional, dan iklim organisasi tersebut, secara langsung dan tidak langsung, memiliki kaitan yang erat dengan stres kerja yang dialami para perawat IRJ RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. Atas pertimbangan di atas, dalam

penelitian ini, peneliti mencoba mengaplikasikan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel laten lokus kendali, variabel laten kecerdasan emosional dan variabel laten iklim organisasi terhadap variabel laten stres kerja perawat di IRJ RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dengan teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan piranti lunak (*software*) LISREL full version 8.8. Secara statistik, penelitian ini mengkaji secara deskriptif dan inferensial terhadap empat variabel penelitian, yakni variabel laten lokus kendali, variabel laten kecerdasan emosional, dan variabel laten iklim organisasi, dan variabel laten stres kerja. Instrumen penelitian yang digunakan berupa empat kuesioner, yaitu kuesioner lokus kendali, kuesioner kecerdasan emosional, kuesioner iklim organisasi, dan kuesioner stres kerja. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi, yakni sebanyak 62 orang perawat di IRJ RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado.

Hasil Penelitian

Persamaan struktural model penelitian dari 6 hipotesis yang dibuktikan adalah:

- $KE = 0.64 LK, R^2 = 0.41$
(6.70)
- $IO = - 0.64 KE + 0.39 LK, R^2 = 0.93$
(- 3.44) (5.81)
- $SK = - 0.32 KE + - 0.050 IO + 0.017 LK, R^2 = 0.91$
(- 7.47) (- 0.29) (0.26)

Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) lokus kendali tidak berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja (H1 ditolak, nilai absolut t hitung < 1.96); 2) kecerdasan emosional berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja (H2 diterima, nilai t hitung absolut ≥ 1.96 dengan korelasi negatif); 3) iklim organisasi tidak berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja (H3 ditolak, nilai t hitung absolut < 1.96); 4) lokus kendali

berpengaruh secara tidak langsung terhadap stres kerja melalui iklim organisasi (H4 diterima, nilai absolut *indirect effect* (0.064) > *direct effect* (0.05); 5. kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap stres kerja melalui iklim organisasi (H5 ditolak, nilai absolut *indirect effect* (0.012) < *direct effect* (0.96); 6) lokus kendali berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap stres kerja melalui kecerdasan emosional (H6 diterima, nilai absolut *indirect effect* (0.614) > *direct effect* (0.05).



**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI/
PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Ko-Promotor



Prof. Dr. Muchlis L. Luddin, M.A. **Prof. Daniel C. Kambey, M.A., Ph.D.**

Tanggal : Tanggal :

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Dr. Komarudin, M.Si.
(Ketua)¹



Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd.
(Sekretaris)²



28-8-2020

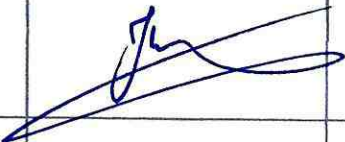
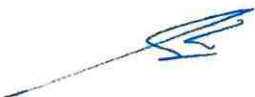

Nama : Bemabas Harold Ralph Kairupan

No. Registrasi : 7617022785

¹ Rektor Universitas Negeri Jakarta

² Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

**PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

No	Nama	Tanda Tangan	Tangga l
1.	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		
2.	Dr. Suryadi (Sekretaris)		
3.	Prof. Dr. Muchlis R. Luddin, MA (Promotor)		
4.	Prof. Daniel C. Kambey, M.A., Ph.D (Kopromotor)		
5.	Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd (Penguji)		
6.	Prof. Dr. Manahan Tampubolon, MM (Penguji Luar)		

Nama : Bernabas Harold Ralph Kairupan
Nomor Registrasi : 7617022785
Angkatan : 2002/2003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : BERNABAS HAROLD RALPH KAIRUPAN
NIM : 7617022785
Fakultas/Prodi : PASCASARJANA / S3 MANAJEMEN PENDIDIKAN
Alamat email : ralphkairupan@unsrat.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**PENGARUH LOKUS KENDALI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PERAWAT**

RSUP PROF. DR. R.D. KANDOU

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 19 Februari 2020

Penulis

(Bernabas Harold Ralph Kairupan)
nama dan tanda tangan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bernabas Harold Ralph Kairupan

No. Registrasi : 7617022785

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya buat ataupun susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau Sebagian disertasi ini terbukti bukan merupakan hasil karya saya atau terdapat plagiat dalam penulisan bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Manado, Juli 2020



Bernabas Harold Ralph Kairupan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa karena hanya atas anugerah dan rahmat-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat diperkenankan menuntut ilmu di Program Doktor Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, dan pada akhirnya dapat menyelesaikan disertasi ini dengan baik, sekalipun dalam waktu yang amat panjang dan penuh tantangan.

Sebagai salah satu yang syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan pendidikan doktor ini, disertasi ini telah dibuat dan disusun dengan judul: “Pengaruh Lokus Kendali, Kecerdasan Emosional, dan Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Jalan RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado.

Peneliti menyadari penuh bahwa disertasi ini, secara langsung atau tidak langsung, dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan berbagai pihak yang oleh kehendak Tuhan Yang Maha Esa telah turut berperan penting sejak dari menemukan masalah penelitian, penentuan judul penelitian, penyusunan proposal penelitian, pengambilan data dan pengolahan data, seminar kelayakan, dan ujian tertutup serta perbaikannya, hingga saat menghadapi ujian terbuka ini. Tanpa mengabaikan setiap pihak yang telah berperan tersebut, pada kesempatan ini peneliti menghaturkan apresiasi yang tinggi serta terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Periode 2019 – 2023, Yth. Bapak Dr. Komarudin, M.Si, yang oleh dan atas nama institusi, telah memberikan kesempatan dan kebijakan kepada peneliti untuk sampai pada tahap ujian tertutup ini.
2. Rektor-rektor UNJ, masing-masing pada Periode 2001 – 2005, Yth. Prof. Dr. Sutjipto; Periode 2005 – 2009, 2009 - 2014 Yth. Prof. Dr. Bedjo Suyanto, M.Pd.; Periode 2014 – 2017, Yth. Prof. Dr. H. Djaali; dan Periode 2017 – 2019 (Plt.), Yth.

Prof. Intan Ahmad, Ph.D., yang juga telah menjadi bagian yang penting dalam memberikan kesempatan dan kebijakan terhadap proses perjalanan panjang mengikuti pendidikan di universitas tercinta ini.

3. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta Periode 2019 - 2023, Yth. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd, serta semua Pimpinan Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta pada periode-periode sebelumnya, yang memberikan berbagai kebijaksanaan dalam proses pendidikan peneliti.
4. Koordinator Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan Pascasarjana UNJ, Yth. Dr. Suryadi, serta semua Koordinator/Ketua Prodi S3 MP yang mendahului beliau memimpin Prodi S3 MP, yang berkenan memberikan kebijaksanaan dan arahan dalam proses penyelesaian pendidikan peneliti.
5. Promotor, Yth. Prof. Dr. Muchlis R. Luddin, MA, yang dengan penuh pengertian dan senantiasa mendorong serta memberikan kesempatan kepada peneliti untuk berdiskusi tentang penyelesaian penelitian dan berbagai hal lain.
6. Kopromotor, Yth, Prof. Daniel C. Kambey, MA, Ph.D., yang dengan penuh kesabaran selalu mendorong, membimbing, dan memberi bantuan bagi peneliti untuk menyelesaikan disertasi ini.
7. Panitia Ujian Tertutup, Yth. Prof. Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd selaku Ketua, Yth. Dr. Suryadi, selaku Sekretaris, Yth. Prof. Dr. Muchlis L. Luddin, MA selaku Promotor, Yth. Prof. Daniel C. Kambey, MA, Ph.D selaku Ko-Promotor, Yth. Prof. Dr. Ivan Hanafi, M.Pd selaku Penguji, dan Yth. Prof. Dr. Manahan Tampubolon, MM selaku Penguji Luar, untuk semua pertanyaan, masukkan dan koreksi yang telah diberikan pada saat ujian tertutup secara daring pada tanggal 12 Mei 2020 yang lalu, dan yang juga telah berkenan memberikan persetujuan atas perbaikan disertasi selesai ujian tertutup tersebut.

8. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan, baik di Pascasarjana UNJ maupun di Pascasarjana UNIMA, yang telah memberikan ilmu, perhatian dan bantuan dalam proses pendidikan dan penyelesaian disertasi peneliti.
9. Direktur Utama dan Para Direktur serta jajarannya di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, khususnya kepada ibu Marlyn M.R. Longkutoy, S.Pd., M.Kes., sebagai Kepala Bidang Pelayanan, serta teristimewa kepada para seluruh perawat di Instalasi Rawat Jalan yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti dan kerja sama yang baik dengan peneliti saat pengambilan data penelitian ini dilakukan.
10. Dr. Ryan Arthur, S.Pd.,M.Pd dan Dr. Beti Nurbaiti, S.T.P., M.E. atas bantuan dalam analisis data penelitian dalam disertasi ini.
11. Orang tua tercinta, ayahanda Joel Dick Kairupan (alm) dan ibunda Mientje Marie Tombeng (almh), dan orang tua mantu terkasih, Bapak Drs. Harmen Kapantow, Ibu Frieda Maliangkay (almh), dan Dra. Sherly Panekenan, serta kakak-adik kandung dan ipar, atas doa dan dukungan kepada peneliti.
12. Isteri tersayang, Prof. dr. Nova Hellen Kapantow, DAN, MSc, SpGK, yang juga sama-sama berjuang menyelesaikan program S3 ini, serta anak-anak/anak-anak mantu terkasih, dr. Tara Sefanya Kairupan, M.Kes, Ph.D. dan dr. Joshua Runtuwene, M.Kes, Ph.D., dr. Timothy Sean Kairupan, Ph.D. dan dr. Natasya Trivena Rokot, Ph.D(c), serta dr. Tiffani Sharon Kairupan, M.Kes dan dr. Jackson Alfa Sembel, M.Kes atas pengertian dan bantuan dalam proses penyelesaian disertasi ini.
13. Rektor Universitas Sam Ratulangi periode 2008 – 2014, Prof. Dr. Donald A. Rumokoy, SH., MH, dan Ketua Dharma Wanita Persatuan Unsrat, Prof. Dr. Telly Rumokoy-Sumbu, SH., MH, serta jajaran pimpinan, para Pembantu/Wakil Rektor,

para Ketua Lembaga dan Kepala-kepala Biro serta semua jajarannya pada periode tersebut.

14. Semua teman-teman seperjuangan Program Studi Doktor Manajemen Pendidikan Pascasarjana UNJ dan UNIMA, khususnya angkatan 2001/2002 dan 2002/2003, yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas kekompakan perjuangan selama mengikuti pendidikan ini.

Peneliti juga menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dalam diri peneliti, baik yang bersumber dari tataran praksis maupun akademis, khususnya terhadap Komisi Promotor serta Panitia Ujian Terbuka Disertasi ini, sehingga untuk kesemuanya itu peneliti dengan penuh kerendahan hati memohon maaf sebesar-besarnya serta dengan hati dan pikiran terbuka menerima, kritik dan masukan demi kebaikan peneliti dan penyempurnaan disertasi ini.

Akhirnya, semoga hasil disertasi ini dapat memberikan sedikit sumbangan keilmuan bagi proses pendidikan dan pengajaran, serta pengabdian pada masyarakat, terutama yang berkaitan dengan manajemen pendidikan umumnya dan khususnya bagi manajemen institusi kesehatan dalam kaitannya dengan pelayanan kesehatan di rumah sakit dan sarana kesehatan lainnya.

Salam hormat,

Peneliti,

Bernabas Harold Ralph Kairupan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
RINGKASAN	iv
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	ix
PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI	x
LEMBAR PERNYATAAN	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1 Latar Belakang Masalah	1
8 Identifikasi Masalah	8
9 Pembatasan Masalah	9
9 Perumusan Masalah	9
10 Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORETIK	12
12 Landasan Teori	12
12 Stres Kerja	12
18 Lokus Kendali	18
20 Kecerdasan Emosional	20
24 Iklim Organisasi	24

B.	Hasil Penelitian yang Relevan	29
C.	Kerangka Teoretik	31
1.	Lokus Kendali dengan Stres Kerja	31
2.	Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja	32
3.	Iklm Organisasi dengan Stres Kerja	32
4.	Lokus Kendali dengan Iklm Organisasi	33
5.	Kecerdasan Emosional dengan Iklm Organisasi	34
6.	Lokus Kendali dengan Kecerdasan Emosional	35
D.	Hipotesis Penelitian	36
E.	<i>Novelty</i>	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		38
A.	Tujuan Penelitian	38
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	38
C.	Metode Penelitian	38
D.	Populasi dan Sampel	42
E.	Teknik Pengumpulan Data	42
1.	Stres Kerja	42
2.	Lokus Kendali	45
3.	Kecerdasan Emosional	57
4.	Iklm Organisasi	50
F.	Teknik Analisis	52
G.	Hipotesis Statistik	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		58
A.	Deskripsi Data	58

	1.	Stres Kerja	58
	2.	Lokus Kendali	60
	3.	Kecerdasan Emosional	63
	4.	Iklm Organisasi	66
B.		Pengujian Persyaratan Analisis	69
C.		Uji <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	69
	1.	Uji Model Pengukuran	70
	2.	Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	75
	3.	Uji Model Struktural / Uji Hipotesis Penelitian	76
D.		Pembahasan	80
	1.	Gambaran Deskriptif	80
		a. Stres Kerja	80
		b. Lokus Kendali	81
		c. Kecerdasan Emosional	82
		d. Iklm Organisasi	84
	2.	Hasil Pengujian Hipotesis	85
		a. Hipotesis 1: Pengaruh Negatif Langsung Lokus Kendali Terhadap Stres Kerja	91
		b. Hipotesis 2: Pengaruh Negatif Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja	92
		c. Hipotesis 3: Pengaruh Negatif Langsung Iklm Organisasi Terhadap Stres Kerja	92
		d. Hipotesis 4: Pengaruh Tidak Langsung Lokus Kendali Terhadap Stres Kerja Melalui Iklm Organisasi	93
		e. Hipotesis 5: Pengaruh Tidak Langsung Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Iklm Organisasi	95
		f. Hipotesis 6: Pengaruh Tidak Langsung Lokus Kendali Terhadap Stres Kerja Melalui Kecerdasan Emosional .	96
	3.	Model Integratif Rumah Sakit yang 'Bebas-Stres' bagi Perawat	99

	4.	Keterbatasan Penelitian	101
BAB IV KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN			102
	A.	Kesimpulan	102
	B.	Implikasi	103
	C.	Saran	106
DAFTAR PUSTAKA			107
LAMPIRAN – LAMPIRAN			123
RIWAYAT HIDUP			204



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Variabel Laten Endogen Stres Kerja	43
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel Laten Eksogen Lokus kendali	45
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel Laten Intervening Kecerdasan Emosional	48
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel Laten Intervening Iklim Organisasi	50
Tabel 3.5	Indikator <i>Goodness of Fit Index</i> (GOFI)	55
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Variabel Laten Endogen Skor Stres Kerja	59
Tabel 4.2	Skor Rata-rata Butir Pernyataan Kuesioner Stres Kerja	60
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Laten Eksogen Lokus Kendali	61
Table 4.4	Skor Rata-rata Butir Pernyataan Kuesioner Lokus Kendali	62
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Laten Intervening Kecerdasan Emosional	63
Tabel 4.6	Skor Rata-rata Butir Pernyataan Kuesioner Kecerdasan Emosional	65
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Intervening Iklim Organisasi	66
Tabel 4.8	Skor Rata-rata Butir Pernyataan Kuesioner Iklim Organisasi ...	68
Tabel 4.9	Uji Kecocokan Model, Validitas dan Reliabilitas SK	71
Tabel 4.10	Uji Kecocokan Model, Validitas dan Reliabilitas LK	72
Tabel 4.11	Uji Kecocokan Model, Validitas dan Reliabilitas KE	74
Tabel 4.12	Uji Kecocokan Model, Validitas dan Reliabilitas IO	75
Tabel 4.13	Uji Kecocokan Model, Validitas dan Reliabilitas <i>CFA</i>	76
Tabel 4.14	Uji Kecocokan Model Pada Model Struktural Penelitian	77
Tabel 4.15	Hasil Uji Model Struktural / Uji Hipotesis Penelitian	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Model Struktural Penelitian	43
Gambar 4.1	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Laten Endogen Stres Kerja	61
Gambar 4.2	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Laten Eksogen Lokus Kendali	63
Gambar 4.3	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Laten Intervening Kecerdasan Emosional	66
Gambar 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Laten Intervening Iklim Organisasi	69
Gambar 4.5	Path Diagram Uji Model Pengukuran Variabel Laten Endogen Stres Kerja	72
Gambar 4.6	Path Diagram Uji Model Pengukuran Variabel Laten Eksogen Lokus Kendali (LK)	73
Gambar 4.7	Path Diagram Uji Model Pengukuran Variabel Laten Intervening Kecerdasan Emosional	75
Gambar 4.8	Path Diagram Uji Model Pengukuran Variabel Laten Intervening Iklim Organisasi	76
Gambar 4.9	Path Diagram Output LISREL - Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	77
Gambar 4.10	Hasil Uji Model Struktural Penelitian (<i>T-Value</i>)	78
Gambar 4.11	Hasil Uji Model Struktural Penelitian (Koefisien Standar)	79
Gambar 4.12	Model Pengaruh Lokus Kendali, Kecerdasan Emosional, dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Perawat RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Berdasarkan Hasil Penelitian	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian	122
Lampiran 2	Hasil Uji Coba Instrumen	128
Lampiran 3	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	133
Lampiran 4	Data Penelitian	135
Lampiran 5	Deskripsi Data Penelitian	138
Lampiran 6	Uji Prasyarat Analisis	142
Lampiran 7	Uji Asumsi Klasik Regresi Linier (Berganda) – SPSS	147
Lampiran 8	Hasil Uji <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) – LISREL 8.80	154
Lampiran 9	Surat Ijin Penelitian	202
Lampiran 10	Riwayat Hidup	203

