

**HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA  
DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PT. TELKOM MEDAN**

**TESIS**



Oleh

**AMINDA TRI HANDAYANI  
NPM. 081804016**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2012**

**HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA  
DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PT. TELKOM MEDAN**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Magister Psikologi**



Oleh

**AMINDA TRI HANDAYANI  
NPM. 081804016**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dan  
Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom  
Medan**

**N a m a : Aminda Tri Handayani**

**N P M : 081804016**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Suryani Hardjo, S.Psi, MA.**

**Pembimbing II**



**Rahmi Lubis, S.Psi, M.Si.**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**



**Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.**

**Direktur**


**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS.**

# **Telah diuji pada Tanggal 15 Maret 2012**

---

---

**N a m a : Aminda Tri Handayani**

**N P M : 081804016**



## **Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Azhar Azis, S.Psi, MA.**

**Sekretaris : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si.**

**Pembimbing I : Suryani Hardjo, S.Psi, MA.**

**Pembimbing II : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Si.**

**Penguji Tamu : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.**

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT TELKOM MEDAN

Aminda Tri Handayani, S. Psi  
081804016

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan PT Telkom Medan. Sejalan dengan teori yang ada, diajukan hipotesis : 1) Terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, 2) Terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, 3) Terdapat hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan .

Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 57 orang untuk *try out* dan 62 orang untuk penelitian. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan cara *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket untuk skala alat ukur persepsi terhadap lingkungan kerja, dan stres kerja dan dokumentasi untuk kinerja karyawan. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja dan stres kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunauukkan dengan koefisien Freg = 16,276 dimana  $p < 0,050$ . Ini menandakan bahwa semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja dan semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja dan semakin rendah stres kerja, maka kinerja karyawan semakin rendah. Persentase sumbangan yang diberikan persepsi terhadap lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 34,4 % terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel stres kerja memberikan pengaruh sebesar 13,5 % terhadap kinerja karyawan. Total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 47,9%. Dengan demikian masih terdapat 52,1 % pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci** : Persepsi terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul Hubungan “Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Telkom guna memenuhi persyaratan tugas akhir.

Selesainya tesis ini tidak terlepas dari dukungan kedua orang tua saya, kepada Ayahanda dr. H. Soekimin, Sp.PA dan Ibunda dr. Hj. Sa'adah yang tercinta, saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyak atas segala do'a, dukungan dan kesabarannya dalam membesarkan dan mendidik saya, serta tak henti-hentinya memberikan begitu banyak bantuan baik moril maupun materiil kepada saya selama ini.

Tesis ini juga tidak mungkin selesai tanpa pihak-pihak yang telah banyak membantu peneliti. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

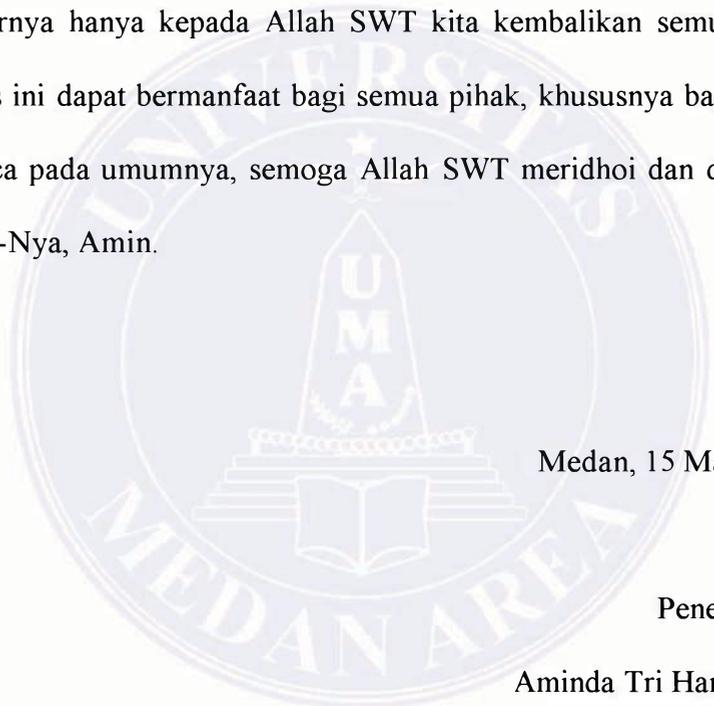
1. Prof. DR. Prof. Dr. H.S. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor UMA.
2. Bapak Drs. H. Heri Kusmanto, MA selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Prof Dr. H. Abdul Munir, M. Pd selaku ketua program studi yang selalu memberikan dukungan dan sekaligus sebagai dosen tamu, yang bersedia meluangkan waktunya untuk sidang tesis.

4. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA, selaku pembimbing utama yang begitu sabar meluangkan waktunya untuk membimbing, banyak memberikan bantuan, masukan dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M. Psi, selaku pembimbing dua yang selalu memberikan saran, mengarahkan dan memberikan bimbingan dan dukungan sepenuhnya kepada peneliti demi terselesainya tesis ini.
6. Bapak Azhar Aziz, S. Psi, M.A, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi ketua dalam sidang ini dan terima kasih atas dukungan bapak.
7. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S. Psi, M.Si, selaku sekretaris dalam sidang. Peneliti mengucapkan terima kasih atas waktu dan dukungan yang ibu berikan.
8. Bapak/ibu Dosen, serta staff Administrasi Pasca Sarjana Psikologi Universitas Medan Area bang Indra dan kak Wid yang bersedia meluangkan waktu dan membantu saya dalam kelancaran menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Direktur utama PT Telkom, PGS. OSM HR Area I Sumatera bapak Drs. Syafri Murat, MM, wakil PGS. OSM HR Area I Sumatera ibu Sabaniah dan seluruh staff dan karyawan PT Telkom Medan yang sudah terlibat dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian tesis ini dan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian tesis ini.
10. Ucapan terima kasih penulis kepada semua sahabat-sahabat saya tersayang Muti, Ella, Titin, Fadiah, teh Fina yang sudah amat sangat banyak mendukung, memberikan motivasi, semangat dan membantu saya dalam memberikan berbagai informasi yang amat sangat berguna bagi perkembangan tesis ini. Juga sahabat saya di UMA Novie, kak Dhanie dan mbak Yom, kak Dwi yang tidak bosan-

bosannya memberi masukan, saran, bantuan, dorongan serta motivasi sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, Amin.



Medan, 15 Maret 2012

Peneliti

Aminda Tri Handayani, S. Psi

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| Kata Persembahan.....                   | i       |
| Motto .....                             | ii      |
| Abstraksi .....                         | iii     |
| Kata pengantar .....                    | v       |
| Daftar Isi .....                        | viii    |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                |         |
| A. LATAR BELAKANG.....                  | 1       |
| B. RUMUSAN MASALAH.....                 | 14      |
| C. TUJUAN PENELITIAN.....               | 15      |
| D. MANFAAT PENELITIAN.....              | 15      |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>            |         |
| A. KINERJA KARYAWAN                     |         |
| 1. Pengertian Kinerja Karyawan .....    | 17      |
| 2. Aspek Aspek Kinerja Karyawan .....   | 19      |
| 3. Faktor-faktor kinerja karyawan ..... | 19      |
| B. PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA   |         |
| 1. Pengertian Persepsi .....            | 20      |
| 2. Aspek Aspek Persepsi .....           | 22      |
| 3. Pengertian Lingkungan Kerja .....    | 23      |
| 4. Jenis Lingkungan Kerja .....         | 24      |
| 5. Faktor-faktor Lingkungan Kerja ..... | 25      |

|   |  |    |
|---|--|----|
| 6.  | Aspek-aspek Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..... | 26 |
| 7.  | Pengertian Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja .....  | 27 |
| <b>C. STRES KERJA</b>   |  |    |
| 1.  | Pengertian Stres Kerja .....                         | 28 |
| 2.  | Aspek Aspek Stres Kerja .....                        | 30 |
| 3.  | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....    | 31 |
| <b>D. HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA<br/>DENGAN KINERJA KARYAWAN .....</b>               |  |    |
|   |  | 34 |
| <b>E. HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN<br/>.....</b>                                      |  |    |
|   |  | 36 |
| <b>F. HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN<br/>STRES KERJA PADA KINERJA KARYAWAN .....</b> |  |    |
|   |  | 37 |
| <b>G. PARADIGMA PENELITIAN .....</b>  |  |    |
|   |  | 38 |
| <b>H. HIPOTESIS .....</b>   |  |    |
|   |  | 39 |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>  |  |    |
| <b>A. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN .....</b>  |  |    |
|   |  | 40 |
| <b>B. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN .....</b>  |  |    |
|   |  | 40 |
| 1.  | Kinerja karyawan .....                               | 40 |
| 2.  | Persepsi terhadap lingkungan kerja .....             | 41 |
| 3.  | Stres kerja .....                                    | 42 |
| <b>C. POPULASI DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL .....</b>  |  |    |
|   |  | 42 |
| 1.  | Populasi dan Sampel .....                            | 42 |
| 2.  | Teknik Pengambilan Sampel .....                      | 43 |

|  |    |
|--|----|
| D. METODE PENGUMPULAN DATA.....          | 44 |
| 1. Metode skala .....                    | 44 |
| 2. Dokumentasi .....                     | 50 |
| E. JENIS DAN SUMBER DATA .....           | 50 |
| F. PROSEDUR PELAKSANAAN PENELITIAN ..... | 51 |
| 1. Tahap persiapan .....                 | 51 |
| 2. Pelaksanaan .....                     | 51 |
| G. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....  | 52 |
| 1. Uji validitas alat ukur .....         | 52 |
| 2. Uji realibilitas alat ukur .....      | 53 |
| H. METODE ANALISIS DATA .....            | 54 |

#### **BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|  |    |
|--|----|
| A. ORIENTASI KANCAH DAN PERSIAPAN PENELITIAN .....         | 56 |
| 1. Orientasi kancah .....                                  | 56 |
| 2. Persiapan penelitian .....                              | 60 |
| 3. Uji coba alat ukur penelitian ( <i>try out</i> ) .....  | 63 |
| B. ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN .....                | 66 |
| 1. Uji asumsi .....  | 67 |
| 2. Hasil perhitungan analisis regresi dua prediktor .....  | 69 |
| 3. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik ..... | 70 |
| C. KRITERIA .....  | 71 |
| D. PEMBAHASAN .....  | 75 |

**BAB V PENUTUP**

A. KESIMPULAN ..... 80

B. SARAN ..... 81

**DAFTAR PUSTAKA ..... 84**

**LAMPIRAN**

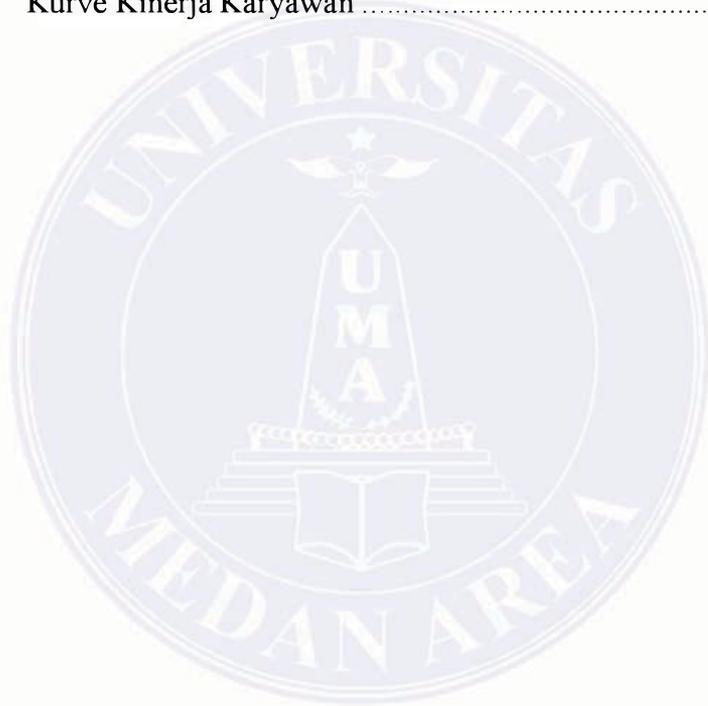


## DAFTAR TABEL

|  | halaman |
|--|---------|
| Tabel 1. Jumlah pegawai tetap pada jabatan fungsional .....  | 43      |
| Tabel 2. Blue Print Skala Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja .....   | 48      |
| Tabel 3. Blue Print Skala Stres Kerja .....  | 49      |
| Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir Aitem Skala Persepsi Terhadap Lingkungan<br>Kerja Sebelum Uji Coba .....            | 62      |
| Tabel 5. Distribusi Penyebaran Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba .....  | 63      |
| Tabel 6. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Persepsi terhadap<br>Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba ..... | 65      |
| Tabel 7. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah<br>Uji Coba .....                        | 66      |
| Tabel 8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....  | 68      |
| Tabel 9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Lineritas Hubungan .....  | 68      |
| Tabel 10. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi .....   | 69      |
| Tabel 11. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Variabel Bebas<br>.....   | 70      |
| Tabel 12. Nilai Mean dan Kategori .....  | 75      |

## DAFTAR GAMBAR

|          | halaman   |
|----------|---|
| Gambar 1 | Kurve Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja ..... 72 |
| Gambar 2 | Kurve Stres Kerja ..... 73                        |
| Gambar 3 | Kurve Kinerja Karyawan ..... 74                   |



## DAFTAR LAMPIRAN

|              | halaman  |
|--------------|--|
| LAMPIRAN I   | Data Penelitian                                      |
|              | Skala Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja ..... xv    |
|              | Skala Stres Kerja ..... xix                          |
|              | Kinerja Karyawan .....xxi                            |
| LAMPIRAN II  | Hasil Validitas dan Reliabilitas ..... xxii          |
| LAMPIRAN III | Hasil Uji Asumsi ..... xxxii                         |
| LAMPIRAN IV  | Hasil Analisa Korelasi ..... xxxv                    |
| LAMPIRAN V   | Skala  |
|              | Skala Persesi terhadap Lingkungan Kerja .... xxxviii |
|              | Skala Stres Kerja ..... xlii                         |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi (Gibson, 1996).

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangat penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh

keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid,2003 ).

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya (Armstrong, 2004).

Perusahaan akan mempertimbangkan apakah seorang karyawan berhak mendapatkan imbalan, penghargaan (*reward*) atau tidak atas hasil kerja mereka, misalnya berupa hadiah, kompensasi, jabatan meningkat atau kenaikan gaji, dimana perusahaan akan menilai dan menyeleksi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya melalui kinerja. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2004)

## DAFTAR PUSTAKA

- Amriyati, Sumarni, & Sutoto. (2003). Kinerja perawat ditinjau dari lingkungan kerja dan karakteristik individu. *Jurnal Sains Kesehatan*, 16, 2-18.
- Andriani, R. (2004). Pengaruh persepsi mengenai kondisi lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap tingkat burnout pada perawat IRD RSUD dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Insan*. 6, 1-21.
- Anorogo, P., & Widiyanti, N. (1990). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arindita, S. 2002. *Hubungan antara Persepsi Kualitas Pelayanan dan Citra Bank dengan Loyalitas Nasabah* (Skripsi). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Arikunto, Suharsimi. (1992). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, Michael. (2004). *Performance Management*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S (2000). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi 1). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baker, H. (1987). *Selye's Guide To Stress Research* (vol. 3). New York: Van Nostrand Reinhold Company, Inc.
- Cherington, David J. (1994). *Organisasi dan manajemen* (Edisi Keempat). Yogyakarta: PT elex media komputindo.
- Cushway Barry, (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Computindo.
- Gibson, J.L., & Donnely, J.H., & Ivancevich, J.M. (1996). *Organisasi dan manajemen perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_ 2007. *Organisasi dan manajemen perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo, Drs., & Sudita, I Nyoman, Drs. (1997). *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: BPF.

- 
- (2000). *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi
- Goulston, Mark MD, (1996). *Get Out of your own way: overcoming self-defeating behavior*. AS: McGraw-Hill
- Hadi, S. (2000). *Metodologi research* (jilid 1-4). Yogyakarta: Andi
- Hakim, A.N., & Barizi. (1976). *Metode statistika untuk penarikan kesimpulan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hamid, E.S., & Rowi, Budiman. (2003). *Membangun profesional muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Hamka, Muhammad. (2002). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Kerja dengan Motivasi Berprestasi*. (Skripsi). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Fakultas Psikologi
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. TG Agung
- [Http://siskapurkasih.blogspot.com/2008/10/analisa-persepsi.html](http://siskapurkasih.blogspot.com/2008/10/analisa-persepsi.html)
- [Http://www.telkom.co.id/](http://www.telkom.co.id/)
- Ivancevich, John M., & Matteson, Michael T. (1980). *Perilaku dan manajemen organisasi* (jilid 1). Bandung: Erlangga
- Kase, Larina, Ph.D. (2008). *The confident leader: how the most successful people go from effective to exceptional*. AS: McGraw Hill
- Kotler, Philip. (2000). *Marketing manajemen: analysis, planning, implementation, and control* (9th Edition). New Jersey: Prentice Hall International

Mangkunegara, Anwar Prabu. (1994). *Psikologi perusahaan*. Bandung: PT. Trigenda Karya.

\_\_\_\_\_ (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

\_\_\_\_\_ (2001) *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

\_\_\_\_\_ (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Aditama Refika.

Mangkuprawira, Sjafri. (2003). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Mardiana, (2005). *Manajemen produksi*. Jakarta: IPWI.

McCloy, et al. (1994). *Performance appraisal*. New Jersey: Meutia

Nitisemito, A.S. (1982). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

\_\_\_\_\_ (1991). *Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Plaut, C. L., & Friedman, R. (1994). *Causes, Coping & Consequences of Stress at Work*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.

Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Manajemen sumber daya manusia "kebijakan kinerja karyawan"*. Yogyakarta: BPF.

Rice, Phillip L. (2000). *Stress and Health*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta. : STIE

Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Gunung Agung,

\_\_\_\_\_ (2002). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi* (edisi kedelapan jilid 1). Jakarta: Prenhallindo.

\_\_\_\_\_ (2003). *Perilaku organisasi* (jilid 2). Jakarta: Simamora

Sadeli, Jimmy., & Prawira, Bayu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. (Buku I). Jakarta : Salemba

- Schultz, DP., & Schultz, SE. (1994). *Psychology and work today: an Introduction to industrial and organizational psychology* (5 th. Edition). New York: MacMillan
- Sedarmayanti (2001). *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran* (Edisi Revisi II). Bandung: CV. Mandar maju Siagian,
- Sondang P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1985). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill Co.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2003). *Manajemen pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku organisasi*. Depok : Saung Buku.
- Walgito, B. (2001). *Psikologi sosial* (suatu pengantar). Yogyakarta : Andi Offset
- Whitmore, John. (1997). *Coaching for performance*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.



| N<br>O | PERNYATAAN   | PILIHAN |       |
|--------|--|---------|-------|
|        |  | YA      | TIDAK |
| 1      | Saya tidak punya masalah dengan sistem pencernaan saya                                     | YA      | TIDAK |
| 2      | Saya tidak mengalami kesulitan untuk memahami tugas yang diberikan atasan kepada saya      | YA      | TIDAK |
| 3      | Akhir akhir ini saya mengalami kesulitan jika ingin tidur di malam hari                    | YA      | TIDAK |
| 4      | Saya mampu memusatkan perhatian penuh pada apa yang saya kerjakan                          | YA      | TIDAK |
| 5      | Bagi saya bukan sebuah masalah jika teman teman membicarakan saya                          | YA      | TIDAK |
| 6      | Jika saja tidak ada jadwal absen yang ketat, saya suka terlambat datang ke kantor          | YA      | TIDAK |
| 7      | Saya malas cepat cepat pulang ke rumah karena suasana kantor membuat saya nyaman           | YA      | TIDAK |
| 8      | Saya merasa apa yang saya lakukan tidak sebanding dengan apa yang saya terima              | YA      | TIDAK |
| 9      | Bekerja membuat saya jadi makin banyak merokok/ngemil                                      | YA      | TIDAK |
| 10     | Saya suka bertukar pikiran dengan rekan kerja saya seputar pekerjaan                       | YA      | TIDAK |
| 11     | Akhir akhir ini saya lebih suka sendiri daripada harus berhubungan dengan orang lain       | YA      | TIDAK |
| 12     | Akhir akhir ini catatan kesehatan saya semakin membaik                                     | YA      | TIDAK |
| 13     | Saya cemas jika atasan tiba-tiba memanggil saya  | YA      | TIDAK |
| 14     | Saya bersemangat dalam bekerja   | YA      | TIDAK |
| 15     | Saya semakin menggebu gebu dalam bekerja jika dihadapi suatu kasus                         | YA      | TIDAK |
| 16     | Detak jantung saya suka berdetak lebih kencang setiap kali berangkat ke kantor             | YA      | TIDAK |
| 17     | Pola makan saya tidak teratur belakangan ini   | YA      | TIDAK |
| 18     | Saya merasa senang jika memikirkan pencapaian saya selama bekerja di kantor ini            | YA      | TIDAK |
| 19     | Setiap habis istirahat siang, saya sengaja terlambat masuk kantor                          | YA      | TIDAK |
| 20     | Saya dapat melakukan tindakan penyelesaian yang tepat dalam menghadapi tantangan pekerjaan | YA      | TIDAK |
| 21     | Saya bahagia jika sedang bersama dengan orang lain dan melakukan aktivitas bersama-sama    | YA      | TIDAK |
| 22     | Permasalahan di rumah jadi terlupakan/berkurang jika sudah berhadapan dengan pekerjaan     | YA      | TIDAK |
| 23     | Saya sangat antusias untuk melaporkan hasil kerja pada atasan                              | YA      | TIDAK |

|    |  |           |              |
|----|--|-----------|--------------|
| 24 | Saya suka sakit kepala karena hal hal yang sepele di kantor  | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 25 | Akhir akhir ini saya sering merasakan nyeri di lambung   | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 26 | Saya akan merasa sakit hati jika mendengar lelucon yang dilontarkan rekan sekerja mengenai diri saya | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 27 | Saya bekerja dengan penuh suka cita  | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 28 | Akhir akhir ini saya gugup saat berbicara  | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 29 | Saya mengerjakan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan   | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 30 | Kondisi pencernaan yang baik membuat saya dapat menikmati segala jenis makanan                       | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 31 | Akhir-akhir ini banyak sekali kesalahan kecil yang saya lakukan dalam pekerjaan saya                 | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 32 | Akhir akhir ini saya suka marah dan mengomel dalam bekerja   | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 33 | Saya merasa susah bernafas selama bekerja di kantor  | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 34 | Ketika memikirkan pekerjaan saya, saya merasakan tekanan darah saya meningkat                        | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 35 | Saya jarang sakit kepala   | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 36 | Akhir akhir ini saya merasa malas jika ingin berangkat ke tempat kerja                               | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 37 | Saya sering membuat alasan untuk tidak hadir di beberapa acara yang diadakan di kantor               | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 38 | Saya dapat tenang dalam bekerja  | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 39 | Saya cemas jika mendapat tugas baru dari atasan  | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 40 | Saya bahagia jika bangun pagi dan tidak sabar ingin cepat cepat masuk kantor                         | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 41 | Akhir akhir ini saya merasa cepat sakit kepala jika mengingat pekerjaan                              | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |
| 42 | Saya dapat tidur dengan nyenyak di malam hari  | <b>YA</b> | <b>TIDAK</b> |

**Terima Kasih**

Nomor : Tel. 872/PS 000/HRC-C2000000/2011

Medan, 11 Oktober 2011

Kepada Yth :  
Wakil Direktur Bid Akademik  
Universitas Medan Area  
Program Pascasarjana  
Jl. Setia Budi No.79-B  
Medan-20120

Perihal : **Pengambilan Data**

Dengan hormat,

Menunjuk surat Saudara Nomor 1033/UN5.2.1.4/KRK/2011 tanggal 20 September 2011 perihal Riset Tugas Sarjana, kami atas nama manajemen PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk. menyampaikan bahwa pada prinsipnya menyetujui dan menerima mahasiswi Saudara melaksanakan Riset di perusahaan kami tanggal 01 Nopember 2011 sampai dengan selesai atas nama:

| NPM        | NAMA                 | LOKASI MAGANG     | PEMBIMBING                      |
|------------|----------------------|-------------------|---------------------------------|
| '081804016 | Aminda Tri Handayani | HR Area 1 Sumatra | Fadchi Nizar<br>Amizade ST. M.M |

Selanjutnya kepada calon peserta agar melapor ke bagian Employee Relation/ HR Area 1 Sumatra Lt. 1 Jln.Prof.H.M.Yamin SH No.2 Medan (dengan Ibu Sabaniah/Bpk Syafingi) dengan mengisi "**Surat Pernyataan**" bermaterai Rp.6000 dan "**Surat Kesediaan**" selama melakukan Penelitian (Riset) di PT.Telkom, paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian kami sampaikan dan atas kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



SYAFRI MURAT, Drs., MM.  
PGS.OSM HR AREA I SUMATRA