

**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
BAB I PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	14
C. TUJUAN PENELITIAN.....	15
D. MANFAAT PENELITIAN.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	
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
C. STRES KERJA		
1.	Pengertian Stres Kerja	28
2.	Aspek Aspek Stres Kerja	30
3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	31
D. HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN		
		34
E. HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN		
		36
F. HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA PADA KINERJA KARYAWAN		
		37
G. PARADIGMA PENELITIAN		
		38
H. HIPOTESIS		
		39
BAB III METODE PENELITIAN		
A. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN		
		40
B. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN		
		40
1.	Kinerja karyawan	40
2.	Persepsi terhadap lingkungan kerja	41
3.	Stres kerja	42
C. POPULASI DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL		
		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

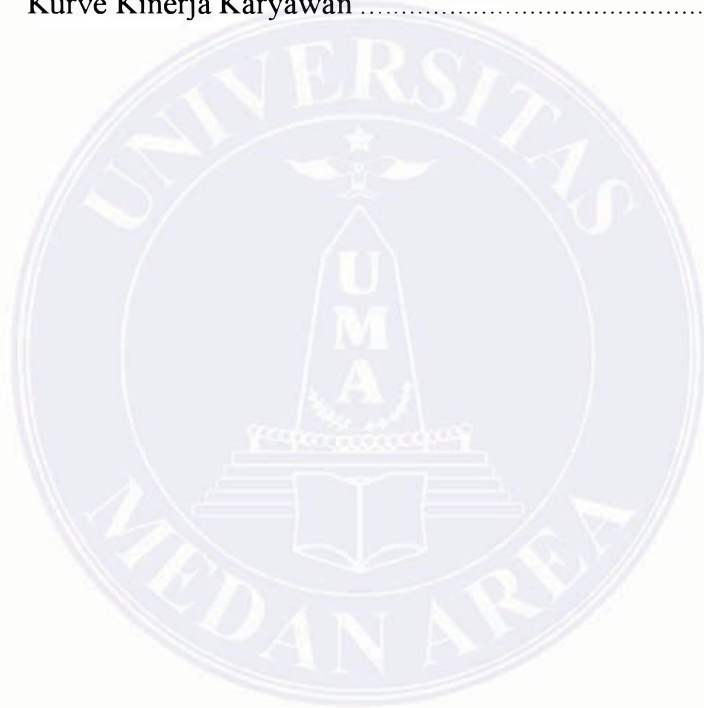


DAFTAR TABEL

	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 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 Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba	65
Tabel 7. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah 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	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 Karyawanxxi
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.

LEMBAR IDENTITAS

Nama :

Jenis kelamin :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat buah pernyataan. Baca dan pahami baik baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan –pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia, yaitu :

YA dan TIDAK

Contoh : Saya bekerja dengan penuh suka cita

YA TIDAK

Setiap orang dapat mempunyai jawaban yang berbeda. Sehingga pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda, karena tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah. Jawablah semua pertanyaan yang tersedia, jangan sampai ada yang dikosongkan.

Selamat Mengerjakan

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

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 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 Kesiediaan**" 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