



**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
OTORITER DENGAN STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH DR. DJOELHAM
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Syarat-syarat
Dalam Meraih Gelar Sarjana**



Oleh

IR ANDIANSYAH

No. Stambuk : 07 860 0273

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
OTORITER DENGAN STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
DR. DJOELHAM KOTA BINJAI

MAHASISWA : IR ANDIANSYAH

NIM : 07 860 0273

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

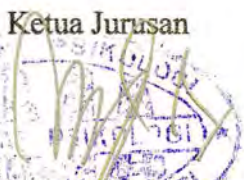

Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi
Pembimbing I

Pembimbing II


Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
Pembimbing II

MENGETAHUI

Ketua Jurusan


Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Dekan


Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nini Sri Wahyuni. S.Psi, MPd

2. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

3. Farida Hanum Siregar. S.Psi. MPsi

4. Zuhdi Budiman. S.Psi. M.Psi

5. Laili Alfita S.Psi. MM

This block contains five handwritten signatures in blue ink, each corresponding to one of the members of the Exam Board listed on the left. The signatures are written over horizontal lines provided for this purpose.

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DR. DJOELHAM KOTA BINJAI

Oleh:

IR ANDIANSYAH

NIM: 07 860 0273

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja, dimana yang menjadi subjek penelitian ini adalah para perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum DR. Djoelham Kota Binjai.

Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter, maka semakin tinggi stres kerja, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan otoriter, maka semakin rendah stres kerja.

Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut, digunakan metode analisis data korelasi *Product Moment*, dimana berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja pada perawat. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,560$; $p < 0,010$. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter, maka semakin tinggi tingkat stres kerja perawat, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan otoriter, maka semakin rendah stres kerja perawat. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. 2). Gaya kepemimpinan otoriter mempengaruhi stres kerja sebesar 31,3%. Ini berarti masih terdapat 68,7% pengaruh dari faktor lain terhadap stres kerja, diantaranya adalah faktor yang berhubungan lingkungan fisik (seperti tekanan panas, kebisingan dan zat-zat kimia yang dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan karyawan), aspek individu (konflik peran yang disebabkan pertentangan pendapat dengan atasan dan tugas-tugas yang kurang jelas atau kurang dimengerti), aspek kelompok (kurang mempercayai, kurangnya keinginan untuk membantu dan saling mendukung antara sesama anggota kelompok) dan aspek organisasi (struktur organisasi yang kaku). 3). Bahwa secara umum gaya kepemimpinan otoriter di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai, tergolong sedang, sebab nilai rata-rata empirik yang diperoleh adalah 132,777 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik 115 tidak melebihi bilangan SD 19,384. Demikian pula halnya dengan stres kerja, dimana para perawat di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai dinyatakan sedang, sebab nilai rata-rata empirik yang diperoleh 151,189 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik tidak melebihi bilangan SD 15,189.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan otoriter, stres kerja

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahuwata'ala, karena berkat rahmat dan ridhoNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segenap cinta dan penuh ucapan syukur, karya sederhana ini kupersembahkan kepada kedua orangtuaku yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh kasih dan sayang agar kelak menjadi insan yang berguna.

Kemudian selesainya penulisan skripsi ini, tidak lain juga karena adanya bantuan serta dorongan semangat dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya pada kesempatan yang baik ini dengan setulus hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, terutama :

1. Bapak Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan motivasi hingga selesainya skripsi ini
2. Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi sebagai dosen pembimbing I yang selalu mencurahkan segenap perhatiannya dalam memberikan bimbingan dan masukan yang sangat berharga untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Farida Hanum Siregar. S.Psi. M.Psi sebagai dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi yang begitu berarti buat saya.
4. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, selaku Ketua Sidang Meja Hijau yang telah meluangkan waktu memimpin sidang meja hijau.
5. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Tamu pada sidang meja hijau penulis.
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, selaku sekretaris pada sidang meja hijau penulis.

7. Direktur RSUD. Dr. Djoelham Kota Binjai yang telah memberi izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Segenap perawat di RSUD. Dr. Djoelham Kota Binjai, yang telah membantu memberikan dukungan dengan mengisi skala yang penulis sebar.
9. Seluruh dosen dan pendidik di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang jasanya tidak bisa penulis lupakan dalam mengajarkan ilmu pengetahuan.
10. Bapak dan Ibu di Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
11. Sahabat terbaikku Runi thanks a lot atas semuanya. Sahabat-sahabatku, Reza, Dodi, Boni, Isan, Vincen, Ririm, Iwan, Ival, Wawan, Dana, Yani, Jeni, Ester, Mela, Popi, Berlin, Ari, Hendra, Aan, Welly dan Luhut. Terima kasih telah memberi support dan motivasi sehingga skripsi ini selesai.
12. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa/i angkatan 2007 Fakultas Psikologi UMA.

Harapan penulis, kiranya penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan kepada berbagai pihak sehingga dapat menjadi sumber informasi yang penting terutama dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan otoriter dan stres kerja.

Akhirnya, dengan segala kesadaran diri dan kerendahan hati hanya kepada Allah SWT lah yang memiliki segala kesempurnaan, saya selalu berharap semoga pada masa yang akan datang karya tulis ini dapat dikembangkan oleh peneliti lain ke arah yang lebih baik.

Medan, September 2012

IR ANDIANSYAH

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. LANDASAN TEORITIS	
A. Perawat	11
1. Pengertian Perawat.....	11
2. Tugas-tugas Perawat	12
3. Pelayanan Perawat	12

B. Stres	14
1. Pengertian Stres	14
2. Pengertian Stres Kerja	15
3. Faktor Penyebab Timbulnya Stres Kerja	17
4. Gejala Stres Kerja	20
C. Kepemimpinan Otoriter	22
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	23
3. Aspek-aspek dalam Gaya Kepemimpinan	25
4. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	26
5. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Otoriter	29
D. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja	31
E. Kerangka Konseptual	33
F. Hipotesis	33

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	39
G. Metode Analisis Data	41

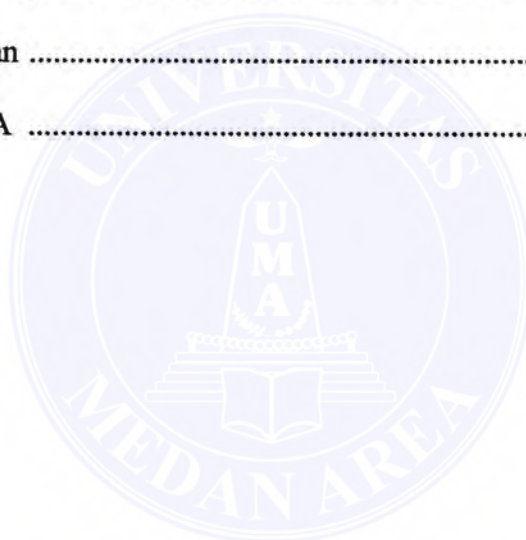
BAB IV. PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	43
B. Uji Coba Alat Ukur /Pelaksanaan Penelitian	47
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	51
D. Pembahasan	57

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	63
----------------------	----



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Data Tentang Fasilitas Rawat Inap	45
2. Data Tenaga Kerja	46
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter Sebelum Uji Coba	48
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba	49
5. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter Setelah Uji Coba	51
6. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba	52
7. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	54
8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	55
9. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment	56
10. Statistik Induk	56
11. Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter
- B. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja
- C. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
- D. Skala
 - D-1. Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter
 - D-2. Skala Stres Kerja
- E. Surat Keterangan Bukti Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek kehidupan masyarakat yang senantiasa perlu mendapat pembinaan dan pengembangan adalah kesehatan masyarakat dalam pembahasan masalah kesehatan masyarakat, maka tidak terlepas dari masalah rumah sakit, dan rumah sakit salah satu institusi yang bertugas melayani masyarakat dalam aspek kesehatan.

Rumah sakit sebagai salah satu perusahaan jasa diuntut untuk selalu berkembang mengikuti pertumbuhan ekonomi agar tetap eksis. Kesadaran masyarakat akan hidup sehat membawa dampak maraknya pertumbuhan rumah sakit baik negeri maupun swasta yang saling berkompetisi menghasilkan produk yang memikat konsumennya atau pelanggan. Tidak dapat dipungkiri bahwa pertumbuhan dan perkembangan rumah sakit ini menimbulkan persaingan yang cukup ketat dalam meningkatkan jumlah pasiennya. Hal ini mengakibatkan rumah sakit harus memperhatikan kualitas pelayanannya agar dapat bertahan dan senantiasa dicari oleh pemakai jasa (pasien).

Rumah sakit juga merupakan bagian menyeluruh dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan, sehingga pengembangan rumah sakit tidak dapat dilepaskan dari kebijaksanaan pembangunan kesehatan. Selain itu rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Rumah sakit dalam

menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2002).

Tenaga kesehatan khususnya perawat, dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari stres kerja. Sama dengan profesi lainnya, tugas dan tanggungjawab perawat disamping mendatangkan kepuasan bagi perawat tersebut, namun dapat juga menimbulkan stres kerja bagi mereka. Beberapa kondisi yang berhubungan dengan stres kerja tersebut adalah gaya kepemimpinan yang berlangsung di rumah sakit, jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, *shift* yang digunakan untuk mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik.

Akibat dari beberapa kondisi yang dirasa tidak menyenangkan oleh perawat ini dapat menimbulkan emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Stres kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit itu sendiri. Kondisi-kondisi ini dapat menyebabkan perawat mengalami stres dalam bekerja.

Sebenarnya stres kerja tidak otomatis berdampak buruk terhadap kinerja perawat. Hanya saja apabila stres kerja sudah melewati ambang batas optimal, maka akan mempengaruhi kinerjanya. Penelitian yang dilakukan Davis

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S. 1991. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, P dan Widiyanti. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arsenault, A., & Dolan, S. 1998, "The Role of Personality, Occupation, and Organization in Understanding the Relationship between Job Stress, Performance, and Abstenteeism," *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 56, pp.227-240.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Smith, E.D., Bem, D.J. Noeln-Hoekema, S. 1987 *Introduction to Psychology*, 8th ed. New York: Harcourt Brace College, Publisher.
- Azwar, S. 1992. *Manusia, Sikap dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Sigma Alpha
- _____. 1997. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- _____. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Chaplin, J.P. 1990. *Kamus Psikologi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Chung, K.H., Megginson, L. C. 1991. *Organizational Behaviour : Developing Managerial Skills*. New York : Harper dan Row Publishers.
- Cooper, C dan Straw, A. 1992. *Managemen yang Sukses*. Jakarta : Erlangga.
- Costley, D. L. dan Tood, R. 1997 . *Human Relations In Organizations*.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1987. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Departemen kesehatan Republik Indonesia. 2002. *Pedoman pelayanan pelaksanaan keperawatan dasar di Rumah Sakit. Persatuan Perawat Nasional Indonesia*. Jakarta.
- Effendi, P. 1992. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta. Rineka Cipta
- Fraser, TM. 1995. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Presindo.

- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, Jr., J.M. 1991. *Manajemen Edisi Kesembilan, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga . Gito Sudarmo & Sudita. 1997. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, H. 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hawari, D. 2006. *Al Qur'an, Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta : Dana Bhakti Prima Yasa.
- <http://berbagiilmu.wen.ru/tipe-tipe-kepemimpinan.html>
- <http://wiki.bestlagu.com/wiki-cafe/173816-gaya-kepemimpinan.html>
- Husein, U. 1994. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ivancevich, J.M & M.T. Matteson. 1997. *Stress at Work*. Glendview, Illinois: Scott Foresman.
- Jarmanto, W. 1983. *Motivasi, Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. 1991. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : Rajawali.
- Lewis, G. F. 1997. *Management Information System and Customer Satisfaction* Bird Wallet Publishing Company , New Jerse; USA
- Lumentha, D.R. 1998. *Pelayanan Medis*. Pustaka Obor. Jakarta
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior. 8 th.ed*. Thomson Press, India.
- Mambu, A.H. 1988., "Masalah Stres di Kalangan Pejabat, " Psikologi Militer, Edisi Khusus, Bandung: Aneka Karya.
- Maramis, W.F. 2000. *Ilmu kedokteran jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Newman, W.L. 2000. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Payne, M. 1996. Kiat Menghindari Penyakit Jantung. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Pestonje, D.M. 1992, *Stress and Coping* India-Sage.
- Rakhmat, J. 1996. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Reksohadiprojo, S. & Handoko, H. 2001. *Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku Edisi II*. Yogyakarta: FE UGM.
- Riana, T. 2009. Hubungan Antara Insentif dengan Motivasi Kerja Pada Perawat di Puskesmas Pancur Batu. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Rini, F.J. 2002. *Memupuk Rasa Percaya Diri*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Riono, dan Zulaifah. 2001. *Kepemimpinan Transendental*. Jakarta: Rineka Cipta
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 8 (terjemahan). Jakarta : Prenhallindo Third Edition. St. Paul. West Publishing Co.
- Supardi, J.S. 2007. Kondisi Ekonomi Sosial Budaya Keluarga yang Berperan Meningkatkan Mutu Sekolah. *Fondasia Majalah Ilmiah Fondasia Pendidikan FKIP UNY*. Vo.. 1, No. 1, th. I, PP. 84-95.
- Taylor, S.E. 1995. *Health Psychology* : Singapura : McGraw Hill International.
- Thoha, M. 1997. *Kepemimpinan Dalam Manajemen. Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta : Rajawali.
- Walgito. B. 1980. *Psikologi Umum*. Kanisius. Yogyakarta
- Wood, Wallance, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, & Osborn. 1998. *Organisational Behavior An Asia-Pasific Perspective*. John Wiley & Sons.

LAMPIRAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
MEDAN

Ibu-ibu Perawat Rumah Sakit Umum Daerah
Dr. R.M Djoelham Binjai yang saya hormati,

Terlebih dahulu saya mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas diberikan-Nya kesempatan kepada saya untuk bertemu dengan Ibu-ibu perawat RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai.

Saya Ir Andiansyah, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan ini bermohon kepada Ibu-ibu perawat sekalian agar berkenan membantu saya dalam hal mengadakan sebuah penelitian dengan cara menyebarkan daftar pernyataan (Skala). Tugas Ibu-ibu perawat adalah mengisi daftar pernyataan yang saya lampirkan disini. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu Ibu-ibu perawat sekalian tidak perlu merasa takut atau khawatir, sebab jawaban yang diberikan tidak ada kaitannya dengan kondite atau penilaian terhadap hasil kerja. Data yang saya peroleh nantinya semata-mata untuk tujuan ilmiah.

Bantuan yang Ibu-ibu perawat sekalian berikan merupakan partisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan teori psikologi pada khususnya. Atas segala pengorbanan waktunya serta atas kerja sama yang baik, selayaknya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Ir Andiansyah

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri anda :

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Mulai bekerja : _____

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam daftar pernyataan. Ibu-ibu Perawat sekalian diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

- SS = Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan
S = Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan
TS = Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan
STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan

Ibu-ibu Perawat sekalian hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang bila diberi tugas oleh atasan secara langsung

~~SS~~ S TS STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu **SANGAT SESUAI** terhadap pernyataan yang diajukan

SELAMAT BEKERJA

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
1.	Saya menilai bahwa atasan terlalu kaku dalam memimpin	SS	S	TS	STS
2.	Sesekali pimpinan mau mendelegasikan tugasnya kepada yang lain.	SS	S	TS	STS
3.	Dalam hal pekerjaan, keputusan selalu ditentukan oleh pimpinan.	SS	S	TS	STS
4.	Dalam kondisi tertentu, pimpinan membolehkan karyawan mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
5.	Dalam setiap pertemuan, kebijakan pimpinanlah yang harus diikuti.	SS	S	TS	STS
6.	Di rumah sakit ini, hasil kesepakatanlah yang diambil menjadi keputusan.	SS	S	TS	STS
7.	Jarang sekali pimpinan mau mendengar pendapat karyawan	SS	S	TS	STS
8.	Saya senang bekerja di sini karena pimpinan mau bertanya kepada karyawan tentang pekerjaan .	SS	S	TS	STS
9.	Tidak ada kesempatan bagi kami untuk ngobrol selama jam kerja karena terus diawasi.	SS	S	TS	STS
10.	Pimpinan tidak dipermasalahkan karyawannya ngobrol jika memang sudah selesai bertugas.	SS	S	TS	STS
11.	Sekalipun saya memiliki ide yang bagus dalam bekerja, hal itu tak ada artinya bagi pimpinan.	SS	S	TS	STS
12.	Setiap kali saya memiliki ide yang bagus dalam bekerja, maka biasanya akan saya sampaikan kepada pimpinan	SS	S	TS	STS
13.	Apa yang saya kerjakan di rumah sakit ini adalah yang menjadi perintah pimpinan saja.	SS	S	TS	STS
14.	Sekalipun tidak ada perintah pimpinan, saya tetap bekerja sesuai dengan tugas-tugas pokok saya.	SS	S	TS	STS
15.	Jarang sekali pimpinan mau memuji hasil kerja karyawan.	SS	S	TS	STS
16.	Apabila ada karyawan yang berprestasi, maka pimpinan biasanya memberikan perintah.	SS	S	TS	STS
17.	Apapun permasalahan di tempat kerja, semua ditentukan pimpinan	SS	S	TS	STS
18.	Jika ada hal-hal penting, pimpinan mau meminta pendapat karyawan.	SS	S	TS	STS
19.	Apabila ada karyawan yang membuat masalah, maka pimpinan langsung yang akan mengambil tindakan.	SS	S	TS	STS

20.	Sekalipun pimpinan yang mengambil keputusan, namun pimpinan tetap meminta pendapat karyawan.	SS	S	TS	STS
21.	Setiap kali rapat, pendapat yang disampaikan karyawan tidak berarti.	SS	S	TS	STS
22.	Suasana rapat selalu hidup, karena pimpinan bersikap terbuka terhadap masukan.	SS	S	TS	STS
23.	Pimpinan maunya pendapatnya saja yang didengar	SS	S	TS	STS
24.	Sekalipun saya hanya karyawan, namun pimpinan mau mendengar pendapat saya.	SS	S	TS	STS
25.	Lelah rasanya bekerja dengan pengawasan yang ketat di rumah sakit ini.	SS	S	TS	STS
26.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan menurut saya tidak mengganggu karyawan.	SS	S	TS	STS
27.	Saya terpaksa bekerja mengikuti petunjuk pimpinan meskipun menurut saya hal tersebut tidak sesuai.	SS	S	TS	STS
28.	Jika menurut saya tidak sesuai, maka saya akan memberikan masukan kepada pimpinan.	SS	S	TS	STS
29.	Saya tidak berani mengerjakan pekerjaan yang lain jika tidak ada perintah langsung dari pimpinan.	SS	S	TS	STS
30.	Sepanjang pekerjaan yang saya lakukan benar, saya yakin pimpinan tidak akan marah.	SS	S	TS	STS
31.	Pimpinan hanya diam saja sekalipun karyawan sudah bekerja secara maksimal.	SS	S	TS	STS
32.	Pimpinan mau membicarakan kelebihan seorang karyawan kepada karyawan yang lain.	SS	S	TS	STS
33.	Segala pekerjaan yang saya kerjakan, sepenuhnya harus mendapat arahan pimpinan.	SS	S	TS	STS
34.	Dalam bekerja, terkadang saya tidak tergantung kepada perintah pimpinan.	SS	S	TS	STS
35.	Selama saya bekerja, para karyawan tidak diperkenankan mengambil keputusan sendiri.	SS	S	TS	STS
36.	Pimpinan tidak marah jika keputusan yang diambil karyawan itu benar.	SS	S	TS	STS
37.	Peraturan yang ada di rumah sakit ini, semuanya atas kebijakan pimpinan.	SS	S	TS	STS
38.	Peraturan yang ada di rumah sakit ini pada dasarnya sudah melalui proses musyawarah.	SS	S	TS	STS
39.	Karyawan tidak diperbolehkan menyampaikan pendapatnya jika pimpinan sedang berbicara	SS	S	TS	STS
40.	Pimpinan tetap memberikan kesempatan kepada karyawan yang ingin menyampaikan pendapatnya .	SS	S	TS	STS
41.	Jika karyawan lupa memperhatikan keperluan	SS	S	TS	STS

	pasien, maka pimpinan akan langsung menegur dengan keras.				
42.	Pimpinan akan ikut membantu mengerjakan pekerjaan karyawan jika karyawan terlalu sibuk.	SS	S	TS	STS
43.	Pendapat yang disampaikan karyawan sama sekali tidak menjadi pertimbangan bagi pimpinan.	SS	S	TS	STS
44.	Saya melihat bahwa pimpinan mau mendengar saran-saran karyawan	SS	S	TS	STS
45.	Tugas-tugas yang diberikan pimpinan harus benar-benar dikerjakan karyawan.	SS	S	TS	STS
46.	Jika tidak ada perintah kerja dari pimpinan, saya akan mencari ide untuk melakukan kegiatan lain yang biasanya diberikan pimpinan.	SS	S	TS	STS
47.	Pimpinan suka memaksakan agar tugas yang diberikannya diselesaikan dengan segera oleh karyawan.	SS	S	TS	STS
48.	Pimpinan memaklumi kondisi karyawan, oleh karena itu pimpinan jarang memaksakan kehendaknya agar karyawan terus bekerja.	SS	S	TS	STS
49.	Saya tidak berani mengerjakan sesuatu jika tidak diperintah oleh pimpinan.	SS	S	TS	STS
50.	Pimpinan tidak marah walau saya bekerja atas inisiatif saya sendiri.	SS	S	TS	STS
51.	Apapun yang menjadi keputusan harus setahu pimpinan	SS	S	TS	STS
52.	Jika tidak penting, pimpinan memberi kewenangan kepada karyawan untuk mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
53.	Pimpinan tidak mau tahu dengan kondisi karyawannya akibat dari kebijakan yang diambilnya.	SS	S	TS	STS
54.	Saya menilai, kebijakan yang diambil pimpinan tidak memberatkan karyawan.	SS	S	TS	STS
55.	Biasany pimpinan akan marah jika ada karyawan yang berani memantah pendapatnya .	SS	S	TS	STS
56.	Pimpinn bersedia adu argumen dengan karyawan bila ada masalah.	SS	S	TS	STS
57.	Tidak ada waktu bagi kami untuk melepaskan leleh pada jam kerja.	SS	S	TS	STS
58.	Saya merasa bebas melakukan apa saja jika sudah selesai mengerjakan tugas.	SS	S	TS	STS
59.	Sebenarnya saya malas mengikuti pertemuan dengan dengan pimpinan, karena hanya	SS	S	TS	STS



No	PERNYATAAN	JAWABAN			
1.	Jika teringat pekerjaan, saya menjadi saya sulit tidur	SS	S	TS	STS
2.	Tidur saya semakin pulas setelah seharian bekerja.	SS	S	TS	STS
3.	Masalah kecil saja di pekerjaan kadang sudah membuat saya marah besar	SS	S	TS	STS
4.	Adanya masalah di tempat kerja bagi saya adalah hal yang biasa.	SS	S	TS	STS
5.	Saya sering lupa apa yang baru saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
6.	Meskipun banyak pekerjaan, saya tetap ingat apa yang telah saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
7.	Jika sedang ada masalah, saya memilih berdiam diri meskipun ada yang menegur saya.	SS	S	TS	STS
8.	Saat sedang ada masalah, saya akan mencari kesibukan agar dapat lupa.	SS	S	TS	STS
9.	Seringkali kepala saya terasa sakit.	SS	S	TS	STS
10.	Walau banyak masalah di pekerjaan, namun saya tidak merasakan ada gangguan di kepala.	SS	S	TS	STS
11.	Saya tidak mampu membedakan antara bercanda dengan serius.	SS	S	TS	STS
12.	Saya merasa tidak perlu menanggapi serius canda teman yang kadang menyakitkan.	SS	S	TS	STS
13.	Pikiran saya akhir-akhir ini tidak menentu.	SS	S	TS	STS
14.	Saya tetap mampu menenangkan pikiran saya walaupun pekerjaan banyak.	SS	S	TS	STS
15.	Sulit bagi saya untuk mempercayai pendapat orang lain mengenai pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
16.	Bagi saya, meminta pendapat teman itu baik agar dapat masukan mengenai penyelesaian pekerjaan yang sulit.	SS	S	TS	STS
17.	Meskipun sudah menjaga makanan, tetap saja saya sulit buang air besar.	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa buang air besar saya lancar-lancar saja selama ini.	SS	S	TS	STS
19.	Akhir-akhir ini saya merasa tidak tenang bekerja.	SS	S	TS	STS
20.	Walau bagaimanapun beratnya tugas, namun saya tetap mampu bersikap tenang.	SS	S	TS	STS
21.	Jika diminta mengingat pekerjaan yang telah lalu, hal tersebut sangat sulit saya lakukan.	SS	S	TS	STS
22.	Saya masih mampu mengingat pengalaman kerja di masa-masa yang lalu.	SS	S	TS	STS
23.	Jika sedang banyak pekerjaan, saya sering lupa dengan janji pada orang lain.	SS	S	TS	STS

24.	Meskipun sibuk kerja, saya berusaha menepati janji yang sudah saya sepakati.	SS	S	TS	STS
25.	Susah rasanya menelan makanan.	SS	S	TS	STS
26.	Setelah lelah bekerja, nikmat rasanya menyantap makanan.	SS	S	TS	STS
27.	Tiba-tiba saja suasana hati saya dapat berubah.	SS	S	TS	STS
28.	Jika tidak ada masalah besar, suasana hati tetap nyaman.	SS	S	TS	STS
29.	Sulit bagi saya untuk konsentrasi penuh dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
30.	Meski pekerjaan banyak, namun saya tetap mampu memusatkan perhatian.	SS	S	TS	STS
31.	Saat saya sedang ada masalah, saya akan mencari-cari kesalahan orang lain agar sama-sama bermasalah.	SS	S	TS	STS
32.	Saya siap menanggung masalah yang sedang saya hadapi tanpa harus mengorbankan orang lain.	SS	S	TS	STS
33.	Akhir-akhir ini, perut saya sering terasa sakit.	SS	S	TS	STS
34.	Meskipun pekerjaan bertumpuk, saya tidak merasakan adanya kelainan di perut.	SS	S	TS	STS
35.	Meskipun sedang bekerja, saya sering merasa sedih.	SS	S	TS	STS
36.	Tidak ada hal apapun yang dapat mengganggu aktivitas kerja saya.	SS	S	TS	STS
37.	Jika tidak ditegur teman, lamunan saya dapat berkepanjangan.	SS	S	TS	STS
38.	Bagi saya melamun itu membuang waktu saja.	SS	S	TS	STS
39.	Saya tidak segan-segan mengucapkan kata-kata kasar jika sedang kesal.	SS	S	TS	STS
40.	Saya berusaha menahan diri untuk tidak mengucapkan kata-kata kasar walau sedang kesal.	SS	S	TS	STS
41.	Tanpa tahu sebabnya, kulit saya sering terasa gatal-gatal.	SS	S	TS	STS
42.	Saya merasa kulit tubuh saya tidak ada gangguan.	SS	S	TS	STS
43.	Sedikit saja ada masalah di tempat kerja, saya langsung menangis.	SS	S	TS	STS
44.	Saya tidak mudah menangis sekalipun dalam masalah berat..	SS	S	TS	STS
45.	Sulit bagi saya membagi pikiran saat ini.	SS	S	TS	STS
46.	Saya mampu membagi pemikiran saya untuk urusan pribadi dan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
47.	Saya tidak mau siapapun mendekati saya jika sedang tidak enak hati.	SS	S	TS	STS

The background features a large, faint, circular watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular with the words "UNIVERSITAS" at the top and "MEDAN AREA" at the bottom. In the center is a shield containing a book, a torch, and a star.

LAMPIRAN E
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

JALAN KOLAM NO. 1 MEDAN ESTATE
TELP. (061) 7366878, 7364348, FAX. 7368012 MEDAN 20223
Email: univ_medanarea@umaac.id Website: www.uma.ac.id

Nomor : *1313* /FO/PP/2012
Lampiran : *1*
Hal : **Pengambilan Data**

9 Agustus 2012

Yth. Pimpinan
Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Djoelham Binjai
Jalan Sultan Hasanudin Kec. Binjai Kota

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Ir Andiansyah
NPM : 07.860.0273
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data pada *Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Djoelham Binjai*, guna penyusunan skripsi yang berjudul: **"Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Djoelham Kota Binjai."**

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Tembusan :
- Mahasiswa Ybs.



KOMITE PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN TEKNOLOGI KESEHATAN

RSUD Dr. R.M. DJOELHAM

KOTA BINJAI



Jl. Sultan Hasanuddin No. 9 Binjai Sumatera Utara Telp. (061) 8830605

Binjai, Agustus 2012

mor : 071 - 4953
at : Penting
np : -
hal : Selesai Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat dari Dekan Universitas Medan Area Fakultas Psikologi,
Tanggal 09 Agustus 2012 Nomor : 1373/FO/PP/2012, Prihal : Pengambilan Data.

Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : Ir Andiansyah
Nim : 07.860.0273
Program Studi : Ilmu Psikologi
Pakultas : Psikologi
Judul : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan
Stress Kerja Pada Perawat di RSUD Dr.RM Djoelham Kota
Binjai Tahun 2012.

Telah selesai melakukan penelitian.

Untuk selanjutnya, kiranya mahasiswa saudara dapat mengirimkan 1 (Satu) Eks
Skripsi/KTI mahasiswa tersebut kepada kami

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

An.KETUA KOPPPETEKES
RSUD Dr R.M DJOELHAM KOTA BINJAI
KOORDINATOR


Dra.Nadia Dina, Apt
NIP.140 231 571