

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN PIMPINAN DENGAN STRES  
KERJA KARYAWAN DI PT. PUTRA AREZDA PURNAMA**

**S K R I P S I**

**Oleh :**

**SRI WAHYUNI.S**

*No. Stambuk :00.860.0105*



*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

*Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2004**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN  
TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN  
PIMPINAN DENGAN STRES KERJA  
KARYAWAN DI PT. PUTRA AREZDA  
PURNAMA.



NAMA MAHASISWA : SRI WAHYUNI.S.  
NO. STAMBUK : 00.860.0105.  
JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI.

Menyetujui  
Komisi Pembimbing

  
(Dra. Nefi Damayanti, M.Si)  
Pembimbing I

  
(Istiana, S.Psi.)  
Pembimbing II

Mengetahui



Dekan

  
Drs. Mulia Siregar.

Tanggal Lulus

21 Oktober 2004

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA PSIKOLOGI

Pada Tanggal

21 Oktober 2004



MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dekan



*[Signature]*  
Drs. MELIA (STREGAR)

TANDA TANGAN

DEWAN PENGUJI

1. Drs. H.A. Rangkuti
2. Dra. Nefi Damayanti, M.Si.
3. Istiana, S.Psi.
4. Suryani Hardjo, S.Psi.
5. Lodiana Ayu, S.Psi.

*[Signatures of the five members of the examination board]*

## *Persembahan*

*Karya sederhana ini  
Kupersembahkan buat orang-orang yang  
kucintai dan kusayangi  
Alm. Ayahanda, ibunda dan para kakanda*

**Motto:**



***Kebenaran Yang Hakiki  
Hanya dapat diperoleh  
Orang-orang Yang Memiliki  
Pribadi sejati***

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. atas berkat rahmat dan karunia-Nya jualah maka penulis dapat menyusun skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan baik dari segi isi, metodologi maupun tata tulisnya. Oleh karenanya penulis mengharapkan bimbingan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini, diantaranya adalah :

1. Bapak Drs. Mulia Siregar, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H.A.Rangkuti, selaku ketua sidang yang telah meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk menghadiri sidang ini.
3. Ibu Dra. Nefi Darmayanti, M.Si, selaku pembimbing utama dari penyusunan skripsi ini yang telah banyak memberikan masukan-masukan dan motivasi yang sangat mendukung dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Istiana, S.Psi, selaku pembimbing pendamping sekaligus ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang dengan sabar hati banyak memberikan bimbingan, masukan, saran dan pengarahan kepada penulis sejak penyusunan proposal hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Erwin nauli Basa, selaku Direktur PT. Putra Arezda Purnama Medan yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian terhadap Para karyawan di perusahaan tersebut.
6. Ibu Anita Fitriani, selaku personalia dan seluruh karyawan yang telah membantu kelancaran penulis dalam melakukan penelitian.
7. Ibu Lodiana Ayu, S.Psi, selaku sekretaris dalam persidangan penulis.

UNIVERSITAS MEDAN AREA, selaku dosen tamu yang telah bersedia hadir dalam

persidangan penulis.

9. Seluruh staf pengajar dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang turut mendukung proses penyusunan skripsi ini.
10. Ibunda tercinta dan abang-abangku Edy Hariady, S.H, Alex Ishak, S.H, serta Chairul Abdi, S.E, juga seluruh keluarga yang turut memberikan motivasi dan do'a restu kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
11. Bapak Yasin dan isteri, selaku pimpinan Apotik Pulau Samosir tempat penulis bekerja, serta rekan-rekan kerja yang telah memberikan waktu dan kesempatannya untuk penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi UMA, khususnya Stambuk '00, yakni Tina, Nova, Rani, Ayu, Tika, Reni dan yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, juga kak Ria (stb 98), yang telah memberikan dorongan dan semangat yang besar bagi penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, memperoleh balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Medan, 21 Oktober 2004.

Hormat saya,

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>B. Tujuan Penelitian</b> .....	7
<b>C. Manfaat Penelitian</b> .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Stres Kerja</b> .....	9
1. Pengertian Stres .....	9
2. Pengertian Kerja .....	11
3. Pengertian Stres Kerja .....	12
4. Faktor-faktor Penyebab Timbulnya Stres Kerja .....	14
5. Ciri-ciri Stres Kerja .....	18

## **B. Persepsi Karyawan Terhadap Pengambilan Keputusan**

<b>Pimpinan</b> .....	19
1. Persepsi .....	19
a. Pengertian Persepsi .....	19
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pembentukan Persepsi .....	20
2. Pengambilan Keputusan .....	22
a. Pengertian Pengambilan Keputusan .....	22
b. Jenis-jenis Pengambilan Keputusan .....	25
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Karyawan Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan .....	27
<b>C. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan Dengan Stres Kerja Karyawan</b> .....	29
<b>D. Hipotesis</b> .....	33

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

<b>A. Identifikasi Variabel- variabel Penelitian</b> .....	34
<b>B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian</b> .....	34
<b>C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel</b> .....	35
<b>D. Metode Pengumpulan Data</b> .....	36
<b>E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur</b> .....	40
1. Validitas Alat Ukur .....	40
2. Reliabilitas Alat Ukur .....	43
<b>F. Metode Analisis Data</b> .....	44

## **BAB IV LAPORAN PENELITIAN**

<b>A. Orientasi Kacah Dan Persiapan Penelitian</b> .....	47
1. Orientasi Kacah Penelitian .....	47
2. Persiapan Penelitian .....	50
a. Persiapan Administrasi .....	50
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	50
c. Ujicoba Alat Ukur Penelitian .....	53
<b>B. Pelaksanaan Penelitian</b> .....	57
<b>C. Metode Analisis Data Dan Hasil Penelitian</b> .....	58
1. Uji Asumsi .....	59
a. Uji Normalitas Sebaran .....	59
b. Uji Linieritas Sebaran .....	60
2. Analisis Data .....	61
3. Hasil perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	62
a. Mean Hipotetik .....	62
b. Mean Empirik .....	63
c. Kriteria .....	63
<b>D. Pembahasan</b> .....	65

## BAB V PENUTUP

<b>A. Kesimpulan</b> .....	68
<b>B. Saran-saran</b> .....	68
<b>Daftar Pustaka</b> .....	70
<b>Surat Bukti Penelitian</b> .....	128



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Distribusi Butir Angket Stres Kerja Sebelum Uji Coba .....	51
2. Distribusi Butir Angket Persepsi Karyawan Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan Sebelum Uji Coba .....	53
3. Distribusi Butir Angket Stres Kerja Setelah Uji Coba .....	55
4. Distribusi Butir Angket Persepsi Karyawan Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan Setelah Uji Coba .....	56
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	59
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas .....	60
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment .....	61
8. Rangkuman Hasil Perhitungan Statistik Induk .....	62
9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik Dan Nilai Rata-rata Empirik .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman
A. Angket .....	74
A-1 Angket Stres Kerja .....	75
A-2 Angket Persepsi Karyawan Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan .....	79
B. Data Butir-butir Sahih .....	82
B-1 Data Butir-butir sahih Angket Stres Kerja .....	83
B-2 Data Butir-butir sahih Angket Persepsi Karyawan Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan .....	90
C. Hasil Uji Coba .....	95
C-1 Hasil Uji Coba Validitas Angket Stres Kerja .....	96
C-2 Hasil Uji coba Reliabilitas Angket Stres Kerja .....	103
C-3 Hasil Uji Coba Validitas Angket Persepsi Karyawan Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan .....	107
C-4 Hasil Uji Coba Reliabilitas Angket Persepsi Karyawan Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan .....	111
D. Uji Asumsi .....	114
D-1 Uji Normalitas Sebaran .....	115
D-2 Uji Linieritas Sebaran .....	121
E. Analisis Dwi Variat Korelasi Product Moment .....	124

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From [repository.uma.ac.id] 26/7/24

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap manusia dari berbagai lapisan bisa saja mengalami ketegangan hidup yang diakibatkan adanya tantangan, kesulitan, ancaman, ataupun ketakutan terhadap bahaya kehidupan yang sulit terpecahkan. Seringkali didapati orang yang mengalami ketegangan, akan merasakan keluhan yang kadang membutuhkan perawatan medis. Pada dasarnya, besar kecilnya masalah yang menegangkan tersebut sebenarnya relatif, tergantung tinggi rendahnya kedewasaan kepribadian serta bagaimana sudut pandang seseorang dalam menghadapinya. Namun mayoritas dari mereka yang mengalami ketegangan mengambil jalan pintas dengan menghisap rokok secara berlebihan, obat penenang, minuman keras, dan sebagainya dengan harapan supaya terhindar dari ketegangan tersebut. Ketegangan yang berlarut-larut dapat menimbulkan stres. (dalam Anoroga dan Suyati, 1995)

Stres tidak hanya berlaku bagi mereka yang sibuk. Stres bisa terjadi pada setiap orang. Stres adalah tekanan fisik atau emosi pada seseorang. Stres tidak selalu merupakan hal yang negatif, bahkan stres dapat digunakan untuk membangkitkan semangat.(dalam Anoroga dan Suyati, 1995).

Stres menjadi epidemi di mana-mana, dalam kehidupan sehari-hari pun manusia berteman dengan stres. Memang stres tidak perlu dirisaukan karena sebenarnya stres juga menjadi tantangan manusia untuk terus berkarya. Tapi kalau

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Ubuh dan jiwa tidak mampu menahan beban stres, maka stres akan berubah menjadi

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From [repositorv.uma.ac.id] 26/7/24

ancaman yang sering menghancurkan hidup manusia. Stres merupakan keadaan di mana jiwa dipenuhi beban dan tubuh memberikan reaksi atas keadaan tersebut.

Setyonegoro, Bachri dan Kandouw (dalam Kompas, 2000) mengatakan bahwa stres bukan musuh seperti dikatakan banyak orang, ia bisa menjadi sahabat untuk proses maturasi atau pematangan kepribadian seseorang. Itu yang menurut Kusumanto (dalam Kompas, 2000) disebut *eu-stres*, yaitu satu kondisi di mana sesuatu memacu dan merangsang orang untuk bergerak memenuhi ambisi-ambisinya, karena sebagian orang tidak bergerak tanpa dorongan atau rangsangan. Misalnya, seseorang yang dipaksakan menduduki suatu jabatan sementara yang bersangkutan sebenarnya belum pantas berada pada posisi tersebut, maka untuk menutupi kelemahannya karena memang belum mampu, mekanisme pertahanannya sangat besar sehingga tidak mau bertanya, tapi juga tidak mau dikritik karena pendapat apa pun akan dianggap sebagai ancaman terhadap dirinya. Individu tersebut lalu menggunakan kekuasaannya untuk menahan ancaman terhadap dirinya sehingga hasilnya mereka menjadi kasar, tidak punya toleransi dan diktatorial. Sikap ini akan merambat kepada karyawan yang takut kehilangan pekerjaan, memikul beban kerja yang terlalu berat, menghadapi konflik ketidakpastian dan tidak memiliki kontrol atas pekerjaan orang lain baik pada atasan maupun sesama rekan kerja.

Stres adalah masalah umum di tempat kerja sekarang ini dan ketegangan-ketegangan ini dapat terbawa ke dalam aspek-aspek kehidupan lain. Salah satu alasan utama ini adalah desakan zaman kita yang kompetitif dan berorientasi pada

untuk bekerja dengan jauh lebih baik. Namun ketika tingkat stres itu menjadi terlalu tinggi, maka akan mengganggu prestasi, bahkan dapat membuat prestasi mustahil diwujudkan. Bukannya mendorong orang-orang itu menuju puncak prestasi, justru energi ekstra itu menjadi tidak terkendali dan berubah menjadi masalah-masalah syaraf. Bahkan setiap prestasi yang baik mungkin terganjal. Begitu pula ketika seseorang agak mengkhawatirkan usaha mengejar batas waktu, itu dapat merangsangnya untuk berjuang mati-matian dan mencapai apa yang perlu dicapai. Namun dengan kekhawatiran yang terlalu banyak, orang dapat terjebak dalam suatu keadaan yang rumit tatkala pikiran-pikiran negatif menjadi fokus perhatian dan memenjarakan pikiran-pikiran produktif dan kreatif yang memberikan sumbangan pada pencapaian tujuan (Scott, 1998).

Stres yang dikenal selama ini selalu menggambarkan keadaan yang ingin dihindari setiap orang karena sering memberikan reaksi yang tidak menyenangkan seperti panik, pingsan, lemah ingatan, pikiran buntu, pusing, bahkan mabuk. Padahal stres sebenarnya adalah keadaan jiwa dan raga, fisik dan psikis seseorang yang tidak berfungsi secara normal, hal ini akibat mengalami bencana (Goldman, 1991).

Ibrahim (dalam Kompas, 2000) mengatakan bahwa stres menyebabkan terganggunya keseimbangan dalam tubuh. Dalam hal ini, jika stres terlalu besar atau berlangsung terus menerus, maka tubuh menjadi tidak mampu menjaga keseimbangannya seperti semula sehingga keadaan ini dapat menimbulkan kondisi *distres* atau stres patologis dengan berbagai macam manifestasi klinisnya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From [repository.uma.ac.id] 26/7/24

Dinyatakan juga bahwa kondisi stres yang berlangsung terus menerus dapat memunculkan manifestasi klinis. Manifestasi klinis yang paling ringan adalah anti sosial yang ditandai dengan sikap agresif yang cenderung eksplosif (meledak-ledak). Artinya, seseorang gampang terpancing melakukan tindakan yang tak sepadan dengan penyebabnya. Tingkat selanjutnya adalah perubahan kesadaran identitas diri dan motorik, misalnya kesurupan yang merupakan salah satu bentuk katarsis dari stres. Tingkat selanjutnya adalah depresi dan kecemasan yang tidak rasional, dan yang terberat adalah psikotik, di mana kemampuan untuk menilai realitas hilang. Kesadaran diri juga terganggu, bentuk ini merupakan gila yang sebenarnya (Ibrahim, dalam Kompas, 2000).

Menurut Wargatji (dalam Kompas, 2000), tanda stres adalah turunnya potensi kerja, turunnya kemampuan sosialisasi, tidak efektifnya penggunaan waktu senggang di luar jam tidur, dan munculnya keluhan fisik tanpa ada kelainan fisik. Seperti yang terjadi di PT. Putra Arezda Purnama, para karyawan yang mengalami stres kerja menunjukkan sikap yang kurang pantas. Diantara mereka ada yang bolos kerja dengan alasan menjaga orang tua yang sedang sakit padahal mereka berbohong, ada juga yang suka bermain-main di halaman pabrik dengan menggunakan ban ketika waktu kerja, bahkan ada yang sampai memanjat tembok pabrik untuk melompat keluar. Hal ini menunjukkan bahwa stres yang mereka alami bukan saja karena kejenuhan, melainkan juga menyangkut hubungan dengan pimpinan dan kebijaksanaan yang diterapkan di perusahaan.

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From Irepository.uma.ac.id 126/7/24

Keadaan di atas sesuai dengan pernyataan Warr (1988) yang mengatakan bahwa dalam organisasi, stres muncul bukan hanya jika seorang karyawan memiliki hubungan yang tidak baik dengan pimpinan ataupun dengan karyawan lainnya, tetapi menyangkut pula persepsi karyawan tersebut terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinannya.

Menurut Robins (2001), persepsi adalah suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Bagaimanapun, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang objektif. Misalnya, dimungkinkan bahwa semua karyawan dalam sebuah perusahaan memandang perusahaan itu sebagai tempat yang hebat untuk bekerja, kondisi kerja yang menguntungkan, tugas pekerjaan yang menarik, upah yang baik, manajemen yang bijaksana dan bertanggung jawab, tetapi seperti kebanyakan diketahui bahwa sering tidak biasa untuk mendapatkan semua itu.

Beraneka situasi yang menuntut pengambilan keputusan senantiasa muncul dalam kehidupan sehari-hari di dalam organisasi tempat kita bekerja dan dalam masyarakat tempat kita hidup. Dalam sejumlah besar situasi pengambilan keputusan, tanggung jawab mengenai pemilihan alternatif terletak pada tokoh perorangan yang mengambil keputusan untuk kepentingan pribadi atau untuk kepentingan organisasi yang diwakilinya. Dalam kasus lain, keputusan harus diambil oleh beberapa orang yang bertindak selaku anggota dari sebuah kelompok, seperti misalnya dewan pengurus dari sebuah organisasi. Keputusan diambil karena adanya masalah. Pengambilan keputusan memang membutuhkan ketelitian pengalaman dan

pertimbangan-pertimbangan yang mendalam sebab keputusan yang diambil pada dasarnya mencerminkan informasi yang disusun secara sistematis. Untuk itu, sebelum mengambil keputusan diperlukan adanya data lengkap yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, informasi lengkap mengenai data yang telah terkumpul, serta adanya dasar kejiwaan yuridis yang kuat (Anoroga dan Suyati, 1995).

Lagipula, semua keputusan menuntut penafsiran dan evaluasi terhadap informasi. Lazimnya data yang diterima dari berbagai sumber data perlu disaring, diproses dan ditafsirkan. Misalnya, data manakah yang relevan dengan keputusan dan mana yang tidak. Persepsi terhadap pengambilan keputusan akan mengembangkan alternatif serta kekuatan dan kelemahan dari alternatif tersebut (Robins, 2001).

Syamsi (2000) menambahkan bahwa keputusan itu sendiri merupakan unsur kegiatan yang sangat vital. Jiwa kepemimpinan seseorang itu dapat diketahui dari kemampuan mengatasi masalah dan mengambil keputusan yang tepat. Keputusan yang tepat adalah keputusan yang berbobot dan dapat diterima karyawannya. Ini biasanya merupakan keseimbangan antara disiplin yang harus ditegakkan (berbobot) dan sikap manusiawi terhadap karyawan sehingga dapat diterima karyawannya.

Bukti menunjukkan bahwa apa yang dipersepsikan oleh karyawan tentang situasi kerja, akan mempengaruhi stres mereka. Menarik atau tidaknya suatu pekerjaan, juga berhasil atau tidaknya seorang pimpinan merencanakan dan

mengorganisasikan kerja karyawannya, adalah hal yang masih kurang penting dibanding dengan bagaimana karyawan itu mengupayakan persepsinya tentang situasi kerja agar sesuai dengan harapannya (Robins, 2000).

Persepsi yang muncul pada diri seorang karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinannya, berkaitan juga dengan stres kerja karyawan tersebut. Sebagaimana yang digambarkan oleh Kartono (dalam Maharani, 2002), bahwa bila karyawan tidak menyetujui upah lembur yang ditetapkan oleh pimpinan, maka mereka akan berprasangka bahwa pimpinan tidak peduli dengan kesejahteraan mereka, pimpinan curang atau pelit. Keadaan ini dapat membuat mereka kesal sehingga menimbulkan stres, akibatnya para karyawan tersebut bersikap apatis, dan tidak maksimal dalam bekerja.

Uraian diatas mendorong penulis untuk mengetahui lebih lanjut tentang hubungan antara persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan oleh pimpinan dengan stres kerja para karyawan di PT. Putra Arezda Purnama, Medan.

## **B. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan oleh pimpinan dengan stres kerja karyawan di PT. Putra Arezda Purnama, Medan.

### C. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan memberikan tambahan informasi terutama mengenai masalah hubungan antara persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan oleh pimpinan dengan stres kerja pada karyawan di PT. Putra Arezda Purnama, Medan. Bagi peneliti sendiri, manfaat yang diharapkan adalah sebagai bahan masukan di dalam mempelajari dan memahami tentang situasi perusahaan yang berhubungan dengan masalah di atas, sehingga akan didapat teknik penyelesaian bagi masalah tersebut.

#### 2. Manfaat Praktis

Bagi pimpinan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan kepada dunia kerja khususnya tentang persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan oleh pimpinan, dimana persepsi karyawan yang negatif dapat menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu pimpinan harus mengupayakan keputusan yang sesuai dengan kondisi para karyawan agar persepsi negatif yang mengakibatkan stres kerja tidak muncul. Sedangkan bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi tentang pengarahannya terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan agar mampu mengantisipasi stres yang bakal muncul dalam pekerjaannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From Repository.uma.ac.id/26/7/24

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. STRES KERJA

##### 1. Pengertian Stres

Stres merupakan suatu penyakit yang gejalanya antara lain adalah otot mengencang, denyut jantung meningkat dan pernapasan menjadi lebih cepat, dangkal dan sebagainya. Hambly (1986) menjelaskan bahwa stres terdapat di mana-mana dan sebagaimana nampaknya seperti gejala yang masih hangat dalam masyarakat. Kemungkinan stres adalah virus atau bakteri misterius yang menjangkiti kita sejak lahir, selain itu stres juga tidak enak dan jelas hampir tidak ada hubungannya dengan peristiwa yang menggembirakan.

Davis dan Newstrom (1989) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan, baik secara fisik maupun psikis yang dapat mempengaruhi keadaan individu dalam mengadakan penyesuaian diri dengan lingkungannya. Stres dapat terjadi apabila ada permintaan yang berlebihan dari lingkungan yang tidak dapat dipenuhi sehingga ini dapat mengancam kesejahteraan seseorang. Ditambahkan lagi oleh Seyle (dalam Hasibuan, 1993), bahwa stres adalah suatu tekanan gabungan aspek fisik dan psikis yang muncul sebagai reaksi penyesuaian akibat adanya stimulus internal dan stimulus eksternal yang sifatnya menekan.

Selain itu, Lazarrus (1976) mengatakan bahwa stres terjadi apabila individu menilai tuntutan-tuntutan lingkungan melampaui kemampuan individu

untuk mengatasinya, sehingga individu menilai situasi yang ada pada dirinya sebagai satu situasi yang sifatnya mengancam.

Selanjutnya Gibson, dkk (1989) menyatakan bahwa stres merupakan suatu tanggapan yang melibatkan hubungan antara individu dengan lingkungan akibat beban fisik dan beban mental yang berlebihan seperti beban pekerjaan yang terlalu sulit dikerjakan, kegagalan promosi, dan sebagainya.

Norchin (1976) menambahkan bahwa terjadinya stres tergantung bagaimana respon individu menginterpretasikan keadaan atau situasi yang dihadapinya, dimana dinyatakan bahwa stres terjadi akibat stimulus yang dinilai secara kognitif (*consisten appraisal*) sebagai sesuatu yang mengancam.

Menurut Anorogo (1990), stres adalah suatu akibat dari tekanan emosional, rangsangan atau suasana yang merusak keadaan fisiologis seorang individu.

Atkinson (1991), menyatakan bahwa stres adalah sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut Tyrer (1993), stres adalah perasaan tidak enak yang disebabkan oleh persoalan-persoalan di luar kendali kita, di samping itu stres tidak menyenangkan dan kita hampir tidak dapat berbuat apa-apa.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dikatakan stres adalah reaksi individu baik secara fisik maupun mental terhadap perubahan di lingkungannya yang sifatnya tidak menyenangkan dan

## 2. Pengertian Kerja

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Individu bekerja karena adanya sesuatu yang hendak dicapainya, diharapkan bahwa aktifitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktifitas yang disebut kerja (Anorogo dalam Saulina, 2003).

Menurut Salz (1995), kerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan pelaksanaan suatu tugas atau proyek, semangat dan tingkah laku, dimana tujuan sebenarnya untuk aktifitas yang akan dilaksanakan. Sedangkan menurut Anorogo dan Widiyanti (1990), kerja merupakan aktifitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan.

As'ad (1995) menambahkan bahwa bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Mc Gregor (dalam Saulina, 2003), menyatakan bahwa seseorang itu bekerja karena merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau istirahat untuk

aktif mengerjakan sesuatu. Kemudian Smith dan Wexley (dalam As'ad, 1995)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

menambahkan bahwa seseorang didorong untuk beraktifitas karena dia berharap

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

bahwa hal itu akan membawanya kepada keadaan yang lebih memuaskan daripada sekarang, jadi adalah suatu aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktifitas manusia baik secara fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan.

### 3. Pengertian Stres Kerja

Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Winardi (1994) mengatakan bahwa situasi kerja yang kurang dapat memberikan keadaan seperti yang diharapkan oleh para pekerja, akan mengakibatkan timbulnya stres. Keadaan ini mencakup hubungan komunikasi antara pekerja dengan pekerja, antara pekerja dengan pimpinan, atau antara manajemen yang tidak sesuai dengan kondisi para pekerja.

Wiford (dalam Fraser, 1985) berpendapat bahwa stres kerja terjadi apabila terdapat penyimpangan-penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat diperbaiki dengan mudah, sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kemampuan pekerjanya.

Ivancevich dan Mattenson (1980) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan ketegangan emosi dan rasa frustrasi yang dialami pekerja sebagai akibat dari tuntutan kerja yang terlalu tinggi.

Selanjutnya Robins (dalam Sembiring, 1998) menyatakan bahwa bukanlah hal yang mudah untuk mengatasi stres dalam pekerjaan tanpa mengenali lebih jauh yang menjadi sumber stres tersebut, yang mana bila telah diketahui maka dapat menjalani proses perbaikan.

Sementara itu Lazzarus (dalam Fraser, 1985) menyatakan bahwa stres kerja hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman, seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan. Timbulnya stres kerja disebabkan juga oleh ketidakseimbangan beban kerja yang diterima akibat melampaui batas-batas kemampuan karyawan yang berlangsung dalam relatif lama sesuai situasi dan kondisi.

Terry (1986) menambahkan bahwa stres kerja akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, sebab hal ini akan berpengaruh terhadap keadaan psikis yang dapat melemahkan kondisi fisik serta menurunkan semangat dan energinya. Keadaan ini dapat mengganggu situasi kerja dan merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dinamakan stres kerja adalah suatu keadaan psikis yang menekan karyawan, yang mana timbul setiap kali karena adanya perubahan dalam keseimbangan kompleksitas antara manusia-manusia serta lingkungan kerja yang dapat mengganggu proses kerja serta dapat merugikan perusahaan.

#### 4. Faktor-faktor Penyebab Timbulnya Stres Kerja

Secara umum, suatu kondisi tertentu dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Kock, dkk (dalam Sembiring, 1998) mengemukakan faktor penyebab timbulnya stres kerja bagi karyawan, seperti :

a. Yang berhubungan dengan tugas.

Yaitu menyangkut tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan karyawan seperti kesulitan dalam tugas-tugas atau ketidakjelasan tugas.

b. Tekanan waktu.

Yaitu yang menyangkut aktifitas yang harus diselesaikan sesuai dengan tuntutan emosional seperti pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya, perubahan kebijaksanaan secara tiba-tiba dan iklim kerja yang tidak menentu. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan mendorong karyawan menjadi stres.

c. Konflik peran.

Yaitu aktivitas karyawan yang berhubungan dengan peran di dalam perusahaan seperti supervisor yang otoriter, hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesama karyawan dan perbedaan antara penilaian karyawan dengan perusahaan. Sebagai akibat dari konflik peran ini, dikhawatirkan kurang perhatian terhadap pekerjaan, apatis, sering absen, dan pindah kerja.

Davis dan Newstrom (1989) mengemukakan kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres kerja, di antaranya adalah :

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From [repository.uma.ac.id] 26/7/24

a. Kelebihan atau kekurangan pekerjaan.

Pekerjaan yang terlalu berlebihan, terlalu ringan, atau pekerjaan yang sedikit akan mengakibatkan stres bagi pekerja.

b. Supervisi yang otoriter.

Supervisi yang tidak memberi kesempatan pada bawahan untuk memberikan pendapat dan kurang mendengarkan pendapat, akan mengakibatkan bawahan kurang dihargai dan tertekan.

c. Iklim kerja yang tidak menentu.

Hal ini meliputi peraturan kebijaksanaan kerja yang tidak konsisten, sehingga karyawan mengalami kebingungan.

d. Perubahan-perubahan yang terjadi.

Perubahan tidak mungkin dapat dielakkan karena perubahan terjadi seiring berjalannya waktu. Kebijakan perusahaan melakukan perubahan, akan menuntut karyawan melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi seperti mutasi, pemberhentian, atau pemutusan hubungan kerja.

e. Frustrasi.

Frustrasi merupakan kegagalan individu dalam mencapai tujuan. Ini terjadi karena adanya hambatan-hambatan seperti kegagalan testing untuk memasuki jabatan yang lebih tinggi.

f. Kebutuhan-kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi.

Bekerja pada dasarnya pemenuhan kebutuhan, baik yang bersifat secara fisik maupun psikis. Apabila kebutuhan tersebut tidak dapat terpenuhi pada kondisi yang diharapkan, maka akan menimbulkan stres.

Anorogo (1990) menambahkan bahwa faktor penyebab timbulnya stres di tempat kerja adalah sebagai berikut :

a. Stres hidup intrinsik dalam kerja

Seseorang akan mengalami stres bila ia mempunyai terlalu banyak pekerjaan, dalam hal ini mencakup :

1. Kelebihan kerja secara kuantitatif, yaitu suatu kejadian dimana seseorang diberikan terlalu banyak pekerjaan atau tanggung jawab dalam waktu yang terbatas.
2. Kelebihan kerja secara kualitatif, yaitu melakukan pekerjaan yang sukar dan rumit untuk dilaksanakan.
3. Kekurangan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Peranan dalam organisasi yang mencakup :

1. Konflik dalam peranan.

Konflik dalam peranan ini muncul bila terdapat tuntutan yang berbeda dalam pekerjaannya, yaitu perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan ciri-ciri dan kecakapan sendiri.

2. Kekaburan dalam peranan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Kekaburan dalam peranan ini timbul bila peranannya dalam bekerja dari segi ruang lingkup, tanggung jawab dan apa yang diharapkan darinya tidak jelas, karena pekerjaan itu mempunyai struktur dan defenisi yang lemah.

### 3. Perkembangan karir dalam organisasi.

Stres ini muncul bila seseorang itu dinaikkan pangkatnya tapi tidak selaras dengan kemampuan, atau tidak mendapatkan pangkat yang sesuai dengan kontribusinya dalam bekerja.

### 4. Suasana di tempat kerja.

Suasana kerja yang tidak memuaskan bisa merusak mutu pekerjaan seseorang, lama kelamaan kesukaran yang berasal dari tempat kerja ini akan menimbulkan stres dalam dirinya.

Manullang (dalam Hasmayani, 2000) menambahkan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah masa kerja. Dikatakan bahwa lamanya seseorang menekuni suatu pekerjaan akan membentuk pengalaman atau proses belajar. Adanya proses belajar ini membuat seseorang (karyawan) akan lebih mampu melihat ke depan, juga dalam pengambilan resiko. Ini menunjukkan bahwa stres kerja lebih mudah terjadi bila masa kerja seorang karyawan masih baru atau singkat.

Berdasarkan uraian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres adalah : yang berhubungan dengan tugas, tekanan waktu, konflik peran, kelebihan atau kekurangan pekerjaan,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Supervisi yang otoriter, iklim kerja yang tidak menentu, perubahan-perubahan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

yang terjadi, frustrasi, kebutuhan-kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, stres hidup intrinsik dalam kerja, peranan dalam organisasi serta masa kerja.

## 5. Ciri-ciri Stres Kerja

Brecht (2000) mengemukakan ciri-ciri stres kerja sebagai berikut :

- a. Perilaku atau tindakan seperti menurunnya kegairahan, pemakaian alkohol, meningkatnya konsumsi rokok, tindakan agresif, kebiasaan makan berlebihan serta gangguan tidur.
- b. Proses sikap dan pikiran seperti pemikiran irasional, kecenderungan lupa/lemah daya ingat, tidak mampu berkonsentrasi perasaan tidak berdaya/putus asa, bingung dan pikiran kacau.
- c. Emosi atau perasaan, seperti cepat marah dan murung, cemas, takut, panik, depresi, sedih yang berkepanjangan dan merasa diabaikan.

Wargatji (dalam Kompas, 2000) menguraikan ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan memperlihatkan sikap seperti menurunnya potensi kerja, menurunnya sosialisasi, tidak efektifnya penggunaan waktu senggang di luar jam kerja, serta munculnya keluhan fisik tanpa ada kelainan fisik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri stres kerja adalah sebagai berikut : perilaku atau tindakan seperti menurunnya kegairahan dan meningkatnya konsumsi rokok, proses sikap dan pikiran seperti kecenderungan lupa dan putus asa, emosi atau perasaan seperti cepat marah dan panik, serta beberapa perubahan sikap seperti menurunnya sosialisasi dan tidak

## B. PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PIMPINAN

### 1. Persepsi

#### a. Pengertian persepsi.

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan benar terhadap situasi.

Atkinson, dkk (1987) mengatakan bahwa persepsi adalah proses bagaimana seseorang menjadi sadar akan adanya benda, sifat, atau hubungan melalui alat indera. Walaupun isi sensorik selalu ada dalam persepsi, apa yang dihayati akan terpengaruh oleh pengalaman yang telah terbentuk dengan pengetahuan masa lalu, sehingga persepsi tidak hanya sekedar pasif dari stimulus mengenai alat indera.

Menurut Krech (dalam Thoha, 1993), peta kognitif individu bukanlah pengujian fotografik dari suatu kenyataan fisik, melainkan bersifat konstruktif pribadi yang kurang sempurna mengenai objek tertentu, juga diseleksi sesuai dengan kepentingan utamanya yang dipakai menurut kebiasaan.

North (dalam Gibson, dkk, 1987) menjelaskan bahwa persepsi adalah

UNIVERSITAS MEDAN AREA

proses pemberian arti terhadap lingkungan individu. Karena individu akan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

memberikan arti yang berbeda pada stimulus, maka persepsi setiap individu pada dasarnya tidak sama.

Gibson, dkk (1987) juga menyatakan bahwa persepsi mencakup kognisi (pengetahuan) yang meliputi penafsiran terhadap objek tertentu berdasarkan sudut pengalaman dan proses belajar yang bersangkutan.

Sedangkan Pareek (1991) mendefinisikan bahwa persepsi merupakan proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji dan memberikan reaksi kepada panca indera atau data, yang mencakup dua hal yaitu proses menerima rangsangan dan proses menyeleksi rangsangan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses kognisi yang dialami oleh seseorang dalam memahami informasi tentang lingkungannya melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan perasaan dan penciuman yang menjadikan manusia sadar akan adanya benda, sifat atau hubungan melalui alat indera.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan persepsi**

Thoha (1993) menyebutkan tiga faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan persepsi, yaitu :

##### **1. Stimulus.**

Mula terjadinya diawali ketika seseorang dihadapkan dengan situasi atau stimulus. Situasi yang dihadapi mungkin dapat berupa stimulus penginderaan dekat dan langsung, atau berupa bentuk lingkungan sosio

## 2. Registrasi dan interpretasi.

Masa registrasi suatu gejala yang nampak adalah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syaraf seseorang terpengaruh. Kemampuan fisik untuk mendengar dan melihat akan mempengaruhi persepsi. Setelah terdaftarnya semua informasi yang sampai kepada seseorang, proses berikutnya yang bekerja adalah interpretasi. Interpretasi merupakan suatu kognitif dari persepsi yang penting dan tergantung pada cara pendalaman, motivasi dan kepribadian.

## 3. Umpan balik (*feed back*)

Seorang karyawan yang melaporkan hasil kerjanya kepada pimpinan, akan mendapat umpan balik dengan melihat raut muka pimpinannya. Umpan balik semacam ini membentuk persepsi tersendiri bagi karyawan tersebut.

Selanjutnya Rakhmat (1989) mengatakan bahwa pembentukan persepsi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

### 1. Karakteristik individu.

Karakteristik setiap individu berbeda-beda, sebab itu dalam melihat suatu objek yang sama kemungkinan juga berbeda dalam mempersepsikannya.

### 2. Suasana emosional.

Lemba dan Lucas (dalam Rakhmat, 1989) melakukan eksperimen untuk mengungkap pengaruh suasana emosional terhadap persepsi. Secara hipnotis diciptakan tiga macam suasana emosional yakni bahagia, kritis dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

gelisah. Kepada subjek diperlihatkan gambar empat orang mahasiswa yang  
 © Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 26/7/24

sedang berbaring menjemur diri sambil mengetik dan mendengarkan radio. Pada kelompok dengan suasana bahagia, gambar tersebut dipersepsikan sebagai suasana santai dan tidak banyak difikirkan. Sedangkan pada kelompok suasana kritis, gambar tersebut dipersepsikan sebagai orang yang sedang merusak celananya yang baik dan sia-sia saja mereka belajar. Adapun pada kelompok suasana gelisah, gambar tersebut dipersepsikan sebagai orang yang sedang menonton sepak bola.

### 3. Usia.

Wetter dan Davis (dalam Sofyan, 1995) mengatakan bahwa masing-masing orang mempunyai tingkat penilaian yang berbeda-beda tergantung usia dan pekerjaan. Dinyatakan bahwa orang yang masih muda, di samping belum dapat menyesuaikan diri terhadap situasi yang baru, maka akan mempunyai harapan yang terlalu tinggi dan mudah kecewa jika harapannya tidak terpenuhi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan persepsi adalah : stimulus, registrasi dan interpretasi, umpan balik (*feed back*), karakteristik individu, suasana emosional serta usia.

## 2. Pengambilan Keputusan

### a. Pengertian pengambilan keputusan

Kata keputusan (*decission*) berarti adalah pilihan (*choice*), yaitu pilihan dari dua atau lebih kemungkinan. Artinya, pengambilan keputusan hampir tidak merupakan pilihan antara yang benar dan salah, tetapi justru

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
 © Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang  
 Document Accepted 26/7/24  
 Access From Irepository.uma.ac.id/26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ialah pilihan antara yang hampir benar dan yang mungkin salah (Suryadi dan Ramadhani,2000).

Persoalan pengambilan keputusan pada dasarnya adalah batas pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin dipilih karena prosesnya melalui mekanisme dengan harapan akan menghasilkan sebuah keputusan yang terbaik (Syamsi, 1995 ).

Handoko (1993) mendefinisikan pengambilan keputusan sebagai penentuan serangkaian kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan Rumanti (2002) menguraikan bahwa proses pengambilan keputusan pada dasarnya terletak pada pengetahuan yang sangat akurat dan berbeda-beda. Hal tersebut tergantung pada permasalahannya. Dengan kata lain, untuk mengambil keputusan memerlukan manajemen yang baik dan banyak melakukan pertimbangan. Suatu hal yang perlu diperhatikan adalah suatu keputusan harus benar-benar baik. Untuk itu perlu dibuat banyak pertanyaan dan pertimbangan, terlebih-lebih kalau organisasi pada saat itu situasinya kompleks. Bila suatu pertimbangan pada fase dalam perencanaan salah/keliru, maka pengaruh terhadap organisasi sangat besar.

Siagian (1977) menambahkan bahwa pembuatan atau pengambilan keputusan itu merupakan suatu pendekatan sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi atau pengambil tindakan menurut perhitungan yang paling tepat. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya pengambilan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap hakikat suatu masalah

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From I repository.uma.ac.id 126/7/24

pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi serta pengambilan tindakan yang menurut hitungan merupakan tindakan yang tepat.

Pendapat di atas sejalan dengan ungkapan Kanter ( 1984 ) yang menyatakan bahwa pada dasarnya proses pengambilan keputusan itu adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan pemilihan alternatif-alternatif jawaban atau pemecahan suatu masalah yang di dalamnya dipertimbangkan keuntungan-keuntungan serta resiko-resiko yang terkandung dalam setiap alternatif-alternatif itu yang paling mungkin diimplemintasikan, sesuai dengan kemampuan dan sumber-sumber yang tersedia dalam suatu organisasi/departemen/bagian/seksi yang bersangkutan.

Menurut Amosudirjo (dalam Rahmalia, 2003), pengambilan keputusan adalah suatu pengakhiran atau pemutusan dari pada suatu proses pemikiran tentang suatu masalah atau problem untuk menjawab pertanyaan tentang apa yang harus diperbuat guna mengatasi masalah tersebut dengan menjatuhkan pilihan pada salah satu alternatif tertentu. Dengan demikian, sifat utama dari suatu pengambilan keputusan yang baik dan handal adalah dapat menganalisa dan mengumpulkan informasi yang relevan bagi keputusan-keputusannya.

Winardi (dalam Rahmalia, 2003) juga menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah proses memilih rangkaian tindakan di antara dua macam

alternatif yang ada mencakup suatu evaluasi sebelum adanya tindakan memilih

UNIVERSITAS MEDAN AREA

alternatif yang diimplementasikan.

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis yang merupakan proses rangkaian tindakan di antara dua alternatif untuk mengakhiri suatu problem yang dihadapi perusahaan berdasarkan fakta-fakta atau data-data yang ada dengan harapan akan menghasilkan keputusan yang terbaik.

### **b. Jenis-jenis Pengambilan Keputusan**

Menurut Arbie (1987), jenis-jenis pengambilan keputusan ini terdiri dari :

#### 1. Keputusan strategis.

Keputusan strategis adalah keputusan yang hendak memecahkan masalah yang bersifat strategis. Masalah strategis adalah masalah yang memerlukan suatu strategi sebagai jalan pemecahan yang problemnya dapat mempengaruhi jalannya operasi organisasi, baik secara keseluruhan maupun sebahagiannya.

#### 2. Keputusan *policy*.

*Policy* kebijaksanaan atau kebijakan adalah suatu rencana yang berlaku berkali-kali apabila ada masalah yang sama dan sebagai suatu pedoman bagi para pengambil keputusan.

#### 3. Keputusan struktural.

Keputusan struktural merupakan keputusan yang diambil oleh para pejabat organisasi perusahaan mengenai masalah yang menyangkut operasi perusahaan dan mengenai kehidupan organisasi secara langsung.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From [repository.uma.ac.id] 26/7/24

4. Keputusan fungsional.

Keputusan fungsional adalah keputusan yang bertujuan membantu pelaksanaan atau penyelenggaraan tugas pokok, antara lain penyediaan fasilitas dan pemecahan masalah teknis kualitatif atau kuantitatif.

5. Keputusan rutin.

Keputusan rutin adalah keputusan yang diambil untuk menangani suatu problema yang bersifat rutin dalam kejadian operasi perusahaan sehari-hari.

6. Keputusan non rutin.

Keputusan non rutin adalah merupakan keputusan baru yang maksudnya bukan merupakan pengulangan pola dan bentuk serta isi dari pada keputusan yang telah ada sebelumnya. Tinjauan dari segi pembiayaan, tenaga dan fikiran untuk setiap pengambilan keputusan non rutin ini, jauh lebih mahal bila dibandingkan dengan keputusan rutin. Hal ini disebabkan masalah yang akan diputuskan bentuknya baru sehingga sarana yang diperlukan harus baru pula.

7. Keputusan yang diprogramkan.

Keputusan yang diprogramkan adalah keputusan yang dapat diambil secara mudah dan jelas, dimana persoalannya dititik beratkan pada keperluan mengambil keputusan untuk jenis tertentu.

Syamsi (2000) menambahkan bahwa jenis-jenis pengambilan keputusan

ini ada dua, yaitu :

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 26/7/24

### 1. Keputusan yang dibuat oleh seseorang.

Dalam jenis keputusan ini, keputusannya cepat ditentukan karena tidak usah menunggu persetujuan dari rekan lainnya serta tidak terjadi pertentangan pendapat.

### 2. Keputusan kelompok (*group decision*).

Adapun yang termasuk keputusan yang harus diambil dalam jenis ini adalah penetapan tujuan organisasi, perumusan rencana organisasi yang menyeluruh serta kebijaksanaan strategis. Keputusan kelompok ini terjadi apabila pucuk pimpinannya lebih dari satu orang, misalnya direksi yang terdiri dari Direktur Utama dan beberapa Direktur Bidang, atau juga oleh suatu tim yang terdiri dari direktur dengan Kepala Divisi dalam suatu perusahaan besar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis pengambilan keputusan ini terdiri dari : keputusan strategis, keputusan *policy*, keputusan struktural, keputusan fungsional, keputusan rutin, keputusan non rutin, keputusan yang diprogramkan, keputusan yang dibuat oleh seseorang dan keputusan kelompok (*group decision*).

## 3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Karyawan terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan

Millet (dalam Syamsi, 2000) mengemukakan adanya dua faktor yang perlu diperhatikan dalam pengambilan keputusan pimpinan yang dapat

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
mempengaruhi persepsi karyawan, yaitu :

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

a. Peranan pengambil keputusan.

Faktor yang perlu diperhatikan adalah peranan yang mengambil keputusan. Peranan ini dapat dilihat dengan adanya kemampuan mengumpulkan data atau fakta yang cukup mendetail, kemampuan menggunakan konsep yang cukup luas tentang perilaku manusia secara fisik untuk memperkirakan perkembangan-perkembangan hari depan yang lebih baik.

b. Kemampuan yang terbatas.

Dalam hal ini yang perlu disadari adalah adanya kemampuan yang terbatas dalam mengambil keputusan di bidang manajemen. Keterbatasan ini dapat bersifat institusional dan dapat juga yang bersifat pribadi.

Menurut Robins (1998), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan adalah :

a. Pelaku persepsi.

Bila seorang karyawan memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu itu. Ketidaktetapan pribadi seorang pimpinan dapat ditransfer ke dalam persepsi bahwa orang lain berusaha merebut pekerjaannya tanpa memperdulikan persepsi para karyawannya.

### b. Target/objek.

Karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Orang yang keras suaranya lebih mungkin diperhatikan dalam suatu kelompok dari pada orang yang pendiam.

### c. Situasi.

Unsur-unsur lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi persepsi karyawan seperti lokasi, cahaya, panas, atau setiap faktor situasional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan adalah : peranan pengambil keputusan, kemampuan yang terbatas, pelaku persepsi, target/objek serta situasi.

## C. HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PIMPINAN DENGAN STRES KERJA KARYAWAN

Stres tidak hanya berlaku bagi mereka yang sibuk. Stres bisa terjadi pada setiap orang. Stres adalah tekanan fisik atau emosi pada seseorang. Stres tidak selalu merupakan hal yang negatif, bahkan stres dapat digunakan untuk membangkitkan semangat.(Anoroga dan Suyati, 1995).

Stres adalah masalah umum di tempat kerja sekarang ini dan ketegangan-ketegangan ini dapat terbawa ke dalam aspek-aspek kehidupan lain. Salah satu alasan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

ini adalah desakan zaman kita yang kompetitif dan berorientasi pada

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

keberhasilan. Sedikit stres dapat menggugah semangat dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan jauh lebih baik. Namun ketika tingkat stres itu menjadi terlalu tinggi, maka akan mengganggu prestasi. Bukannya mendorong orang-orang itu menuju puncak prestasi, justru energi ekstra itu menjadi tidak terkendali dan berubah menjadi masalah-masalah syaraf. Bahkan setiap prestasi yang baik mungkin terganjal. Begitu pula ketika seseorang agak mengkhawatirkan usaha mengejar batas waktu, itu dapat merangsangnya untuk berjuang mati-matian dan mencapai apa yang perlu dicapai. Namun dengan kekhawatiran yang terlalu banyak, orang dapat terjebak dalam suatu keadaan yang rumit tatkala fikiran-fikiran negatif menjadi fokus perhatian dan memenjarakan fikiran-fikiran produktif dan kreatif yang memberikan sumbangan pada pencapaian tujuan (Scott, 1998).

Stres yang dikenal selama ini selalu menggambarkan keadaan yang kalau bisa dihindari setiap orang, sebab sering seperti panik, pingsan, lemah ingatan, pikiran buntu, pusing, atau bahkan mabuk. Padahal stres sebenarnya adalah keadaan jiwa dan raga, fisik dan psikis seseorang yang tidak berfungsi secara normal, hal ini akibat mengalami bencana (Goldman, 1991).

Menurut Wargatji (dalam Kompas, 2000), tanda stres adalah turunnya potensi kerja, turunnya kemampuan sosialisasi, tidak efektifnya penggunaan waktu senggang di luar jam tidur, dan munculnya keluhan fisik tanpa ada kelainan fisik.

Dalam organisasi, stres ini muncul jika seorang pekerja memiliki hubungan yang tidak baik dengan pimpinan ataupun dengan karyawan terutama

menyebutkan bahwa persepsi bukanlah suatu proses yang pasif dalam arti

melalui mata dan telinga serta indera-indera lainnya, melainkan penerimaan sekelompok informasi (Warr, 1988).

Menurut Robins (2001), persepsi adalah suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Bagaimanapun, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang objektif. Misalnya, dimungkinkan bahwa semua karyawan dalam sebuah perusahaan memandang perusahaan itu sebagai tempat yang hebat untuk bekerja, kondisi kerja yang menguntungkan, tugas pekerjaan yang menarik, upah yang baik, manajemen yang bijaksana dan bertanggung jawab, tetapi seperti kebanyakan diketahui bahwa sering tidak biasa untuk mendapatkan semua itu.

Beraneka situasi yang menuntut pengambilan keputusan senantiasa muncul dalam kehidupan sehari-hari didalam organisasi tempat kita bekerja dan dalam masyarakat tempat kita hidup. Dalam sejumlah besar situasi pengambilan keputusan, tanggung jawab mengenai pemilihan alternatif terletak pada tokoh perorangan yang mengambil keputusan untuk kepentingan pribadi atau untuk kepentingan organisasi yang diwakilinya. Dalam kasus lain, keputusan harus diambil oleh beberapa orang yang bertindak selaku anggota dari sebuah kelompok, seperti misalnya dewan pengurus dari sebuah organisasi. Keputusan diambil karena adanya masalah. Pengambilan keputusan memang membutuhkan ketelitian pengalaman dan pertimbangan-pertimbangan yang mendalam sebab keputusan yang diambil pada dasarnya mencerminkan informasi yang disusun secara sistematis. Untuk itu,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

sebelum mengambil keputusan diperlukan adanya data lengkap yang dapat

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From Irepository.uma.ac.id 126/7/24

dipertanggungjawabkan kebenarannya, informasi lengkap mengenai data yang telah terkumpul, serta adanya dasar kejiwaan yuridis yang kuat (Anoroga dan Suyati, 1995).

Lagipula, semua keputusan menuntut penafsiran dan evaluasi terhadap informasi. Lazimnya data yang diterima dari berbagai sumber data perlu disaring, diproses dan ditafsirkan. Misalnya, data manakah yang relevan dengan keputusan dan mana yang tidak. Persepsi terhadap pengambilan keputusan akan mengembangkan alternatif serta kekuatan dan kelemahan dari alternatif tersebut (Robins, 2001).

Bukti menunjukkan bahwa apa yang dipersepsikan oleh karyawan tentang situasi kerja, akan mempengaruhi stres mereka. Menarik atau tidaknya suatu pekerjaan, juga berhasil atau tidaknya seorang pimpinan merencanakan dan mengorganisasikan kerja karyawannya, adalah hal yang masih kurang penting dibanding dengan bagaimana karyawan itu mengupayakan persepsinya tentang situasi kerja agar sesuai dengan harapannya (Robins, 2000).

Persepsi yang muncul pada diri seorang karyawan terhadap pimpinannya, berkaitan juga dengan keputusan yang ditetapkan oleh pimpinan tersebut. Sebagaimana yang digambarkan oleh Kartono (dalam Maharani, 2002), bahwa bila karyawan bersikap apatis, depresif dan moralitas rendah, hal itu adalah karena mereka kurang dihargai oleh pimpinannya, diabaikan, tidak pernah dilibatkan dalam pemecahan masalah, bahkan dianggap sebagai robot, sehingga keadaan tersebut akan membentuk persepsi negatif yang dapat menimbulkan stres mereka dalam bekerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From Irepository.uma.ac.id 126/7/24

Akibatnya akan muncul reaksi seperti kemangkiran, keluarnya karyawan serta mengurangi kepuasan kerja.

Permasalahan di atas membuktikan bahwa terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan dengan stres kerja karyawan, dimana bila persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan positif, maka stres kerja karyawan adalah rendah. Sebaliknya jika persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan negatif, maka stres kerja karyawan tersebut adalah tinggi, seperti munculnya prasangka buruk terhadap keputusan atau peraturan pimpinan yang dikarenakan para karyawan merasa diabaikan atau tidak diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

#### **D. HIPOTESIS**

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah : Ada hubungan yang negatif antara persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan dengan stres kerja, dengan asumsi bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan, maka semakin rendah tingkat stres kerja para karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan tersebut.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. IDENTIFIKASI VARIABEL-VARIABEL PENELITIAN

Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel ~~tergantun~~gantung : Stres kerja.
2. Variabel bebas : Persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan.
3. Variabel kontrol : Masa kerja (1-3 tahun).

#### B. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Stres Kerja.

Stres kerja adalah suatu keadaan psikis yang menekan karyawan sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kemampuan pekerjaanya yang berhubungan dengan tugas, tekanan waktu, konflik peran, kelebihan atau kekurangan pekerjaan, supervisi yang otoriter, iklim kerja yang tidak menentu, perubahan-perubahan yang terjadi, frustrasi, serta kebutuhan-kebutuhan karyawan

yang tidak terpenuhi. Data mengenai stres kerja diungkap dengan menggunakan angket.

b. Persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan.

Persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan adalah cara pandang karyawan terhadap suatu penentuan serangkaian kegiatan yang dilakukan pimpinan di dalam perusahaan yang berhubungan dengan pengambil keputusan, kemampuan yang terbatas, pelaku persepsi, target/objek serta situasi. Data mengenai persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan diungkap dengan menggunakan angket.

c. Masa Kerja.

Masa kerja adalah satuan tahun yang dihitung sejak awal seseorang bekerja sampai penelitian ini dilakukan. Dalam penelitian ini digunakan subjek yang memiliki masa kerja antara 1-3 tahun. Data mengenai masa kerja diperoleh melalui dokumentasi perusahaan.

### C. POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Dalam suatu penelitian, masalah populasi dan sampel merupakan salah satu faktor yang penting. Populasi adalah sejumlah penduduk atau sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama yang menjadi bahan penelitian (Hadi, 1987).

Menurut Komaruddin (dalam Mardalis, 1992), populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya populasi itu

adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kasus-kasus tersebut dapat berupa manusia, barang, hewan, hal atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu yang merupakan suatu penelitian. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Putra Arezda Purnama Jalan SM. Raja KM 10,5 Medan, sebanyak 73 karyawan laki-laki yang memiliki masa kerja 1-3 tahun. Dalam penelitian ini, tidak menggunakan sampel. Mengingat adanya keterbatasan jumlah populasi yang ada di PT. Putra Arezda Purnama Medan, maka peneliti menggunakan seluruh populasi untuk diteliti yang dinamakan dengan penelitian populasi..

Adapun ciri-ciri populasi yang menjadi subjek penelitian adalah :

1. Karyawan yang bekerja pada bagian produksi.
2. Karyawan pria yang memiliki masa kerja 1-3 tahun.

#### **D. METODE PENGUMPULAN DATA**

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan metode angket.

## 1. Metode Dokumentasi.

Untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan data mengenai identitas subjek, digunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi adalah suatu cara pengambilan data berdasarkan benda tertulis (data subjek) yang dapat memberikan berbagai macam keterangan (Hadi, 1986).

## 2. Metode Angket.

Metode angket adalah suatu metode penelitian menggunakan pertanyaan yang sudah dipersiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandai dengan mudah dan tepat (Hadi, 1987). Selanjutnya Hadi (1987) menambahkan bahwa angket merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan pada laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi tentang diri sendiri. Dasar digunakannya angket ini adalah sebagai berikut :

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya..
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan yang diajukan adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Adapun angket yang digunakan untuk mengungkapkan data-data subjek dalam penelitian ini adalah :

### a. Angket stres kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 26/7/24

Angket stres kerja dikembangkan peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kock, dkk (dalam Sembiring, 1998) serta Davis dan Newstrom (1989) dengan faktor-faktor sebagai berikut : yang berhubungan dengan tugas, tekanan waktu, konflik peran, kelebihan atau kekurangan pekerjaan, supervisi yang otoriter, iklim kerja yang tidak menentu, perubahan-perubahan yang terjadi, frustrasi, serta kebutuhan-kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi.

Angket ini penulis susun berdasarkan metode skala Likert. Angket penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Untuk butir *favourable*, jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “TS (tidak Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1. Adapun bentuk empat pilihan jawaban dipakai dalam penyusunan angket ini adalah karena untuk menghindari kemungkinan jawaban di tengah-tengah. Dalam pengisian angket ini, subjek diminta memilih salah satu dari keempat alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan keadaan dan perasaan subjek.

b. Angket persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan.

Angket persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan

Angket ini penulis susun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Millet

(dalam Syamsi, 2000) dan Robins (1998) dengan faktor-faktor sebagai berikut : peranan pengambil keputusan yang dapat dilihat dengan adanya kemampuan data atau fakta yang cukup mendetail, kemampuan yang terbatas yang dapat bersifat institusional yang bersifat pribadi, pelaku persepsi yakni karyawan yang menafsirkan apa yang dilihatnya, target/objek seperti karakteristik dari target/objek tersebut dan situasi seperti lokasi, cahaya, suhu panas, atau setiap faktor situasional.

Angket ini penulis susun berdasarkan metode beda semantik. Osgood (dalam Iqbal, 1995) mengemukakan bahwa beda semantik adalah kombinasi dari teknik asosiasi dan prosedur pemberian skala untuk memberikan pengukuran yang objektif terhadap suatu konsep. Pada metode beda semantik ini, subjek diminta untuk membuat penilaian pada setiap skala ruang yang paling tepat menggambarkan sikapnya pada konsep yang diminta, secepat dan sejujur mungkin tanpa banyak waktu memikir dengan memberi tanda silang pada salah satu ruang tersebut. Dengan demikian, subjek tidak saja menunjukkan arahnya tetapi juga intensitasnya. Adapun dasar fikiran beda semantik adalah :

- a. Deskripsi suatu konsep dapat dilakukan dengan menunjukkan letak konsep itu dalam suatu kontinu yang dibatasi oleh dua kata sifat yang berlawanan.

Contoh : buruk : 1 : 2 : 3 : 4 : 5 : 6 : 7 : baik.

b. Beberapa kontinu pengalaman atau cara membedakan arti pada dasarnya bernilai sama atau *ekivalen* sehingga dapat digabungkan menjadi dimensi tunggal.

Contoh : buruk-baik, pasif-aktif, jelek-indah.

c. Sejumlah kontinu semacam itu dapat digunakan untuk menggambarkan ruang semantik didalam suatu konsep yang ditunjukkan.

Contoh konsep tugas : tidak menyenangkan-menyenangkan, berat-ringan.

Adapun cara penyekorannya adalah nilai 7 untuk jawaban “SSS (Sangat Sesuai Sekali)”, nilai 6 untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)”, nilai 5 untuk jawaban “S (Sesuai)”, nilai 4 untuk jawaban “HS (Hampir Sesuai)”, nilai 3 untuk jawaban “TS (Tidak Sesuai)”, nilai 2 untuk jawaban “TSS (Tidak Sesuai Sekali)”, serta nilai 1 untuk jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)”.

## E. VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

### 1. Validitas Alat Ukur.

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur (Ancok, 1989). Sedangkan Arikunto (1986) mengatakan bahwa validitas adalah suatu alat pengukur yang dapat mengungkapkan dengan tepat gejala atau bagian-bagian gejala yang hendak diukur dan sejauh mana alat pengukur itu dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat tentang keadaan gejala atau bagian gejala.

Untuk menguji kesahihan suatu alat ukur diperlukan teknik uji validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal adalah merupakan ukuran tentang kebenaran data yang diperoleh dengan instrumen secara keseluruhan, apakah sungguh-sungguh mengukur variabel yang sebenarnya untuk mengungkap data dari variabel yang dimaksud. Sedangkan validitas eksternal adalah perbandingan yang berasal dari luar alat ukur atau yang disebut kriteria luar.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal dengan mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Penggunaan teknik ini adalah untuk melihat hubungan di antara variabel-variabel dalam penelitian dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{[\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}][\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X ( skor subjek tiap butir ) dengan Y (total skor subjek dari seluruh butir).

$\Sigma XY$  = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y.

$\Sigma X$  = Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id) 26/7/24

$\Sigma Y$  = Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek.

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor X.

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor Y.

N = Jumlah subjek.

Nilai validitas setiap item (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor item yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 1986).

Formula yang dipakai untuk mengoreksi kelebihan bobot ini ialah *Part Whole* (dalam Hadi, 1986) adalah sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

$r_{bt}$  : Koefisien *r* setelah dikoreksi.

$r_{xy}$  : Koefisien *r* sebelum dikoreksi.

$SD_x$  : Standar deviasi skor butir.

$SD_y$  : Standar deviasi skor total.

2 : Bilangan konstanta.

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur sering diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan secara ulang terhadap subjek yang sama, atau dengan kata lain, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya meskipun telah beberapa kali digunakan (Azwar, 1992).

Hal yang sama diungkapkan oleh Ancok (1989) yang mengatakan bahwa reliabilitas adalah menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama. Pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan atau mencari reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode reliabilitas internal, yaitu melakukan pengukuran terhadap sekelompok subjek di mana pengukuran dilakukan dengan suatu alat pengukur dan dilakukan sekali pengtesan saja.

Untuk menentukan reliabilitas alat ukur, maka digunakan teknik analisis varians oleh Hoyt. Menurut Hadi (1986), alasan penggunaan teknik analisis varians ini adalah karena lebih banyak keuntungannya. Hal ini karena teknik ini lebih baik dari pada teknik-teknik sebelumnya, dalam arti tidak lagi ditentukan oleh syarat-syarat tertentu dan jika terdapat jawaban “kosong”, maka tidak ada lagi pilihan dan kasusnya boleh digugurkan.

Adapun rumus teknik analisis varians Hoyt ini adalah sebagai berikut

$$r_{\tau\tau} = 1 - \frac{M_{ki}}{M_{ks}}$$

Keterangan :

$r_{\tau\tau}$  = Koefisien reliabilitas alat ukur.

1 = Bilangan konstanta.

$M_{ki}$  = Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek.

$M_{ks}$  = Mean kuadrat antara subjek.

Alasan digunakannya teknik reliabilitas dari analisa Hoyt ini adalah :

- Jenis data kontinyu.
- Tingkat kesukarannya seimbang.
- Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speed test*).

## F. METODE ANALISIS DATA

Hadi (1986) mengatakan bahwa dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah metode statistik. Di samping itu, pertimbangan lain menggunakan statistik adalah :

- Statistik bekerja dengan angka-angka.
- Statistik bersifat objektif.
- Statistik bersifat universal yang dapat digunakan pada semua bidang penelitian.

Metode statistik ini telah mewakili tiga tugas utama dalam ilmu pengetahuan, yaitu menerangkan gejala, meramalkan kejadian dan mengontrol keadaan.

Untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan, penulis menganalisis data dengan menggunakan *product moment*. Adapun alasan penggunaan analisis ini adalah untuk melihat hubungan antara persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan dengan stres kerja karyawan di PT. Putra Arezda Purnama Jalan SM. Raja Km.10,5 Medan.

Adapun rumus *product moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}][\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X ( skor subjek tiap butir ) dengan Y ( total skor subjek dari seluruh butir ).

$\sum XY$  = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y.

$\sum X$  = Jumlah skor keseluruhan butir tiap tiap subjek.

$\sum Y$  = Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek.

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor X.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area.  
Access From [repository.uma.ac.id] 26/7/24

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor Y.

N = Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis korelasi product momen, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, yaitu :

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurve normal.
- b. Uji linieritas, yaitu untuk melihat apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data dari variabel tergantung.

Validitas dan reliabilitas alat ukur, uji asumsi dan analisis data dikerjakan dengan pemanfaatan media komputer, yaitu seri SPS ( Seri Program Statistik ) edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih, versi IBM, UGM, Hak Cipta © 1997 Dilindungi Undang-undang.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis korelasi product moment, diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan dengan stres kerja karyawan. Dari hasil analisis data diperoleh koefisien korelasinya  $r_{xy} = 0,003$   $p > 0,050$ . Hal ini diartikan bahwa antara persepsi karyawan terhadap pengambilan keputusan pimpinan tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.
2. Secara umum, hasil penelitian terhadap para karyawan di PT Putra Arezda Purnama memiliki persepsi terhadap pengambilan keputusan pimpinan yang cukup karena nilai rata-rata empiriknya adalah 107,890 dan nilai rata-rata hipotetiknya adalah 96 dengan menggunakan kurve normal. Kemudian untuk stres kerjanya juga dinyatakan dalam taraf yang cukup di mana nilai rata-rata empiriknya adalah 148,24658 dan nilai rata-rata hipotetiknya adalah 137,5 yang juga menggunakan kurve normal.

#### B. SARAN-SARAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh, pembahasan, serta kesimpulan,

maka hal-hal yang disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

1. Terhadap subjek penelitian :

Disarankan untuk mencoba menerima dan mencerna semua keputusan yang diberikan oleh pimpinan, sebab hal ini akan berpengaruh pada persepsi mereka terhadap pengambilan keputusan pimpinan dengan stres kerja, sehingga berusaha untuk mampu mengantisipasi stres kerja mereka dengan persepsi yang positif terhadap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan.

2. Terhadap Perusahaan :

Disarankan kepada pihak perusahaan agar tetap mempertahankan pengambilan keputusan yang baik dengan cara melibatkan karyawan bila dirasa perlu dalam pembuatan keputusan serta menampung aspirasi-aspirasi para karyawan dalam memperbaiki keputusan-keputusan yang tidak sesuai pada masa sebelumnya, demi kebaikan semuanya. Dengan demikian, diharapkan dapat membawa kemajuan pada pihak perusahaan dan karyawan itu sendiri.

3. Terhadap peneliti :

Terhadap peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperbanyak sampel penelitian agar diperoleh hasil yang signifikan berupa adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, agar memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, 1991. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Sikap kerja pada Karyawan PT. Superin Medan. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Ancok,D, 1989. Teknik Penyusunan Skala Pengukuran. Edisi V. Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Anoroga.P, 1990. Psikologi Industri. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anoroga.P dan Suyati.S, 1995.Perilaku Keorganisasian. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Anoroga,P dan Widiyanti,N, 1993. Psikologi Dalam Perusahaan. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Arikunto,S, 1986. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Bina Aksara.
- As'ad,M, 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty.
- Atkinson,M,I, 1991. Mengatasi Stres Di Tempat Kerja. Jakarta PT. Bina Rupa Aksara.
- Azwar,S, 1992. Reliabilitas Dan Validitas. Yogyakarta : Sigma Alpha
- Brecht,G, 2000. Mengenal Dan Menanggulangi Stres. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Davis,K dan Newstrom,W, 1989. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Fraser,T,M, 1985. Stres Dan Kepuasan Kerja. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Gibson,I, 1989. Organisasi. Perilaku. Struktur. Proses. Jakarta : PT. Bina Rupa Aksara.
- Goldman,P,A, 1991. Stres. Menangkal Stres Meraih Sukses. Jakarta : Fikahati Aneska.
- Hadi, 1986. Metodologi Reseach I Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- , 1987. Metdologi Reseach II. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

- Hambly, 1986. Mengatasi Ketegangan Di Tempat Kerja. Jakarta : Arcan.
- Handoko,T,H. 1993. Manajemen. Edisi II. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan,B. 1983. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Prestasi Kerja. Skripsi. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Hasmayani, B. 2000. Perbedaan Persepsi Terhadap Stres Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan tingkat Pendidikan Pada Karyawan PT (Persero) PLN Wilayah II Sumatera Utara. Skripsi. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Ivancevich dan Mattenson, 1980. Fundamentals Of Management. 5<sup>th</sup> Edition. Busines Publication. Inc. Plano Texan.
- Kanter,J. 1984. Management Oriented. Management Information Systems. Prentice Hall India Privated Ltd. 2 end. Edition. 484 P.
- Kompas, 2000. Hidup Sehat Bagi Eksekutif Jakarta : Buku Kompas
- Lazarrus, 1976. Motivasi Dan Kepribadian. Jakarta : Bina Aksara.
- Maharani,T. 2002. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Atasan Dengan Relasi Interpersonal Pegawai Negeri Di Departemen Pendidikan Nasional Kantor Kota Medan. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan area.
- Mardalis, 1992. Metodologi Penelitian. Suatu Pendekatan. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Norchin, 1976. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia Jakarta : Bina Aksara
- Rahmalia,D. 2003. Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Pengambilan Keputusan Dalam Bekerja Pada Karyawan Di Bagian Programmer Pada PT TELKOM DIVISI REGIONAL I SUMATERA. Skripsi. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Ridwan, 1993. Manajemen. Edisi II. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Robins.S.P, 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- , 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Rumanti.M.A, 2002. Dasar-dasar Public Relation PT Grasindo

- Salz, 1995. Industri Educational. Jakarta : Balai Aksara.
- Saulina.N, 2003. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik Dengan Stres Kerja Karyawan Di Pabrik Industri Karet PT Perkebunan Nusantara II Medan. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Scott.G.G, 1998. Mind Power. Jakarta : PT. Grasindo.
- Sembiring.T.I, 1998. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Motivasi Aktualisasi Diri Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Skripsi. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Siagian.P, 1977. Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan. Jakarta : Gunung Agung.
- Suryadi.K dan Ramadhani.M, 2000. Sistem Pendukung Keputusan. Bandung : PT. Rosdakarya.
- Syamsi.I, 1995. Pengambilan Keputusan Dan Sistem Informasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Terry.G.R, 1986. Principles Of Management. Homewood : Illionis.
- Tyrer.P.Dr, 1993. Bagaimana Mengatasi Stres. Jakarta : Arcan.
- Warr.P, 1988. Psikologi Perburuhan Dan Perundingan Kolektif. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Winardi. Prof. DR, 1994. Manajemen Konflik. Bandung : CV. Mandar Maju.