

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN STRES
KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT SARI MUTIARA LUBUK PAKAM**

SKRIPSI

Diajukan kepada fakultas psikologi universitas medan area guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

OLEH:

MERY YOSEPHA SITANGGANG

14.860.0369



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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

Document Accepted 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN STRES
KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT SARI MUTIARA LUBUK PAKAM**

SKRIPSI

Diajukan kepada fakultas psikologi universitas medan area guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana.



Oleh:

MERY YOSEPHA SITANGGANG

14.860.0369

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam
Nama Mahasiswa : Mery yosepha sitanggang
No. Stambuk : 14.860.0369
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyetujui :

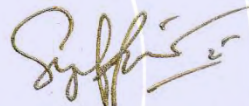
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Andy Chandra ,S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II



(Syafrizaldi, S.Psi, M.PSI)

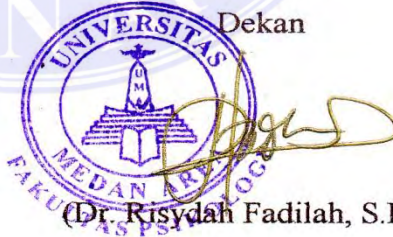
MENGETAHUI :

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, Spsi M.Psi)

Dekan



(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi)

Tanggal Sidang

30 Oktober 2020

HALAMAN PENGESAHAN

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

Pada Tanggal

30 Oktober 2020

Mengesahkan fakultas psikologi

Universitas medan area

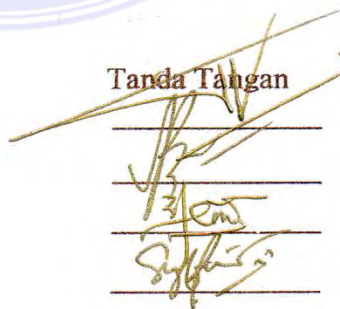
Dekan

Dr. Risydah Fadila, S.Psi, M.Psi

Dewan penguji

1. Prof Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Nini Sri Wahyuni, S. Psi, M.Pd M.Psi
3. Andy Chandra, S.Psi M.Psi
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan



LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MERY YOSEPHA SITANGGANG

NPM : 14. 860. 0369

Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Judul : HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN STRES KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT SARI MUTIARA LUBUK PAKAM

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi sendiri tanpa ada bantuan yang tidak sah dari pihak lain. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau pendapat yang ditulis atau yang diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulis karya ilmiah yang telah lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Medan, 30 Oktober 2020



MERY YOSEPHA SITANGGANG
NPM : 14. 860. 0369

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS/UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan

dibawah ini :

Nama : MERY YOSEPHA SITANGGANG
Npm : 14.860.0369
Program studi : PSIKOLOGI
Fakultas : PSIKOLOGI
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN STRES KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT SARI MUTIARA LUBUK PAKAM.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan Tugas Akhir/Skripsi/Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penciptaan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat Di: Medan

Pada Tanggal 30 Oktober 2020




(MERY YOSEPHA SITANGGANG)

v

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/3/22

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)14/3/22

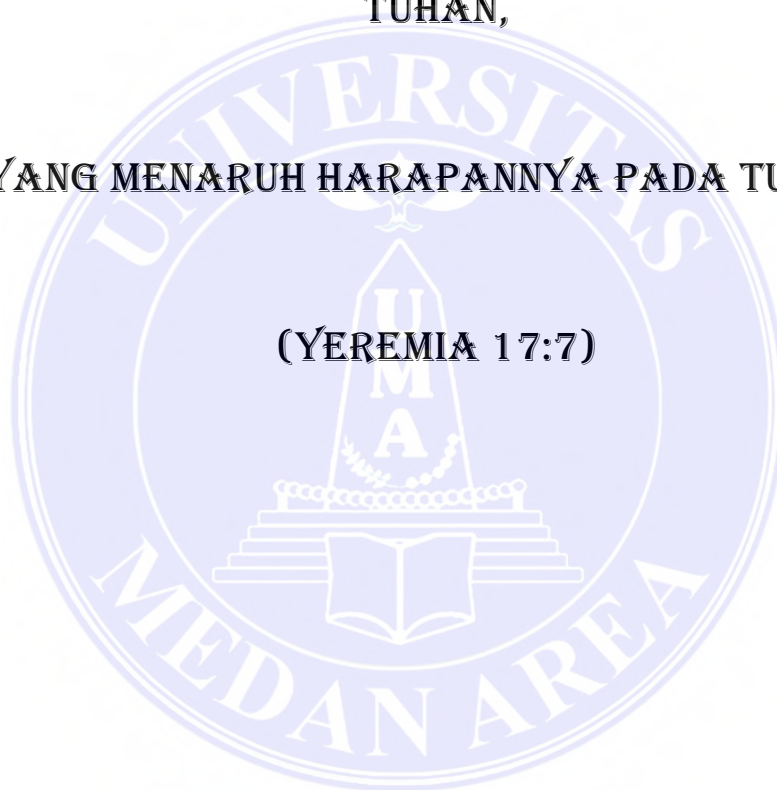
MOTTO

DIBERKATILAH ORANG YANG MENGANALKAN

TUHAN,

YANG MENARUH HARAPANNYA PADA TUHAN.

(YEREMIA 17:7)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih dan rahmatNya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penelitian ini tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dan bimbingan serta bantuan dari beberapa pihak untuk kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih dengan setulusnya dengan segala rendah hati kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Yth. Ibu Laili Alfian, S.Psi, MM, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Yth. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu, perhatian, saran dan bimbingan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Yth. Bapak Syahfrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk saya bahkan mendukung serta memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Universitas Medan Area.
8. Yth. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
9. Seluruh dosen di Fakultas Psikologi Medan Area yang telah mengajar dan memberi ilmunya kepada peneliti, serta para staff tata usaha program studi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang turut serta memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti dengan penuh kesabaran.
10. Orangtua yang selalu mendukung dan menyemangati peneliti dan memenuhi kebutuhan baik secara materi dan kasih sayang hingga saat ini,

peneliti sangat berterimakasih dan bersyukur. Semoga diberikan umur yang panjang agar peneliti dapat membalaskannya dan semoga segala pekerjaanmu diberkati oleh Tuhan.

11. Kepada perempuan hebat lainnya “Girlskuat” yang menjadi partner dalam belajar, curhat, bermain, susah maupun senang yang selalu setia walaupun terkadang timbul percekocokan dan salah paham didalamnya.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2014 kelas D.
13. Semua pihak telah ikut serta membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu-persatu.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan peneliti, peneliti memohon maaf dan oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini,

Akhir kata peneliti dengan penuh harapan kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti secara khusus dan bagi pembaca umumnya, atas perhatiannya peneliti mengucapkan terimakasih.

Medan, 30 Oktober 2020



Mery Yosepha Sitanggang
14.860.0369

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DENGAN STRES KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT SARI MUTIARA LUBUK PAKAM

Mery Yosepha Sitanggang

14.860.0369

Abstrak

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja perawat Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam. Sampel penelitian sebanyak 250 orang, sampel di ambil dengan menggunakan purposive sampling. Skala ukur yg digunakan adalah skala stres kerja dan skala gaya kepemimpinan. Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge. Skala kepemimpinan disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mar'at. Data dianalisa dengan menggunakan uji Product Moment. Hasil analisa menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dengan kepemimpinan otoriter di Rumah Sakit Lubuk Pakam ($r_{xy} = -0,639$ dengan $P = 0,000 < 0,050$). Artinya ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan otoriter berkontribusi terhadap sters kerja sebanyak 40,9%. Kepemimpinan otoriter yang diterima oleh sampel diketahui tergolong tinggi (mean hipotetik $82,5 >$ mean empirik $97,95$ dan selisihnya melebihi SD $8,159$). Sters kerja tergolong tinggi (mean hipotetik $70 <$ mean empirik $85,00$ dan selisihnya melebihi SD $8,122$).

Kata Kunci : kepemimpinan otoriter, stres kerja, perawat.

ABSTARCT
***THE RELATIONSHIP BETWEEN AUTHORITARIAN LEADERSHIP
STYLE AND WORK STRESS OF NURSES AT SARI MUTIARA LUBUK
PAKAM HOSPITAL.***

By:

Mery Yosepha Sitanggang

NPM: 14.860.0369

This research aims to determine the relationship between authoritarian leadership style and work stress of the nurses at Sari Mutiara Lubuk Pakam hospital. The research sample was taken using purposive sampling. The work stress scale is prepared based on the aspects of work stress as stated by Robbins and Judge. The leadership scale is arranged based on the proposed by Mar'at. The data were analyzed using the product moment test. The analysis shows that there is a relation between job stress and authoritarian leadership at Sari Mutiara Lubuk Pakam hospital ($r_{xy} = -0,639$ with $P = 0,000 < 0,050$). It means that there is a positive relation between authoritarian leadership style and work stress in the Sari Mutiara Lubuk Pakam hospital acceptable. The result showed that authoritarian leadership contributed to work stress much as 40,9%. Authoritarian leadership received by the sample is known to be classified as high (hypothetical mean 82,5 > empirical mean 97,95 and the difference SD 8,159. Classified as high work stress hypothetical mean 70 < hypothetical mean 85,00 and the difference SD 8,122).

Keywords: authoritarian, leadership, work of the nurses.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II Landasan Teori	1
A. Perawat	
1. Pengertian Perawat.....	11
2. Tugas-tugas Perawat	12

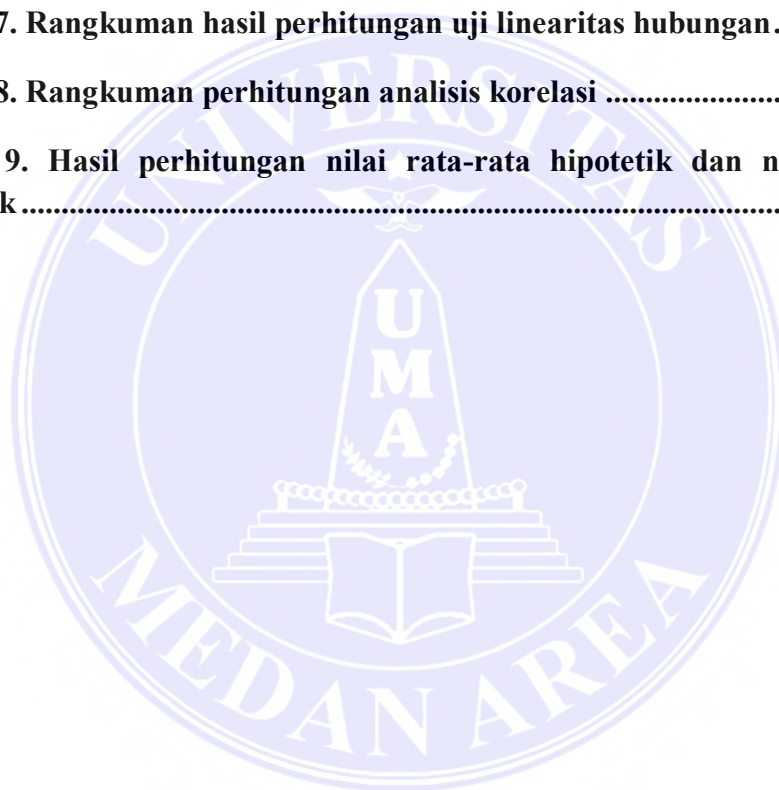
3. Pelayanan Perawat.....	13
4. Kualitas Pelayanan Perawat.....	15
B. Stres	
1. Pengertian Stres Kerja.....	13
2. Faktor Stres Kerja	15
3. Jenis-jenis Stress Kerja	18
4. Aspek Stres Kerja.....	20
5. Sumber Stres Kerja.....	
6. Dampak Stres Kerja.....	
7. Gejala-Gejala Stres Kerja.....	
8. Ciri-Ciri Stres Kerja.....	
9. Pendekatan Pribadi Dalam Mengolah Stres Kerja.....	
10. Pendekatan Organisasi Dalam Mengelola Stres Kerja.....	
C. Kepemimpinan Otoriter	
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	22
2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	24
3. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Otoriter	25
4. Aspek-Aspek Dalam Gaya Kepemimpinan	26
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	27
D. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Stres Kerja	
E. Kerangka Konseptual	48
F. Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III Metode Penelitian.....	1
A. Tipe Penelitian	50
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	50
C. Definisi Operasional.....	51
D. Populasi,Sampel,dan Teknik Pengumpulan Sampel	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Validitas dan Reliabilitas	55
G. Metode Analisa Data.....	58
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	1

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	61
B. Persiapan Penelitian	66
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	67
1. Uji Asumsi	67
2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment	69
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	
D. Pembahasan.....	70
BAB V PENUTUP	1
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75



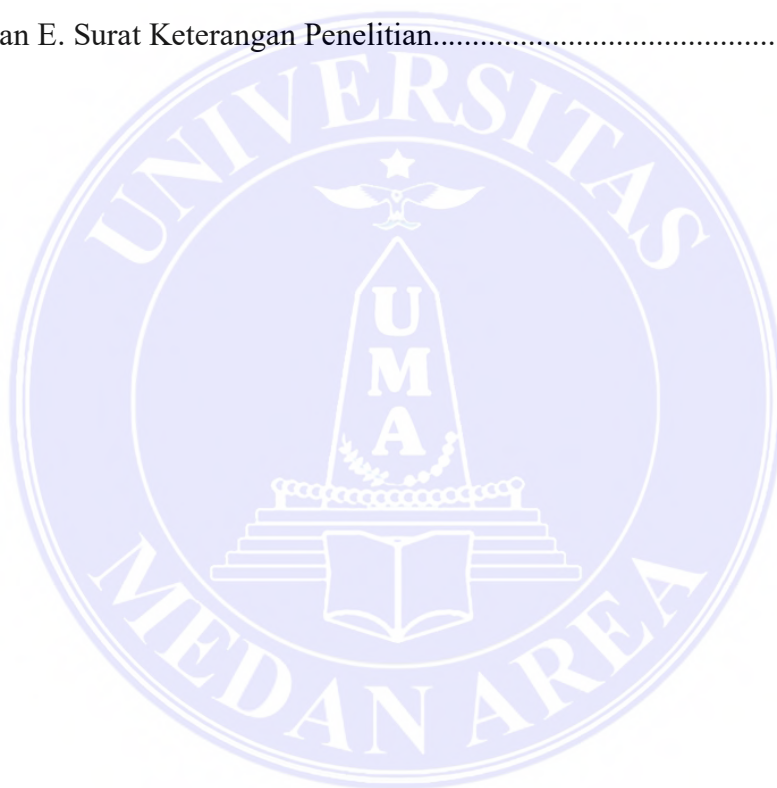
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi penyebaran skala gaya kepemimpinan otoriter	56
Tabel 2. Distribusi penyebaran butir skala stress kerja.....	57
Tabel 3. Distribusi penyebaran skala gaya kepemimpinan setelah uji coba	59
Tabel 4. Distibusi penyebaran skala gaya stress kerja setelah uji coba.....	61
Tabel 5. Perhitungan Reliabilitas	62
Tabel 6 rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran	65
Tabel 7. Rangkuman hasil perhitungan uji linearitas hubungan.....	66
Tabel 8. Rangkuman perhitungan analisis korelasi	67
Tabel 9. Hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik	69



Daftar Lampiran

Lampiran A. Data Penelitian.....	61
1. Data penelitian Skala Kepemimpinan otoriter.....	62
2. Data Skala stres Kerja.....	63
Lampiran B. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala.....	64
Lampiran C. Uji Asumsi dan Uji Hipotesis.....	73
Lampiran D. Skala Penelitian.....	85
Lampiran E. Surat Keterangan Penelitian.....	95



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 masyarakat.

Rumah sakit sebagai salah satu perusahaan jasa dituntut 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 berkompetensi 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 kesehatan

rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Rumah sakit 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).

Menurut Davis Pestonje (1992) 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 bagi mereka. Selye (Umam, 2010) mengatakan stres kerja adalah respon seseorang untuk bekerja terkait lingkungan dimana stres sebagai reaksi dari organisme, fisiologis, psikologis, atau reaksi perilaku tidak semua orang yang mengalami stressor psikososial yang sama akan mengalami stres, tergantung pada tipe kepribadian yang dimiliki oleh individu.

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.

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 tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit itu sendiri. Kondisi-kondisi ini dapat menyebabkan perawat mengalami stres dalam bekerja.

Stres kerja tidak otomatis berdampak buruk terhadap kinerja perawat, Hanya saja apabila stres kerja sudah melewati ambang batas optimal, maka akan mempengaruhi kinerjanya. Davis (1992) menemukan bahwa stres kerja yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk melakukan hubungan dengan lingkungannya secara normal. Hal ini mengakibatkan kinerja individu menjadi menurun.

Menurut Marbusan (2007), konsekuensi stres mencakup empat macam yaitu: penyakit fisik yang ditimbulkan oleh stres, kecelakaan kerja terutama pada pekerja dengan tuntutan kinerja yang tinggi dan perhatian yang kurang, Absensi yang tinggi sering terjadi pada individu yang sulit menyesuaikan diri dengan pekerjaannya sebagai akibat stres pekerjaan, lesu kerja (burn-out) terjadi bila individu kehabisan motivasi dalam upaya meneruskan suatu kinerja yang tinggi.

Menurut Rini (2002), beberapa dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa: terjadinya kekacauan hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktifitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan rumah sakit. selanjutnya stres kerja pada perawat berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat, ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang hubungan stres dengan kinerja, yaitu hubungan terbalik, artinya semakin tinggi tingkat stres, tantangan

kerja juga bertambah maka akan mengaibatkan prestasi kerja juga bertambah. Tetapi apabila tingkat stres sudah optimal maka akan menyebabkan gangguan kesehatan dan pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja (Ilmi, 2003).

Apabila stres mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stres tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Selanjutnya bila stres yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja (Anonim2, 2007).

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (1991) adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Selanjutnya dijelaskan gaya kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Kemudian Thoha (1999) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Penelitian ini menekankan pada gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter, dimana gaya ini kadang-kadang dikatakan kepemimpinan terpusat pada

diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya ini ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran serta anak buah dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin secara sepihak menentukan apa, bagaimana, kapan, dan bilamana berbagai tugas dikerjakan. Yang menonjol dalam gaya ini adalah pemberian perintah.

Gaya kepemimpinan cenderung otoriter yang berlangsung dalam sebuah perusahaan, seperti yang terjadi di Rumah Sakit, dalam hal ini Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam, akan dinilai secara berbeda oleh masing-masing perawat. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pimpinan, menimbulkan tanggapan yang beragam dari perawat. Perawat yang memberikan tanggapan atau penilaian terhadap gaya kepemimpinan secara positif, akan memiliki perasaan senang dalam bekerja dan kondisi ini menjauhkan perawat dari stres dalam bekerja. Hal ini dikarenakan bahwa dengan menyenangkan gaya kepemimpinan yang ada, maka karyawan akan lebih senang bekerja dan terhindar dari stres. Sebaliknya bagi perawat yang memiliki penilaian terhadap gaya kepemimpinan secara negatif, maka kondisi ini dapat meningkatkan stres kerja perawat (Riono dan Zulaifah, 2001).

Gaya kepemimpinan menurut Mifta Thoha (2010) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya

kepemimpinan banyak mempengaruhi perilaku bawahannya. Thoha (1997) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini untuk menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi dengan orang yang perilakunya dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara berlagak dalam menggunakan kekuasaannya, misalnya (1) gaya kepemimpinan otoriter, (2) gaya kepemimpinan demokratis, (3) gaya kepemimpinan paternalistik. Selanjutnya Keating (dalam Thoha,1997) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan hanya ada dua macam, yaitu (1) gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (task oriented) dan (2) gaya kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (human relationship oriented).

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan stres kerja yang dialami para perawat di Rumah Sakit Sari Mutiara Medan diantaranya adalah peran pimpinan yang terkesan otoriter. Sebagai akibat dari gaya kepemimpinan yang otoriter ini, para perawat sering merasa jengkel, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa.

Berdasarkan hasil observasi yang terjadi di lapangan peneliti melihat perawat mengalami stres kerja seperti, kurangnya komunikasi, atasan yang penuntut, konflik dengan rekan kerja, beban kerja, perasaan takut kehilangan pekerjaan, Pimpinan sering memberikan perintah kerja semena-mena sehingga perawat selalu merasakan stres kerja dan mengakibatkan lelah, pusing, tidak

bersemangat, upah lembur tidak dimasukan dan pimpinan tidak pernah memperhatikan kondisi atau kesibukan para perawat pada kondisi ini membuat perawat merasa bekerja dibawah tekanan. Para perawat merasa tidak nyaman bekerja, hubungan dengan atasan atau dengan kepala perawat menjadi tidak harmonis, perawat merasa tidak betah bekerja dan kondisi-kondisi lain yang dirasakan tidak menyenangkan oleh para perawat. Selain itu perawat merasakan berbagai gangguan fisik, emosional, intelektual, dan interpersonal. Akibat dari beberapa kondisi stres kerja yang dialami oleh perawat. Selain itu perawat sering merasa gelisah, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan.

Berdasarkan observasi diatas terlihat pada teori Selye (Umam, 2010) mengatakan stres kerja adalah respon seseorang untuk bekerja terkait lingkungan dimana stress sebagai reaksi dari organisme, fisiologis, psikologis, atau reaksi perilaku. Selanjutnya stress kerja merupakan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku (Wijono, 2010).

Robbins (2006) mendefenisikan stress kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, skala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Hal ini didukung dengan wawancara yang telah dilakukan kepada perawat di Rumah Sakit Sari Mutiara Medan pada tanggal 20 Juli 2018,

“Kek mana lah ya dek, kalau masalah pemimpin di Rumah Sakit ini ya kami ikuti ajalah peraturan yang ada, namanya juga kami butuh uang, soal kerjaan kami mau kadang disuruh lembur, tapi upah lembur tidak dimasukan, Soal gaji yang selalu terlambat dikasih, banyak tuntutan . Apa gak stres begitu kalau kerja”.

Berdasarkan hasil observasi peneliti memang melihat bahwa adanya stres yang dialami beberapa perawat yang ada di Rumah Sakit tersebut, peneliti melihat kurangnya kepedulian pimpinan Rumah Sakit kepada para perawat sehingga memiliki dampak pengaruh yang cukup besar sehingga akan menimbulkan gejala-gejala stress pada saat bekerja.

Berdasarkan fakta dilapangan yang dikemukakan diatas peneliti ingin membuktikan dan mengambil judul penelitian “ Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja”

B. Identifikasi Masalah

Selye (Umam, 2010) mengatakan stres kerja adalah respon seseorang untuk bekerja terkait lingkungan dimana stres sebagai reaksi dari organisme, fisiologis, psikologis, atau reaksi perilaku tidak semua orang yang mengalami stressor psikososial yang sama akan mengalami stres, tergantung pada tipe kepribadian yang dimiliki oleh individu. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang selama ini dialami oleh para perawat di Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam tersebut adalah pimpinan yang sering memberikan tugas dibatas kewajaran,

memberikan perintah semena-mena tanpa memperhatikan kondisi perawat. Akibatnya tidak sedikit perawat mengalami stres kerja akibat dari sikap dan perilaku pimpinan yang cenderung otoriter tersebut, tidak jarang para perawat mengeluh, merasa jengkel, tidak semangat sehingga pada akhirnya timbul stres kerja.

Menurunnya kinerja perawat dengan penerapan gaya kepemimpinan otoriter dapat melalui beban kerja yang berat, tekanan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan. faktor penyebab stres kerja diantaranya beban kerja yang berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang diterima terlalu rendah, adanya konflik antara pribadi dengan pimpinan maupun konflik dengan kelompok kerja.

Dari gambaran yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah stres kerja di Rumah Sakit Sari Mutiara Medan khususnya pada bagian perawat. Oleh sebab itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian tentang hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja perawat Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan permasalahannya ini adanya: Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah untuk mengetahui adakah hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja perawat Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengetahuan dalam lingkup psikologi industry dan Organisasi yang berkaitan dengan hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan stress kerja perawat.

2. Manfaat Praktis

Setelah diketahui hasil dari penelitian ini yakni hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan stres kerja, maka penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan terhadap pihak manajemen Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk tugas-tugas para perawat di rumah

sakit tersebut. Dengan demikian dapat diambil langkah-langkah bijaksana terhadap para perawat yang sifatnya tidak hanya menguntungkan sebelah pihak.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Perawat

1. Pengertian perawat

Menurut Peraturan Kementerian Kesehatan tahun 2010, defenisi Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kemudian (UU.Kesehatan No.36 tahun 2009) tentang kesehatan, menjelaskan perawat adalah Seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat terbagi menjadi tiga macam yaitu perawat vokasional, perawat profesional, dan perawat profesional spesialis.

a. Perawat Vokasional

Perawat vokasional adalah seseorang yang mempunyai kewenangan yang melakukan praktik dengan batasan tertentu dibawa supervisi langsung maupun tidak langsung oleh perawat profesional, dengan sebutan Licensed Vocational Nurse (LVN).

b. Perawat Profesional

Perawat profesional adalah tenaga profesional yang mandiri, bekerja secara otonom, berkolaborasi dengan yang lain, telah menyelesaikan profesi pendidikan, profesi keperawatan, dan telah bebas uji kompetensi perawat profesional.

c. Perawat profesional Spesialis

Perawat profesional spesialis adalah seseorang perawat yang disiapkan diatas level perawat profesional, mempunyai kewenangan sebagai spesialis atau kewenangan yang diperluas dan telah kompetensi perawat profesional spesialis.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perawat adalah individu yang melakukan suatu kegiatan sebagai pelayanan medis untuk merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit.

2. Tugas –Tugas Perawat

Menurut Taylor (dalam Sinaga,2009) perawat yang bertugas di Rumah Sakit di haruskan menggantikan peran dokter dalam merawat pasien, selama dokter tidak bertugas. Tugas-tugas seorang perawat yaitu :

- a. Merawat pasien berupa menyuntik, mengukur denyut nadi, menginfus, mengambil darah, dan menstransfusi darah, serta memberikan obat sesuai peraturan.
- b. Melayani pasien berupa memandikan, menyuapi, dan melayani pertanyaan dari pasien maupun keluarga pasien sehubungan dengan penyakit dan perkembangan pasien.
- c. Memotivasi pasien seperti memberi harapan bahwa pasien yang sakit, pasti bisa atau segera sembuh. jika mengikuti peraturan pengobatan yang telah

ditentukan rumah Sakit, termasuk juga menghibur dan bersikap ramah kepada pasien.

Menurut Lokakarya (1983) Tugas-tugas seorang perawat yaitu :

- a. Mengumpulkan data
- b. Menganalisis dan menginterpretasi data
- c. Mengembangkan rencana tindakan keperawatan
- d. Menggunakan dan menerapkan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu perilaku, sosial budaya dalam rangka memenuhi KDM
- e. Menentukan kriteria yang dapat diukur dalam menilai rencana keperawatan
- f. Menilai tingkat pencapaian tujuan
- g. Mengidentifikasi perubahan-perubahan yang diperlukan
- h. Mencatat data dalam proses keperawatan

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa tugas perawat terbagi atas beberapa macam yang saling mempengaruhi dalam membentuk stress kerja pada masing-masing individu.

3. Pelayanan Perawat

Menurut Hidayat (2007) pada prinsipnya, melayani kesehatan, seorang perawat memberikan bentuk-bentuk pelayanan tertentu sudah ditentukan dalam prinsip etika keperawatan. Pelayanan keperawatan tidak boleh keluar dari bentuk yang telah ditentukan. Bentuk pelayanan keperawatan yang digariskan dalam etika keperawatan adalah sebagai berikut:

- a. Fisiologis, yaitu pelayanan perawat terhadap pasien (masyarakat luas) yang berkaitan dengan kesehatan tubuh (jasmani), seperti fungsi panca indera, ragam penyakit yang diderita pasien, metabolisme tubuh lain sebagainya.

b. Psikologis, yaitu pelayanan kesehatan mental terhadap pasien, seperti stres dan depresi, karena tekanan berbagai macam hal. misalnya, tekanan ekonomi, tekanan keluarga, penyesuaian, problem keluarga, dan lain sebagainya.

c. Sosial dan kultural, yaitu pelayanan perawat terhadap klien atau pasien maupun kelompok masyarakat terhadap hal-hal yang dialami secara langsung ditengah masyarakat, seperti kekerasan dalam rumah tangga yang bisa berdampak serius pada mental seseorang dan lain sebagainya.

Pelayanan itu bisa diberikan dengan cara penyuluhan, seminar, pendampingan dan lain-lain. Perawat dapat memberikan bentuk-bentuk pelayanan diatas jika klien (pasien) maupun masyarakat mengalami hal-hal berikut:

a. Ketidakmampuan, yaitu kondisi pasien (klien) yang tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan kesehatan karena berbagai macam kendala, baik ekonomi, pendidikan, budaya, sosial, keluarga, dan lain sebagainya.

b. Ketidaktahuan, yaitu kondisi pasien maupun masyarakat luas yang tidak tahu (tidak mengerti) bagaimana cara memenuhi kebutuhan kesehatannya (mencegah atau mengobati gangguan kesehatannya) meskipun mereka memiliki banyak materi. Misalnya, tidak tahu jenis makanan apa saja yang harus dikonsumsi untuk meningkatkan sel darah merah, tidak tahu kapan waktu yang tepat untuk berolahraga guna meningkatkan kesehatan jantung, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pelayanan perawat sangat dibutuhkan para pasien, agar pasien mampu memenuhi kebutuhan kesehatannya sehingga para pasien dapat menjaga kesehatannya.

4. Kualitas Pelayanan Perawat

Defenisi kualitas berdasarkan sudut pandang para pakar kualitas tingkat internasional, mengacu pada pendapat Deming, Crosby, Juran dan Davis, dalam Yamit (2005) yaitu :

- a. Deming mendefinisikan kualitas adalah apapun yang menjadi kebutuhan dan keinginan konsumen.
- b. Crosby mempresepsikan kualitas sebagai nihil cacat, kesempurnaan dan kesesuaian terhadap persyaratan.
- c. Juran mendefinisikan kualitas merupakan perwujudan atau gambaran hasil yang memenuhi kebutuhan dari pelanggan sehingga dapat memberikan kepuasan.
- d. Davis mendefinisikan kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Menurut Heather (1962), kualitas pelayanan perawatan adalah aplikasi pengetahuan medis yang tepat bagi perawatan pasien sambil menyeimbangkan resiko-resiko yang melekat pada intervensi keperawatan dan keuntungan yang diharapkan dari intervensi keperawatan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa suatu pelayanan keperawatan dikatakan baik harus memiliki beberapa prinsip tertentu. Dalam melakukan pelayanan perawat juga harus memiliki kualitas standar kompetensi yang baik dan berdasarkan etika legal keperawatan.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Istilah stres sering digunakan untuk menunjukkan kondisi dinamis, yang mengonfrontasikan pekerja dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan suatu yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dengan kata lain, stress adalah kondisi keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis (Marliani, 2015). Luthans (Noviansyah & Zunaidah, 2011) mendefenisikan stres adalah interaksi individu dengan lingkungan, respon aditif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Selye (Umam, 2010) mengatakan stres kerja adalah respon seseorang untuk bekerja terkait lingkungan dimana stress sebagai reaksi dari organisme, fisiologis, psikologis, atau reaksi perilaku. Selanjutnya stress kerja merupakan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku (Wijono, 2010).

Robbins (2006) mendefenisikan stress kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, skala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan dimana suatu stress merupakan suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri (kepribadian) maupun lingkungan sekitar mereka. stres yang terjadi akan

berdampak bagi individu itu sendiri bagi orang yang mengalami stress. Pada dasarnya stress terjadi karena terlalu beratnya beban pikiran seseorang serta adanya tekanan yang membuat seseorang kurangnya konsentrasi.

2. Faktor Stres Kerja

Menurut Beehr dan Newman (dalam Wijono, 2010) stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaannya. Stres kerja merupakan proses psikologis yang terjadi sebagai konsekuensi dari perilaku atau kejadian-kejadian pada lingkungan kerja dan menimbulkan akibat-akibat khusus secara psikologis, fisiologis, dan perilaku individu.

Menurut Smith (dalam Wijono, 2010) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu pertama, stres kerja merupakan hasil keadaan dari tempat kerja. Contoh: keadaan tempat bising dan ventil udara yang kurang baik, hal ini akan mengurangi motivasi. Kedua, stres merupakan hasil dari dua faktor organisasi, yaitu keterlibatan dalam tugas dukungan organisasi. Ketiga, stres terjadi akibat faktor “worklog” dan faktor kemampuan melakukan tugas. Keempat, akibat waktu kerja yang berlebihan. Kelima, faktor tanggung jawab kerja. Terakhir tantangan yang muncul dari tugas kesimpulan stres kerja merupakan hasil yang disebabkan oleh faktor-faktor diatas.

Heilriegel dan Slocum (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh keempat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak management jadi stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara psikologis dan fisiologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian dikatakan pula bahwa

stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut.

Keenan dan Neuton (dalam Wijono, 2010) berpendapat stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan, kondisi ini dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja kemudian dari pengertian stres di atas kemampuan dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berubah interaksi antar individu dan lingkungan kerja yang mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja juga suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu atau proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi yang terlalu banyak tuntutan psikologis dan fisik individu.

3. Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick dan Quick (1984) mengkatégorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

A. Eustress

Yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

B. Distress

Yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal ini tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran

(absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis stres kerja terbagi dua yaitu eustress dimana stres bersifat positif yang berdampak baik bagi kesehatan dan distress dimana stres bersifat negatif yang berdampak buruk bagi kesehatan

4. Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008) aspek dari stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu:

1. Fisiologis : stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme , meningkatnya detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan memicu serangan jantung
2. Psikologis : ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres, namun stres juga muncul dari kondisi psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap suka menunda-nunda
3. Perilaku : meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain itu perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, kegelisahan, serta ketidak aturan waktu tidur.

Dari pernyataan diatas terdapat 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku.

5. Sumber stres kerja

Sumber stres (stressors) adalah suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stres. Pada dasarnya sumber stres merupakan hasil interaksi dan transaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Dalam pembahasan ini

lingkungan individu tersebut dapat digolongkan menjadi dua faktor sebagai sumber stres yaitu faktor-faktor pekerjaan dan faktor-faktor diluar pekerjaan itu sendiri.

Menurut Luthans (1992), menyebutkan penyebab stressor saat bekerja adalah :

1. Extra organizational stressors, yang terdiri atas perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas/tempat tinggal.
2. Organizational stressors, yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
3. Group stressors, yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.
4. Individual stressors, yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, seperti pola kepribadian tipe A, control personal, learned helplessness, self-efficacy, dan daya tahan psikologis.

Sedangkan Cooper dan Davidson (1991) membagi penyebab stres dalam Pekerjaan menjadi dua yakni:

1. Individual Stressor, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkatkepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta tidak kejelasan peran
2. Group Stressor, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerja sama antar karyawan,

konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.

Dari pernyataan diatas disimpulkan bahwa sumber stres kerja berasal dari situasi maupun keadaan perusahaan dan berasal dari dalam diri individu itu sendiri.

6. Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya (Rice,1999). Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas keaktivitas lain diluar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

Sedangkan Almond (1986) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukan Halim (1986) di Jakarta dengan menggunakan 76 sampel manager dan mandor di perusahaan swasta menunjukkan bahwa efek stres yang mereka rasakan ada dua, dua hal tersebut adalah:

1. Efek pada fisiologis mereka, seperti jantung berdegup kencang, denyut jantung meningkat, bibir kering, berkeringat, mual.
2. Efek psikologis mereka, dimana mereka merasa tegang, cemas, tidak bisa berkonsentrasi, ingin pergi ke kamar mandi, dan ingin meninggalkan situasi stres.

Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga turnover (Greenberg & Baron, 1993; Quick & Quick, 1984; Robbins, 1993).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa dampak stres kerja terbagi atas efek fisiologis dan efek psikologis yang dimana kedua efek tersebut menimbulkan kerugian baik bagi kesehatan individu maupun dampak buruk bagi kemajuan perusahaan ataupun organisasi.

7. Gejala-Gejala Stres Kerja

Terry Beehr dan John Newman (dalam Rice, 1999) mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu, yaitu:

1. Gejala Psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan:

- a. Kecemasan, ketegangan kebingungan dan mudah tersinggung.
- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- c. Sensitif dan hyperreactivity.
- d. Memendam perasaan, penarikan diri dan depresi.
- e. Komunikasi yang tidak efektif.
- f. Perasaan terkucil dan terasing.
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas.

j. Menurunnya rasa percaya diri.

2. Gejala Fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stress kerja adalah

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- b. Meningkat sekresi dari hormon stres (contoh: adrenalin dan non adrenalin).
- c. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung).
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (chronic fatigue syndrome).
- f. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- g. Gangguan pada kulit.
- h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
- i. Gangguan tidur.
- j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi terkena kanker

3. Gejala Perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:

- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
- b. Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.

- f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- g. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas.
- i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa Terry Beehr dan John Newman (dalam Rice, 1999) menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu, yaitu gejala psikologis, fisiologis dan perilaku.

8. Ciri-Ciri Stres Kerja

Ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan memperlihatkan sikap seperti menurunnya potensi kerja, menurunnya sosialisasi, tidak efektifnya penggunaan waktu senggang diluar jam kerja, serta munculnya keluhan fisik tanpa ada kelelahan fisik.

Menurut Ivancevich (2007) ciri-ciri stres kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan atau karyawan yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absensi
- b. Seorang karyawan yang normalnya penggembira menjadi menarik diri
- c. Seorang karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan tidak lengkap
- d. Mengambil keputusan yang baik, tiba-tiba mengambil keputusan yang buruk

- e. Seorang karyawan yang mudah bergaul dan akrab dengan orang lain tiba-tiba cepat tersinggung
- f. Seorang karyawan yang biasanya berpenampilan rapi, mengabaikan penampilannya.

Dari pernyataan diatas individu dapat dikatakan mengalami stres pada saat bekerja ketika individu mengalami perubahan dari aktivitas yang dilakukan sebelumnya atau kegiatan yang dilakukan sebelumnya baik tetapi menjadi menyimpangan atau buruk.

9. Pendekatan Pribadi dalam Mengelola Stres

Pada dasarnya stres perlu dikelola dan diatasi, paling tidak dalam pikiran orang pernah berusaha untuk membiarkan atau menghindari kondisi, situasi dan peristiwa yang penuh dengan tekanan. Tetapi juga ada orang yang berusaha untuk mengubah, mengelola, atau mengatasinya secara tepat dan efektif. Untuk pendekatan pribadi ini dapat menggunakan dua strategi (Tosi, 1990), yaitu

1. Strategi Psikologis

psikologis ini menitik beratkan pada usaha mengelola stress kerja untuk tujuan perubahan perilaku melalui :

a. Peningkatan kesadaran diri,

Kesadaran diri bertujuan untuk membantu menjernihkan pikiran seseorang agar dapat mengendalikan emosi dan menghindari beban psikis dan stress kerja yang bersumber dari kondisi, situasi, atau peristiwa dalam pekerjaannya.

b. Pengurangan ketegangan

Tujuannya adalah agar kita dapat menghilangkan perasaan- perasaan yang menegangkan yang timbul oleh sekumpulan otot-otot yang mengalami ketegangan yang meliputi otot tangan, bagian tangan dari siku, kepergelangan tangan, bagian belakang, leher, wajah, kaki, dan pergelangan kaki.

c. Konseling atau psikoterapi

Usaha yang dilakukan dalam konseling dan psikoterapi ini adalah menumbuhkan masalah dan sumber- sumber ketegangan yang menimbulkan stres kerja ,menolong mengubah pandangan seseorang terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menimbulkan stres kerja, dan mengembangkan berbagai alternatif untuk menentukan strategi yang paling tepat dalam menghadapi stres kerja, menentukan tindakan dan menilai hasil serta melakukan tindak lanjut.

2. Strategi Fisiologis

Strategi fisiologis ini menitikberatkan pada usaha mengelola stres kerja untuk tujuan melatih kesehatan fisik. Ilmu- ilmu medis telah menunjukkan bahwa perubahan fisiologis dan biokimia yang dihasilkan melalui fisik atau olahraga berperan positif untuk mengurangi pengaruh-pengaruh stress kerja dengan mengadakan latihan fisik, emosi dan pikiran yang menggelisahkan, mencemaskan, mudah marah, dan depresi.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan terdapat dua strategi yang dapat dilakukan individu dalam mengelola stres yaitu strategi psikologis dimana menitik beratkan pada usaha mengelola stress kerja untuk tujuan perubahan

perilaku dan strategi fisiologis yang menitikberatkan untuk tujuan melatih kesehatan fisik.

10. Pendekatan Organisasi dalam Mengelola Stres Kerja

Menurut Rose & Veiga, (1984) Ada beberapa cara yang digunakan untuk mengelola stres dalam organisasi yaitu :

- a. Meningkatkan Komunikasi.
- b. Sistem penilaian prestasi dan sistem ganjaran yang efektif.
- c. Meningkatkan partisipasi.
- d. Memperkaya tugas.
- e. Mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan.

Menurut Suprianto dkk (2003) ada beberapa cara yang digunakan untuk mengelola stres dalam organisasi yaitu :

- a. Melakukan seleksi dan penempatan
- b. Penetapan tujuan
- c. Redesain pekerjaan
- d. Pengambilan keputusan partisipasi
- e. Komunikasi organisasional
- f. Program kesejahteraan

B. Kepemimpinan Otoriter

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan menurut Effendi (1992) adalah suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Sementara itu menurut Schimdt (dalam

Jarmanto, 1983) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu hubungan antara seseorang dengan suatu kelompok yang terbentuk disekitar kepentingan yang sama dan bersikap menurut cara yang telah ditentukan, serta diarahkan pemimpin. Gaya kepemimpinan secara umum dapat dikatakan suatu proses dimana seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi, mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain (Effendy,1972), Sementara Schimdt (dalam Jarmanto,1983) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu hubungan antara seseorang dengan suatu kelompok yang terbentuk disekitar kepentingan yang sama dan bersikap menurut cara yang telah ditentukan, serta diarahkan pemimpin.

Thoha (1999) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Pada dasarnya gaya kepemimpinan otoriter memusatkan kekuasaan dan keputusan pada diri sendiri. Pemimpin memegang wewenang sepenuhnya dan memikul tanggung jawab sendiri. Para bawahannya hanya diberi informasi secukupnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberi oleh pemimpin. Hal ini menyebabkan bawahan atau karyawan menganggap bahwa kurangnya asupan untuk kesempatan yang diberikan atasan untuk mengembangkan karier pegawai yang bersangkutan memunculkan sikap tidak bersemangat serta mengurangi pemahaman untuk bertanggung jawab dalam meningkatkan prestasi dan karir kerjanya dimasa yang akan datang. Dalam hal ini semakin lama karyawan atau bawahan menerima kepemimpinan yang bersifat otoriter, maka akan semakin mengalami tekanan kerja yang berat.

Menurut Kartono (1991) gaya kepemimpinan yang otoriter ditandai dengan ciri-ciri sikap pemimpin yang kaku dan keras dalam menerapkan peraturan-

peraturan maupun disiplin, bersikap memaksa dengan selalu menuntut kepatuhan karyawan, agar bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh pimpinan. Berbagai sikap pemimpin menurut apa yang dianggap terbaik oleh mereka sendiri, diantaranya adalah dengan hukuman dan sikap acuh tak acuh, sikap ini dapat menimbulkan ketegangan dan ketidaknyamanan, sehingga memungkinkan keributan di dalam perusahaan.

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (1991) adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif menjabari tujuan yang sudah dicanangkan. Selanjutnya dijelaskan gaya kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna menacapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter adalah suatu cara yang dilakukan pimpinan dalam bekerja yang ditandai dengan sikap kaku dan keras dalam menerapkan peraturan-peraturan maupun disiplin, bersikap memaksa dengan selalu menuntut kepatuhan karyawan, agar bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh pimpinan.

2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Efendy (1982) pada dasarnya terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter (authoritarian leadership), kepemimpinan demokratis (democratic leadership) dan kepemimpinan yang bebas (laissez faire leadership), namun demikian menurut Jarmanto (1983) bahwa dalam dunia kerja yang paling banyak ditemui adalah gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis.

a. Kepemimpinan Otoriter (authoritarian leadership)

Kepemimpinan otoriter ialah kepemimpinan berdasarkan kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin otoriter memimpin bawahannya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala keputusan berada pada satu tangan, yakni pemimpin otoriter itu yang dianggap oleh orang lain dan yang menganggap dirinya lebih mengetahui dari pada orang-orang lain. Setiap keputusannya dianggap sah dan pengikut-pengikutnya menerima tanpa persyaratan. Pemimpin otoriter dianggap manusia super.

b. Kepemimpinan demokratis (democratic leadership)

Kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan berdasarkan demokrasi. Satu hal yang penting di sini adalah bukan dipilihnya pemimpin itu secara demokratis oleh pengikut-pengikutnya, melainkan cara ia melaksanakan kepemimpinannya secara demokratis.

Pemimpin dalam gaya kepemimpinan demokratis cenderung untuk mengikut sertakan anggota kelompoknya untuk menentukan secara bersama-sama tentang tujuan kelompoknya dan menyusun langkah-langkah pekerjaan yang akan dilakukan secara bersama-sama. Pemimpin demokratis lebih senang membentuk hubungan-hubungan yang bersifat pribadi dari pada yang bersifat hubungan kepentingan atau hubungan bertujuan, sederhana dan tidak menonjolkan diri serta sangat menghitung waktu.

c. Kepemimpinan yang bebas (Laissez faire leadership)

Gaya kepemimpinan laissez faire pemimpin menjalankan perannya secara prinsip. Pemimpin menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggota-anggota kelompok. Pemimpin hanya

menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan untuk pekerjaan itu, sementara dirinya tidak mengambil inisiatif apapun, meskipun ditengah-tengah kelompok.

Kemudian Effendy (1983) menjelaskan bahwa pemimpin dalam gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam perannya secara pasif, sebagai penonton saja. Pemimpin menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuannya dan kegiatan diserahkan sepenuhnya kepada anggota kelompoknya. Pemimpin hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang diperlukan untuk pekerjaan. Pemimpin tidak mengambil inisiatif apapun, meskipun ia berada ditengah-tengah kelompok.

Selanjutnya Reksohadiprodjo dan Handoko (1994) menambahkan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam memimpin memberikan kebebasan penuh bagi individu atau kelompok, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya terdapat tiga gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*), kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*), dan kepemimpinan yang bebas (*laissez faire leadership*).

3. Ciri –ciri Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi,

maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dengan demikian, kepemimpinan seorang pemimpin harus dapat menjalin hubungan pribadi yang baik antara yang dipimpin dengan yang memimpin, sehingga timbul rasa saling hormat-menghormati, percaya-memercayai, saling tolong menolong, dan rasa senasip sepenanggungan. Jadi, seorang pemimpin harus mampu berpikir secara sistematis dan teratur, mempunyai pengalaman dan pengetahuan serta mampu menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan (dalam <http://wiki.bestlagu.com/wiki-cafe/173816-gaya-kepemimpinan.html>).

Gaya kepemimpinan otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan semata-mata diputuskan oleh pimpinan.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut:

- a. Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin
- b. Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin
- c. Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin
- d. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
- e. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat
- f. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat
- g. Tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif

h. Lebih banyak kritik dari pada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman.

Kepemimpinan otoriter seperti tertera dalam <http://berbagiilmu.wen.ru/tipe-tipe-kepemimpinan.html> memiliki ciri-ciri antara lain: (1) mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi, (2) pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal, (3) berambisi untuk merajai situasi, (4) setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri, (5) bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan, (6) semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi, (7) adanya sikap eksklusive, (8) selalu ingin berkuasa secara absolut, (9) sikap dan prinsipnya sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku, (10) pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menyimpulkan beberapa ciri-ciri dari kepemimpinan yang otoriter antara lain wewenang mutlak terpusat pada pemimpin; keputusan selalu dibuat oleh pemimpin; kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin; komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan; pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat; tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat.

4 . Aspek-aspek dalam Gaya Kepemimpinan

Pada umumnya sebagai seorang pemimpin tentunya memiliki setiap aspek dalam kepemimpinan yaitu :

Gaya kepemimpinan menurut Mar'at (1982) mengemukakan bahwa dalam gaya kepemimpinan atasan terdapat aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Adanya keahlian tertentu yang dimiliki pemimpin dalam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan berdasarkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.
- b. Memiliki penampilan sesuai dengan tipe/karakter kepribadian yang dimiliki individu.
- c. Memiliki cara-cara tertentu dalam melakukan pendekatan terhadap bawahan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam gaya kepemimpinan meliputi: adanya keahlian, memiliki penampilan, dan memiliki keahlian untuk melakukan pendekatan kepada bawahan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki ciri atau gaya masing-masing sesuai dengan karakteristik kepribadian serta latar belakang pendidikan maupun budaya yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin (Riono dan Zulaifah,2001) Kartono (1991) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh adanya kebutuhan atau tuntutan diri suatu keadaan tertentu yang menyebabkan pemimpin memiliki kecenderungan gaya tertentu.

Lateiner (1971) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat terbentuk dari faktor eksternal maupun internal, yaitu dari dalam dan luar individu yang mencakup lingkungan sosial.

Teori di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Jarmanto (1983) yang mengatakan faktor keturunan dan faktor tradisi juga berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Selain faktor bawaan sebagai kemampuan yang didapati seseorang dan secara khusus dari hasil pendidikan yang diterima dari orang tua. menurut William foote Whyte (Ahmadi, 1991) terhadap empat faktor yang menentukan Gaya gaya kepemimpinan seorang atasan :

- a. Operasional leadership. Orang yang paling banyak inisiatif, dapat menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian tulus serta menunjukkan prestasi yang baik dalam kelompoknya.
- b. Popularity, Orang yang banyak dikenal mempunyai banyak kesempatan untuk menjadi pemimpin.
- c. The assumed representative. Orang yang dapat mewakili kelompoknya mempunyai kesempatan besar untuk menjadi pemimpin.
- d. The Prominent Talent. Seseorang yang memiliki bakat kecakapan yang menonjol dalam kelompoknya mempunyai kesempatan untuk menjadi pemimpin.

Kemudian Prajudi (1987) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Keturunan, dasar kepemimpinan ini menekankan pada karakteristik dan sifat-sifat yang dimiliki oleh individu.
- b. Lingkungan, bahwa gaya yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai pemimpin dapat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan .

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan atasan adalah selain faktor internal atau bersifat bawaan, seperti: adanya karakteristik dan sifat-sifat tertentu yang dimiliki

oleh individu, adanya bakat atau kecakapan yang menonjol. Selain faktor internal yang bersifat bawaan maka gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti: latar belakang pendidikan maupun budaya, adanya popularitas pada diri individu sehingga dapat mewakili kelompoknya, banyaknya inisiatif, menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian yang tulus serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.

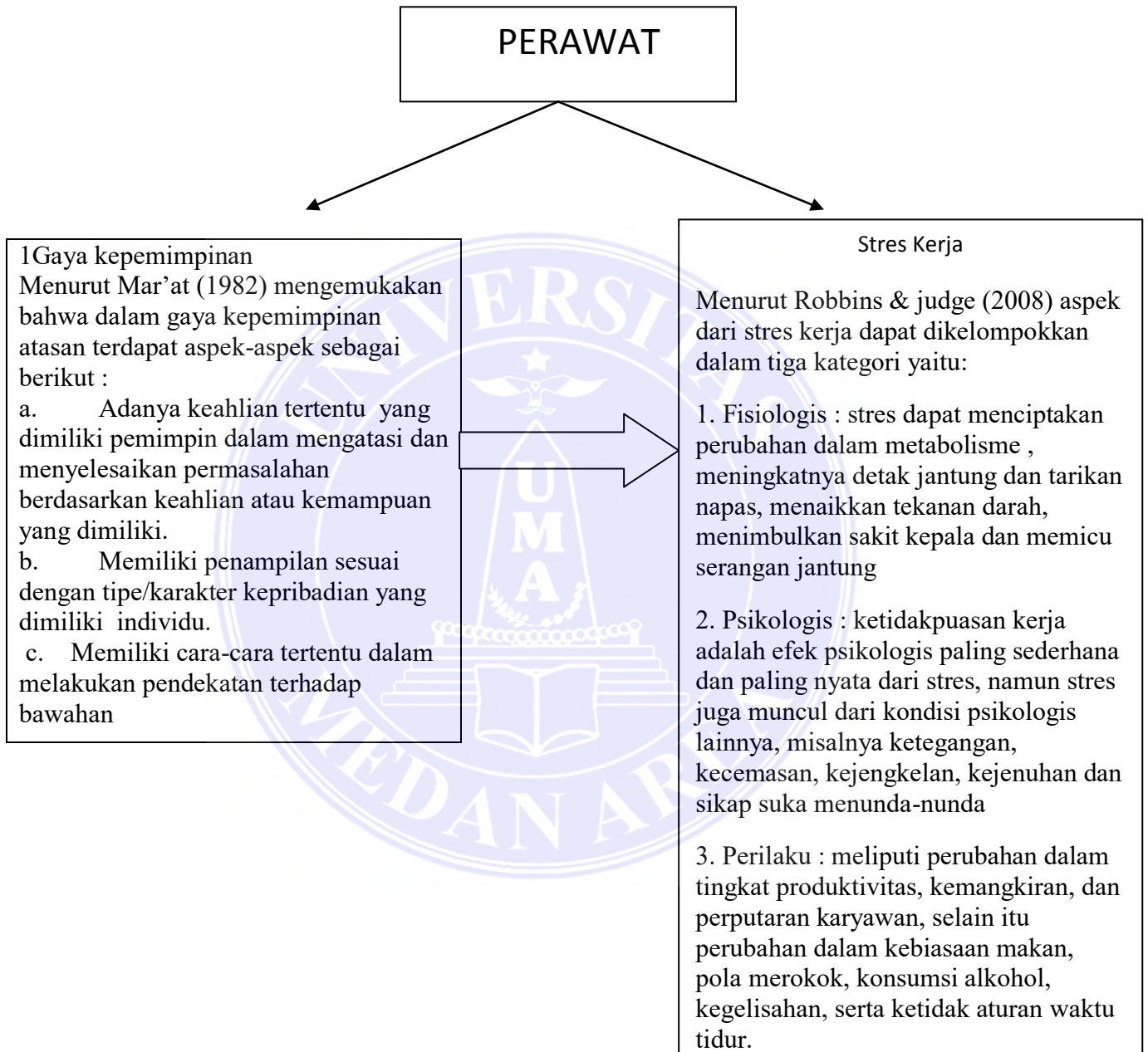
D. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja

Seperti yang dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya atau suatu kerja sama agar dapat mencapai suatu tujuan yang telah dicanangkan, baik dalam suatu organisasi maupun dalam suatu situasi dan kondisi lingkungan kerja tertentu.

Gaya kepemimpinan yang berlangsung dalam sebuah rumah sakit, akan dinilai secara berbeda oleh masing-masing perawat. Meskipun pemimpin atau pimpinan pada salah satu ruangan di sebuah rumah sakit orangnya sama, hal ini belum memastikan akan menciptakan penilaian yang sama di kalangan perawat. Setiap individu dapat memberikan penilaian secara berbeda atas kepemimpinan seorang atasan (Riono dan Zulaifah,2001).

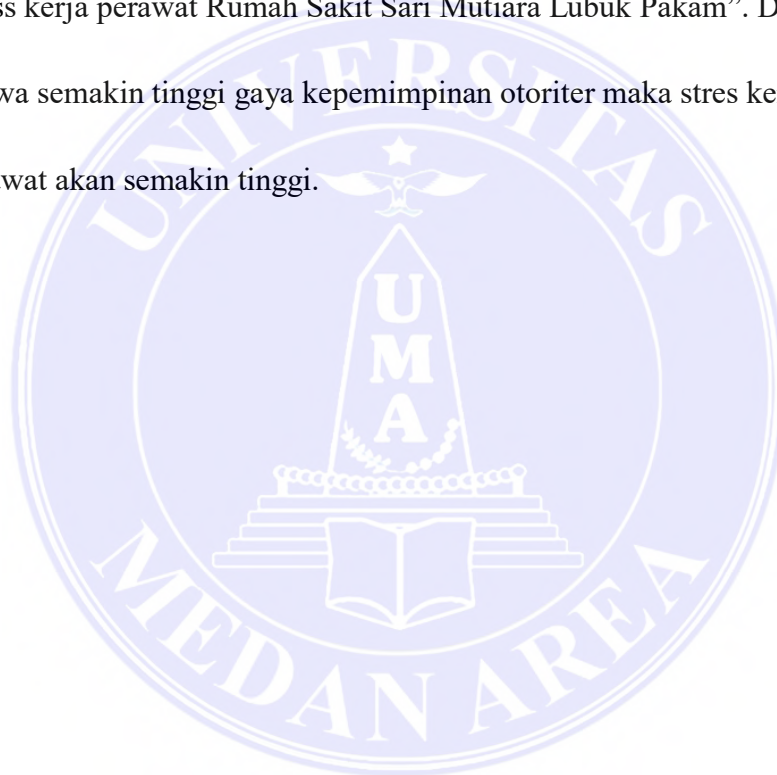
Gaya kepemimpinan, khususnya yang cenderung otoriter akan membawa pengaruh buruk kepada kinerja para perawat. Artinya apabila para pimpinan menciptakan gaya otoriter dalam memimpin bawahan, maka kondisi ini akan membuat para perawat merasakan stres dalam bekerja dan hal ini akan berdampak buruk bagi kinerja perawat (Thoha,1999).

E.KERANGKA KONSEPTUAL



F. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian yang tertera dalam landasan teori, maka diajukan hipotesis sebagai berikut: “Ada hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stress kerja perawat Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam”. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter maka stres kerja pada perawat akan semakin tinggi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan stres kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk kedua variabel tersebut. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (gaya kepemimpinan otoriter) dengan satu variabel terikat (stres kerja).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul dan tujuan peneliti, maka variabel-variabel utama yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas : Gaya kepemimpinan Otoriter
- b. Variabel terikat : Stres kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada dasarnya definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain. agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang dilakukan semata-mata diputuskan oleh pimpinan mengenai gaya kepemimpinan otoriter diungkap dengan menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti, berdasarkan ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter, yakni wewenang mutlak terpusat pada pemimpin, keputusan selalu dibuat oleh pemimpin; kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin; komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan; pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat; tidak ada kesempatan bagi bawahan diberikan secara instruktif; lebih banyak kritik dari pada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman. Semakin tinggi skor pada skala gaya kepemimpinan otoriter, maka dinyatakan semakin otoriter dan semakin rendah skor pada skala gaya kepemimpinan otoriter, maka semakin tidak otoriter.

2. Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi frustrasi dan ketegangan emosional yang dialami perawat akibat dari tuntutan pekerjaan. Stres kerja disebabkan adanya ketidakseimbangan beban kerja yang diterima, melampaui batas-batas kemampuan perawat yang berlangsung dalam waktu relatif lama sesuai dengan situasi dan kondisi. Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala yang akan dibuat oleh peneliti berdasarkan gejala-gejala stres kerja, yakni gejala fisik, emosional, intelektual dan interpersonal. Semakin tinggi skor pada skala stres

kerja, maka semakin tinggi stres kerja dan semakin rendah skor pada skala stres kerja, maka semakin rendah stres kerja

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Sampel

Menurut Azwar (1999), populasi adalah seluruh individu yang hendak dikenai generalisasi suatu penelitian. Kelompok ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang membedakan dari subjek yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Sari Mutiara Medan yang berjumlah 300 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang bersifat mewakili. Penelitian didasarkan pada data sampel, sedangkan kesimpulan akan diterapkan pada populasi, maka sangatlah penting untuk memperoleh sampel yang representatif bagi populasinya (Azwar, 1997). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, dimana digunakannya teknik ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2006) yakni dilakukan karena adanya tujuan tertentu yang diinginkan peneliti, dimana yang menjadi sampel penelitian ini, maka jumlah sampel adalah sebanyak 40 orang.

Adapun yang menjadi ciri-ciri sampel penelitian ini adalah:

1. Berjenis kelamin perempuan.
2. Masa kerja minimal 3 tahun.
3. Usia antara 28 sampai 40 tahun.
4. Sudah menikah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (goal of knowing) haruslah dicapai dengan menggunakan teknik atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 1997).

1. Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

Untuk mengungkap gaya kepemimpinan otoriter digunakan skala yang disusun berdasarkan ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter seperti yang dinyatakan Willy dalam <http://wiki.bestlagu.com/wiki-cafe/173816-gaya-kepemimpinan.html>), yakni wewenang mutlak terpusat pada pemimpin; keputusan selalu dibuat oleh pemimpin; kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin; komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan; pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat; tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberi saran pertimbangan atau pendapat; tugas-tugas bawahan diberikan secara instruktif; lebih banyak kritik dari pada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman.

2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan gejala-gejala stres kerja yang dikemukakan Braham dan dikutip Charles (1997), yakni gejala fisik, emosional, intelektual dan interpersonal. Kedua skala dalam penelitian ini disusun berdasarkan model skala Likert.

Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (favourable) atau yang tidak mendukung (unfavourable). Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Pada skala stres kerja, untuk butir favourable, jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Untuk butir unfavourable, jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi jawaban 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum sampai pada pengolahan data, yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan reliabilitas).

1. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrument pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antar subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 1992). Rumus yang digunakan dalam mencari validitas tersebut adalah menggunakan korelasi product moment dari Karl Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subyek tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan butir pada subyek
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subyek

Nilai korelasi yang telah didapat dari teknik product momen di atas sebenarnya masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot, artinya indeks product moment tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan. Alasannya adalah karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total.

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

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subyek tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan butir pada subyek
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subyek

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel juga dapat dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil

pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

G. Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi product moment dari Pearson (Azwar, 1992), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan melihat hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter (variabel bebas X) dengan stres kerja (variabel terikat Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

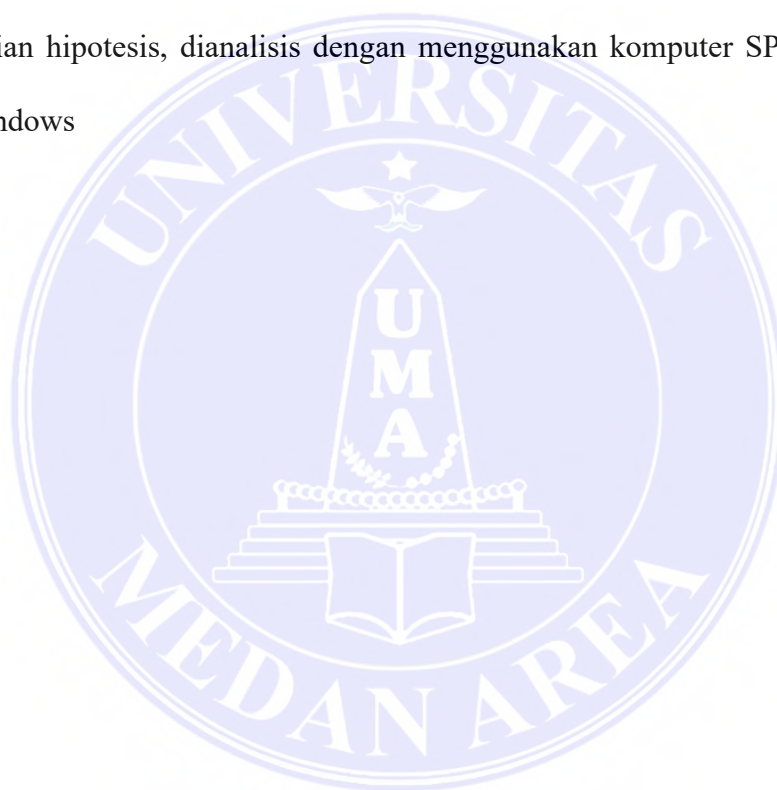
$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\} \left\{|\sum Y^2| - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subyek tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan butir pada subyek
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subyek

Sebelum data dianalisis data dengan teknik korelasi product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.
3. Semua data penelitian ini, mulai dari uji coba skala samapi kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer SPSS Versi 17.0 for Windows



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- 1 Terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,639$ dengan $P = 0,000$. Artinya semakin positif gaya kepemimpinan otoriter maka semakin tinggi tingkat stres kerja perawat. sebaliknya semakin negatif gaya kepemimpinan otoriter maka semakin rendah tingkat stres kerja perawat. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
- 2 Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 40,9% terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam. Dari hasil ini maka diketahui bahwa masih terdapat 59,1% variabel di luar gaya kepemimpinan yang menyumbangkan stres kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3 Diketahui bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang ditunjukkan oleh perawat di Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam tergolong positif, sebab mean hipotetik lebih besar dari mean empiriknya dan selisihnya melebihi bilangan SD (8,159). Begitu pula dalam hal stres kerja dinyatakan tinggi, sebab mean hipotetik lebih kecil dari mean empirik dan selisih kedua mean tersebut melebihi bilangan SD (8,122).

2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

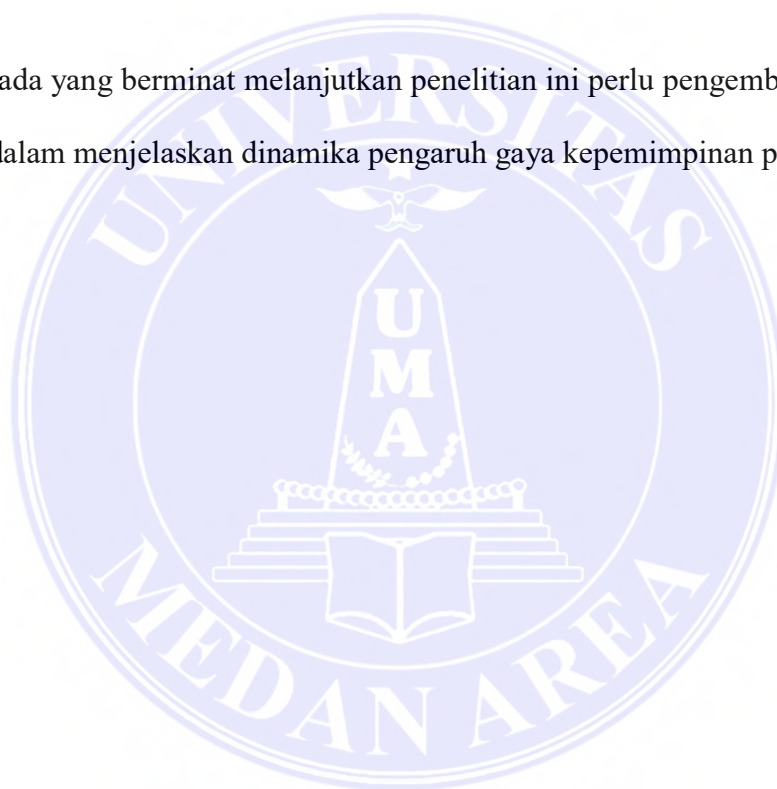
1. Saran kepada subjek penelitian

Kepada subjek penelitian diharapkan untuk mengambil sisi positif dari Pimpinan yang ada di Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam, mengikuti setiap prosedur Rumah Sakit agar bekerja dengan baik, serta selalu berpikiran positif.

2. Saran kepada Pemimpin

Agar lebih memperhatikan kinerja para perawat yang bekerja di Rumah Sakit, memberikan hak dan kewajibannya, serta tidak membeda-bedakan setiap perawat, supaya terjalin kerja sama antara pimpinan dan bawahan dengan baik. Saran kepada peneliti selanjutnya

Disarankan kepada yang berminat melanjutkan penelitian ini perlu pengembangan yang lebih lanjut dan mendalam menjelaskan dinamika pengaruh gaya kepemimpinan pada stres kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- 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: *Harcout Brace College, Publisher*.
- Azwar, S. 1992. *Manusia, Sikap dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Sigma Alpha
- Azwar, S. 1997. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Azwar, S. 1999. *Penyusuna 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 Binama 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
- 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

Gravindo 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*.

Newman, W.L. 2000. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative*

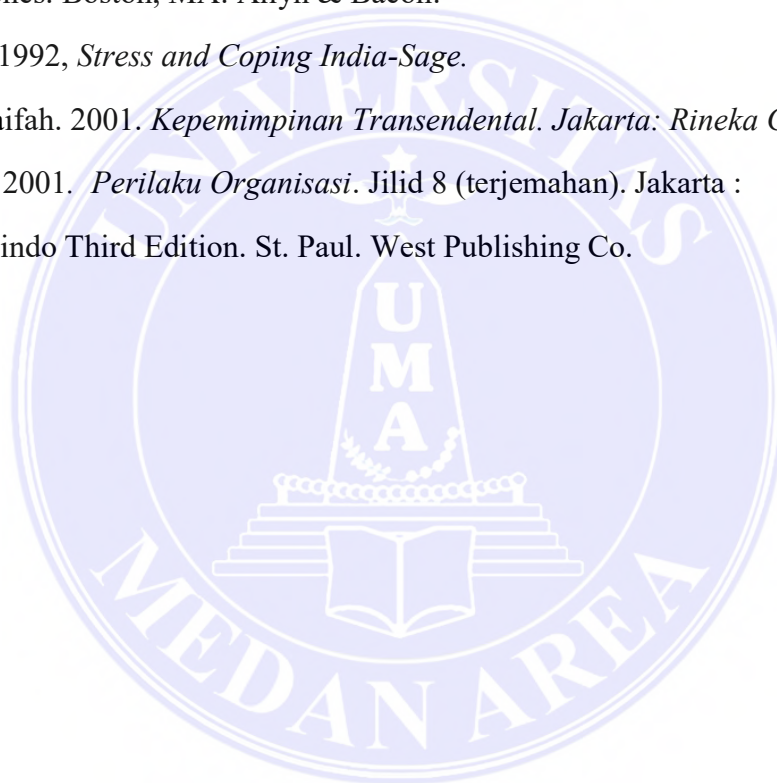
Approaches. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Pestonje, D.M. 1992, *Stress and Coping India-Sage*.

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.





A. DATA PENELITIAN

A-1. ANGKET GAYA KEPEMIMPINAN



Nama :

Umur :

PETUNJUK MENGERJAKAN

Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban yang tersedia dan yang paling sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (\surd) pada jawaban :

SS : apabila anda **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan tersebut

S : apabila anda **SESUAI** dengan pernyataan tersebut

TS : apabila anda **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan tersebut

STS : apabila anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan tersebut

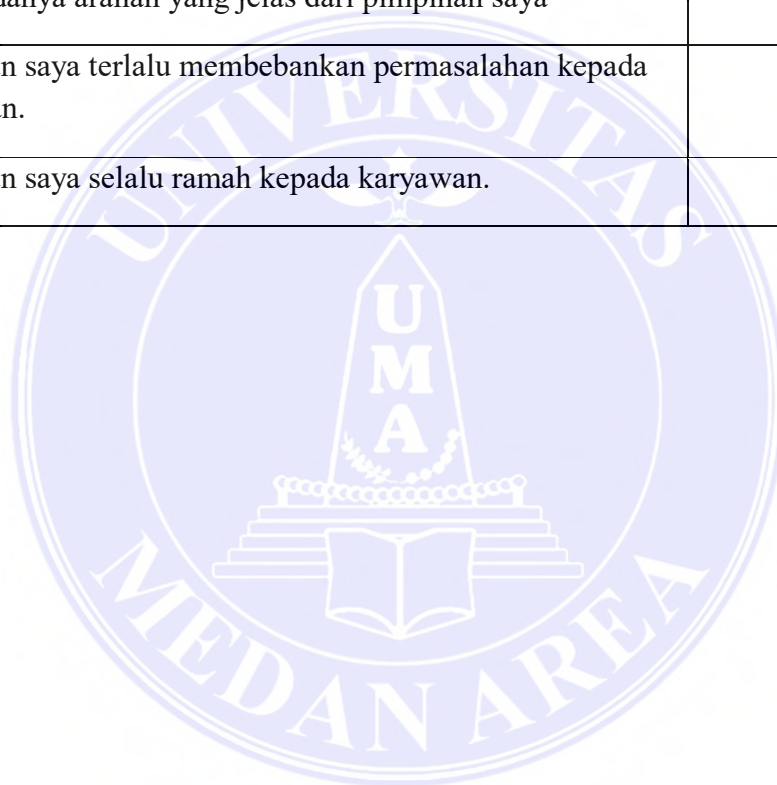
Adapun jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiannya, atas kerjasama yang baik saya ucapkan terimakasih.

SKALA A (KEPEMIMPINAN OTORITER)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan saya memberikan dukungan terhadap karyawannya.				
2.	Tidak adanya kepercayaan pimpinan terhadap karyawannya.				
3.	Pimpinan saya bijaksana dalam menyikapi masalah				
4.	Pimpinan saya selalu berpakaian rapi.				
5.	Pimpinan selalu mencari kesalahan dari karyawannya.				
6.	Pimpinan memuji karyawan akan kinerjanya.				
7.	Pemimpin selalu membebani pekerjaan diluar tanggung jawab saya.				
8.	Setiap ada masalah pimpinan saya akan marah-marah.				
9.	Pemimpin saya memberi arahan dengan baik pada karyawan				

10.	Memiliki pribadi yang tegas tanpa menyakiti karyawannya.				
11.	Pimpinan saya selalu ramah kepada karyawan.				
12.	Pemimpin saya memutuskan sesuatu berdasarkan kedua pihak.				
13.	Pemimpin menghargai hak setiap karyawannya.				
14.	Pemimpin saya tidak memperdulikan permasalahan yang ada.				
15.	Saat marah pimpinan saya tidak pernah berperilaku kasar.				
16.	Dalam setahun pimpinan akan mengadakan pelatihan 2 kali guna pengembangan kinerja karyawan.				
17.	Tidak adanya kepedulian pimpinan terhadap kerapian.				
18.	Pimpinan saya tidak pernah senyum.				
19.	Pimpinan saya selalu mengkritik pendapat karyawannya.				
20.	Tidak adanya perhatian pimpinan terhadap pendapat karyawannya.				
21.	Pemimpin memberikan tugas dengan instruksi yang jelas kepada karyawannya.				
22.	Kenyamanan setiap karyawan merupakan prioritas pemimpin saya.				
23.	Setiap keputusan dilakukan berdasarkan keuntungan pimpinan saya.				
24.	Saat bawahan dalam masalah pemimpin saya selalu memberi masukan.				
25.	Jika ada masalah pimpinan berusaha berkomunikasi kepada bawahan.				
26.	Kebijakan dibuat teratur dan sistematis oleh pimpinan saya.				
27.	Pimpinan saya memberikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing jabatan.				
28.	Pemimpin saya tidak peduli dengan kinerja baawahannya				
29.	Rambut Pimpinan saya selalu berantakan.				
30.	Ketika ada masalah yang serius pemimpin saya berusaha memberi solusi bersama.				

31.	Setiap hari pimpinan saya bergaya formal yang karismatik.				
32.	Kemajuan perusahaan merupakan wewenang bersama.				
33.	Pimpinan saya merasa berkuasa akan setiap karyawannya.				
34.	Pimpinan saya selalu bertindak berdasarkan suasana hatinya.				
35.	Pimpinan saya tidak memperhatikan perkembangan karyawannya.				
36.	Pimpinan selalu memberikan tugas secara instruktif				
37.	Pimpinan saya mengeluarkan peraturan tiba-tiba.				
38.	Tidak adanya arahan yang jelas dari pimpinan saya				
39.	Pimpinan saya terlalu membebani permasalahan kepada karyawan.				
40.	Pimpinan saya selalu ramah kepada karyawan.				



A-2. ANGKET STRES KERJA



Nama :

Umur :

PETUNJUK MENGERJAKAN

Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban yang tersedia dan yang paling sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (\checkmark) pada jawaban :

SS : apabila anda **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan tersebut

S : apabila anda **SESUAI** dengan pernyataan tersebut

TS : apabila anda **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan tersebut

STS : apabila anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan tersebut

Adapun jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiannya, atas kerjasama yang baik saya ucapkan terimakasih.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pemimpin selalu memindahkan karyawan dengan sepihak.				
2.	Saya berdoa setiap merasa tertekan agar mendapatkan ketenangan.				
3.	Untuk menenangkan diri dari tekanan target pimpinan, saya minum-minuman keras sehingga sering terlambat kerja karena mabuk.				
4.	Diskusi diadakan jika harus adanya rotasi karyawan.				
5.	Detak jantung saya meningkat saat buru-buru dalam mengerjakan tugas.				
6.	Saya tidak lelah dalam melakukan pekerjaan saya.				
7.	Akibat tekanan kerja saya sering pusing.				
8.	Gaji yang saya dapat tidak sesuai dengan yang dikerjakan.				

9.	Kinerja saya tidak pernah sempurna.				
10.	Saya menjaga pola makan meski memiliki banyak tekanan kerja.				
11.	Saya dengan senang hati menerima tugas yang diberikan.				
12.	Menunda pekerjaan yang diberikan karena saya sudah bosan.				
13.	Setiap bertemu dengan atasan saya tersenyum dan menyapa.				
14.	Saya berusaha menyenangkan pimpinan dengan kinerja yang baik.				
15.	Lingkungan kerja saya sangat kondusif.				
16.	Tidak adanya aturan yang jelas membuat saya malas bekerja.				
17.	Saya tidak bersemangat dengan lingkungan kerja saya.				
18.	Saya selalu panik setiap bertemu atasan.				
19.	Mencari solusi jika saya tidak memahami pekerjaan yang diberikan.				
20.	Saya selalu mendapat dukungan dari rekan kerja dan merasa bangga.				
21.	Saya bersedia ditempatkan di mana saja.				
22.	Setiap hari jantung saya berdegup kencang memikirkan pimpinan saya yang sering tiba-tiba melakukan pemindahan lokasi kerja.				
23.	Saya akan mengerjakan tugas sebelum deadline.				
24.	Tetap santai walaupun saya memiliki banyak pekerjaan.				
25.	Pekerjaan yang menumpuk membuat leher saya tegang.				
26.	Penghargaan yang saya terima sesuai dengan yang dikerjakan.				
27.	Setiap mendapatkan tugas tangan saya selalu gemetar				
28.	Saya akan mencari udara segar dan kembali menghadapi pekerjaan.				
29.	Tekanan darah saya selalu normal walaupun pekerjaan				

	menumpuk.				
30.	Saat memiliki banyak pikiran pencernaan saya terganggu.				
31.	Saya menghabiskan 3 bungkus rokok sehari karena memikirkan pimpinan yang memaksakan target terlalu besar.				
32.	Saya merasa sia-sia mengerjakan permintaan pimpinan tapi tidak dihargai.				

**Mohon periksa kembali jawaban ibu hingga tidak ada nomor yang terlewat.
Terimakasih.**



B. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



B-1. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET GAYA KEPEMIMPINAN



Reliability

Scale: Gaya Kepemimpinan Otoriter

Case Processing Summary

		N	%
Valid		40	100,0
Cases Excluded ^a		0	,0
Total		40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ko1	3,15	,427	40
ko2	2,55	,639	40
ko3	3,10	,496	40
ko4	3,18	,501	40
ko5	2,85	,700	40
ko6	2,73	,640	40
ko7	2,75	,707	40

ko8	3,03	,660	40
ko9	3,05	,552	40
ko10	2,93	,572	40
ko11	3,13	,463	40
ko12	3,05	,450	40
ko13	2,98	,620	40
ko14	2,78	,620	40
ko15	2,40	,810	40
ko16	2,35	,834	40
ko17	2,58	,712	40
ko18	2,75	,742	40
ko19	2,60	,744	40
ko20	2,63	,740	40
ko21	2,98	,530	40
ko22	3,08	,526	40
ko23	2,60	,632	40
ko24	2,80	,608	40
ko25	2,95	,677	40
ko26	2,90	,545	40
ko27	3,08	,526	40
ko28	2,68	,797	40
ko29	2,88	,757	40
ko30	2,90	,591	40
ko31	2,80	,564	40
ko32	3,25	,439	40
ko33	2,55	,597	40

ko34	2,48	,751	40
ko35	2,65	,662	40
ko36	2,90	,441	40
ko37	2,75	,707	40
ko38	2,63	,586	40
ko39	2,70	,648	40
ko40	3,03	,530	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	109,93	104,635	,414	,873
ko2	110,53	99,179	,695	,867
ko3	109,98	105,871	,327	,876
ko4	109,90	103,221	,487	,872
ko5	110,23	101,820	,433	,872
ko6	110,35	107,567	,034	,880
ko7	110,33	100,122	,552	,870
ko8	110,05	104,664	,347	,876
ko9	110,03	100,435	,695	,868
ko10	110,15	108,182	-,007	,880
ko11	109,95	103,433	,507	,872
ko12	110,03	105,461	,399	,875
ko13	110,10	101,323	,539	,870
ko14	110,30	103,344	,373	,873

ko15	110,68	113,353	-,323	,889
ko16	110,73	102,512	,309	,875
ko17	110,50	103,487	,306	,875
ko18	110,33	97,148	,733	,865
ko19	110,48	100,871	,469	,871
ko20	110,45	97,844	,685	,867
ko21	110,10	101,938	,580	,870
ko22	110,00	103,077	,476	,872
ko23	110,48	102,256	,451	,872
ko24	110,28	102,615	,442	,872
ko25	110,13	105,343	,389	,877
ko26	110,18	105,840	,304	,876
ko27	110,00	102,718	,510	,871
ko28	110,40	99,323	,533	,870
ko29	110,20	99,241	,571	,869
ko30	110,18	106,507	,129	,878
ko31	110,28	107,743	,032	,879
ko32	109,83	103,994	,474	,873
ko33	110,53	103,743	,356	,874
ko34	110,60	117,836	-,612	,894
ko35	110,43	99,071	,677	,867
ko36	110,18	108,046	,021	,878
ko37	110,33	101,610	,443	,872
ko38	110,45	100,151	,677	,868
ko39	110,38	99,215	,681	,867
ko40	110,05	101,382	,633	,869



**B-2. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
ANGKET STRES KERJA**

Reliability

Scale: Skala Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	40	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	32

Item Statistics

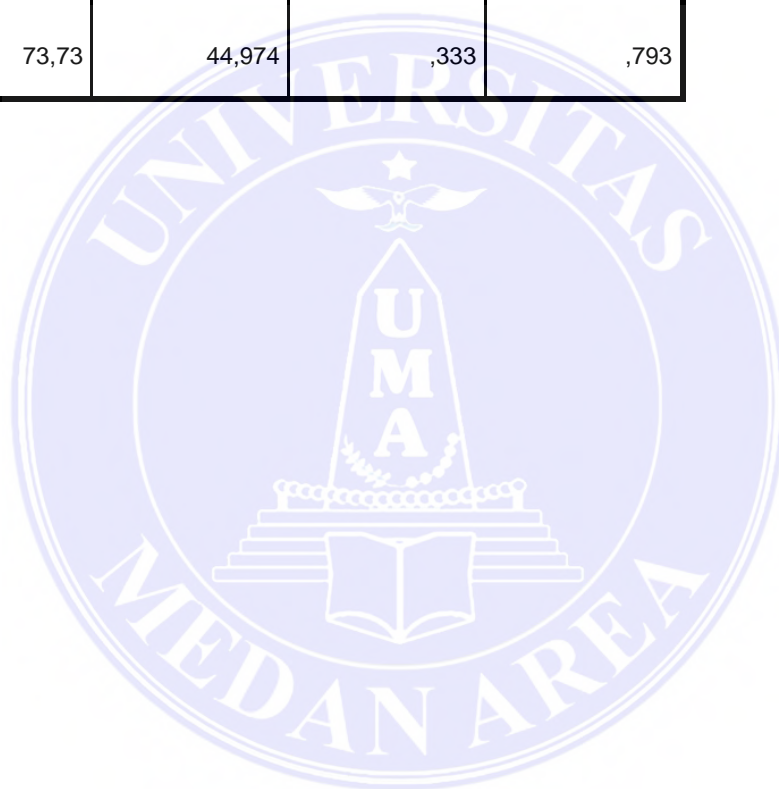
	Mean	Std. Deviation	N
sk1	2,68	,694	40
sk2	3,10	,545	40
sk3	2,15	,802	40
sk4	2,28	,784	40
sk5	2,58	,712	40
sk6	2,90	,672	40
sk7	2,60	,778	40
sk8	2,65	,834	40

sk9	2,50	,716	40
sk10	2,23	,660	40
sk11	2,03	,530	40
sk12	2,38	,628	40
sk13	1,95	,639	40
sk14	1,90	,379	40
sk15	2,10	,545	40
sk16	2,58	,712	40
sk17	2,23	,698	40
sk18	2,25	,742	40
sk19	2,18	,549	40
sk20	2,90	,632	40
sk21	2,48	,960	40
sk22	2,00	,816	40
sk23	2,13	,516	40
sk24	2,18	,549	40
sk25	2,75	,670	40
sk26	2,33	,764	40
sk27	2,30	,687	40
sk28	2,20	,723	40
sk29	2,33	,730	40
sk30	2,53	,716	40
ak31	2,40	,744	40
sk32	2,53	,784	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sk1	73,58	41,481	,433	,761
sk2	73,15	46,131	,080	,795
sk3	74,10	39,938	,518	,751
sk4	73,98	44,999	,321	,794
sk5	73,68	42,687	,384	,773
sk6	73,35	47,567	-,236	,708
sk7	73,65	42,182	,301	,771
sk8	73,60	41,887	,301	,770
sk9	73,75	43,269	,318	,777
sk10	74,03	46,384	,110	,700
sk11	74,23	44,640	,329	,783
sk12	73,88	42,728	,330	,770
sk13	74,30	44,062	,361	,781
sk14	74,35	43,156	,509	,768
sk15	74,15	43,054	,347	,771
sk16	73,68	44,892	,346	,790
sk17	74,03	40,487	,548	,752
sk18	74,00	42,103	,330	,769
sk19	74,08	42,584	,411	,767
sk20	73,35	47,874	-,279	,709
sk21	73,78	44,281	,349	,795
sk22	74,25	41,474	,351	,766
sk23	74,13	43,138	,359	,771

sk24	74,08	43,456	,387	,774
sk25	73,50	44,000	,356	,782
sk26	73,93	43,558	,368	,782
sk27	73,95	44,203	,327	,784
sk28	74,05	43,997	,337	,784
sk29	73,93	42,174	,330	,769
sk30	73,73	41,281	,439	,760
ak31	73,85	41,772	,365	,766
sk32	73,73	44,974	,333	,793



C. UJI ASUMSI



C-1. UJI NORMALITAS SEBARAN DATA



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Orotiter	StresKerja
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97,95	85,13
	Std. Deviation	7,159	5,122
Most Extreme Differences	Absolute	,137	,183
	Positive	,137	,121
	Negative	-,094	-,183
Kolmogorov-Smirnov Z		,867	1,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,440	,138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

C-2. UJI LINEARITAS HUBUNGAN



Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Kepemimpinan Otoriter	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Report

StresKerja

Kepemimpinan Otoriter	Mean	N	Std. Deviation
78	86,00	1	.
81	68,50	2	3,536
82	69,00	1	.
83	88,00	2	1,414
84	74,67	3	8,622
85	87,00	1	.
87	70,00	6	4,000
88	71,00	1	.
90	86,50	2	,707
91	80,00	1	.
93	76,00	1	.
95	81,50	2	4,950
96	85,00	4	1,633

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/3/22

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)14/3/22

97	80,00	1	.
98	73,00	1	.
99	83,00	1	.
100	79,50	2	13,435
101	73,00	1	.
103	87,00	1	.
104	85,00	1	.
114	86,00	1	.
116	83,67	3	4,933
121	86,00	1	.
Total	85,13	40	8,122

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
StresKerja * Kepemimpinan Otoriter	(Combined)	1473,042	22	66,956	2,252	,046
	Between Groups	808,289	1	808,289	27,192	,000
	Linearity	808,289	1	808,289	27,192	,000
	Deviation from Linearity	664,753	21	31,655	1,065	,453
	Within Groups	505,333	17	29,725		
Total		1978,375	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
StresKerja * Kepemimpinan Otoriter	,639	,409	,863	,745





D. ANALISIS KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Kepemimpinan Orotiter	StresKerja
KepemimpinanOrotiter	Pearson Correlation	1	,639**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
StresKerja	Pearson Correlation	,639**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Ja.an Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Medan, 1 Agustus 2019

Nomor : 1873 /FPSI/01.10/VIII/2019
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Yth, Pimpinan Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Mery Yosepha Sitanggang
 NPM : 14 860 0369
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam Jl. Medan No. 17 Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara*".

Perlu kami informasikan 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 di 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 di Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

 Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



RUMAH SAKIT UMUM SARI MUTIARA

Jalan Medan No. 17 Lubuk Pakam Telepon (061) 7951339 Fax. (061) 7951344

Email : rsu_sarimutiara@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

No : 1039 /II.7/RSUSM/VIII/2019

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hottua Sihotang
Jabatan : Kabag. Adm Umum & HRD

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Mery Yosepha Sitanggang
NPM : 14.860.0369
Fakultas : Psikologi

Adalah benar telah melakukan Penelitian di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya. Terima kasih.

Lubuk Pakam, 13 Agustus 2019
RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam
RSU. SARI MUTIARA

Jl. Medan No. 17
Telp. 7951339 - Fax. 7951344
LUBUK PAKAM

Hottua Sihotang
Kabag Adm Umum & HRD