

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT
RSUP. DR. SOERADJI TIRTONEGORO**

Skripsi

Diajukan Untuk Menenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Program Studi Psikologi



Disusun Oleh :
Ardian Jati Prasetyo
NIM : 069114029

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2010

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT
RSUP. DR. SOERADJI TIRTONEGORO**



Oleh :

Ardian Jati Prasetyo

NIM : 069114029

Telah disetujui oleh :

Pembimbing Skripsi

Minta Istono, S.Psi., M.Si.

Yogyakarta, 21 September 2010

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT RSUP. DR. SOERADJI TIRTONEGORO

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Ardian Jati Prasetyo

NIM : 069114029

Telah dipertanggungjawabkan di depan Panitia Penguji
pada tanggal : 2 September 2010
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji:

Nama Lengkap

Tanda Tangan

Penguji 1 Minta Istono, S.Psi., M.Si.

Penguji 2 P. Eddy Suhartanto, S.Psi., M.Si.

Penguji 3 Titik Kristiyani, S.Psi., M.Psi.

Yogyakarta, 21 September 2010

Fakultas Psikologi

Universitas Sanata Dharma

Dekan,



Dr. Ch. Siwi Handayani, M.Si.

Dalam segala perkara
Tuhan punya rencana
Yang lebih besar dari semua yang terpikirkan

Apa pun yang Kau perbuat
Tak ada maksud jahat
Sbab itu kulakukan semua denganMu Tuhan

Ku tak akan menyerah
Pada apa pun juga
Sebelum ku coba semua yang ku bisa
Tetapi ku berserah kepada kehendakMu
Hatiku percaya Tuhan punya rencana

(Jeffry S. Tjandra – Ku tak akan Menyerah)

Aku tidak dapat melakukan SEGALA SESUATU, tetapi aku dapat
melakukan SESUATU. Dan apa yang aku dapat lakukan, dengan
ANUGRAH TUHAN, akan aku LAKUKAN.
(Edward Hale)

*Skripsi ini saya persembahkan bagi:
Tuhan Yesus Kristus yang sungguh luar biasa memberkati kehidupanku
Bapak , Ibu, Kakak, Adik
dan keluarga besar yang telah banyak memberi dukungan
Sahabat-sahabatku
dan juga kekasihku*

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan yang sesungguhnya bahwa karya yang saya muat ini tidak memuat karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 3 September 2010

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and vertical strokes, with a small 'p' at the top right.

Ardian Jati Prasetyo

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT RSUP. DR. SOERADJI TIRTONEGORO

Ardian Jati Prasetyo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja perawat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja perawat. Subjek penelitian adalah 81 perawat bagian inap RSUP. Dr. Soeradji Tirtonegoro. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan skala stres kerja perawat. Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Sedangkan koefisien reliabilitas dari skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,905 dan koefisien reliabilitas skala stres kerja perawat sebesar 0,885. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada perawat digunakan teknik koefisien korelasi *spearman's rho*. Koefisien korelasi (r) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar -0,272 dengan taraf signifikansi (p) 0,007. Hal ini berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka stres kerja perawat semakin rendah.

Kata kunci : stres kerja, persepsi, gaya kepemimpinan transformasional

**RELATION BETWEEN PERCEPTION ABOUT TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP STYLE WITH STRESS WORKING OF NURSES
IN RSUP. DR. SOERADJI TIRTONEGORO**

Ardian Jati Prasetyo

ABSTRACT

The research aimed to know the relationship between the perception of transformational leadership style with the work stress of nurses. The hypothesis of this research was that there was a negative significant relationship between transformational leadership style with the work stress of nurses. Research respondents were 81 nurses of RSUP. Dr. Soeradji Tirtonegoro. In this research, researchers used a purposive sampling technique. Data was collected through the perception of scale deployment of transformational leadership style and nurses stress working scale. The research used content validity. The coefficient reliability of perception of transformational leadership style scale was 0.905 and coefficient reliability of stress working scale was 0.885. To determine the relationship between the perception of transformational leadership style and the work stress of nurses, researcher used Spearman's rho coefficient correlation. Coefficient correlation (r) was obtained in this study amounted to -0.272 with significance level (p) 0.007. It meant that there was a negative significant relationship between the perception of transformational leadership style with stress working. It concluded that the higher the perception of transformational leadership style, then the lower the stress of nurses.

Keywords: stress working, perception, transformational leadership style

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma

Nama : Ardian Jati Prasetyo
Nomor Mahasiswa : 069114029

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT
RSUP. DR. SOERADJI TIRTONEGORO**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal : 3 September 2010

Yang menyatakan,



(Ardian Jati Prasetyo)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas jalan dan penyertaan yang diberikan selama mengerjakan skripsi berjudul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja pada Perawat RSUP. Dr. Soeradji Tirtonegoro”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.

Tuhan telah memperkenalkan saya kepada orang-orang hebat yang terus membantu dan memberikan dukungan saat saya mengerjakan skripsi. Pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada orang-orang hebat tersebut, yakni:

1. Bapak Minta Istono S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi untuk segala penerimaan, nasehat, bimbingan, kesabaran, waktu, dukungan dan masukan-masukan yang telah diberikan.
2. Ibu Dr. Ch. Siwi Handayani, M.Si. selaku dekan yang selalu mendorong kami agar cepat menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. Augustinus Supratiknya selaku dosen pembimbing akademik untuk pendampingan dan saran-sarannya.
4. Bapak Eddy Suhartanto, S.Psi., M.Si. dan Ibu Titik Kristiyani, S.Psi., M.Psi. yang telah menguji skripsi dan memberikan saran-saran yang berharga.
5. Ibu Agnes Indar S.Psi., M.Si. atas bimbingannya saat saya menjadi asisten Tes Proyektif: Grafis.

6. Semua dosen Fakultas Psikologi, Sanata Dharma, Yogyakarta yang telah memberikan wawasan dan ilmunya yang berharga kepada penulis.
7. Mas Muji, Mas Doni, Mbak Nanik, Mas Gandung, dan Pak Gie, yang telah banyak membantu dan juga menjadi teman bagi para mahasiswa.
8. Direktur Umum, SDM dan Pendidikan RSUP. Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, Dra. Nining Setyawati, M.Si dan juga Kepala Bidang Keperawatan, Hj. Endang Wuryaningsih, S.Pd, M.Kes. yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh perawat RSUP. Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, terimakasih atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan.
10. Bapak serta Ibu yang tersayang, atas dukungan, kesabaran, kasih sayang dan doa yang tak berhenti terucapkan.
11. Mas Dito, ayo mas yang semangat kamu juga bisa segera lulus, dan juga Dik Dina atas dukungan yang diberikan.
12. Ingan Widhi Adhiningtyas, terimakasih atas kebersamaannya, waktu yang telah diberikan dan dukungan yang diberikan bagi penulis.
13. Pimpinan Gloria Edukasindo, Bapak Drs. Eko Cahyono Tjia, Psi., M.M. yang telah memberi saya kesempatan untuk magang, menimba ilmu, dan mencari pengalaman.
14. Seluruh Staf dan teman-teman di Gloria Edukasindo atas bantuan, kebersamaan serta pengalaman yang diberikan.
15. Satria, Windi, Adit, Nita, Berto, Caca, Cika, Kesed, Ari, Yoga, Timo, Nobl, Viany, Kris, Amis dan teman-teman seperjuangan yang belum saya sebutkan.

16. Sanggar Bunga Musika, Mbak Tanti dan Mbak Lina yang telah memberi dukungan dan kesempatan mengajar vokal anak-anak.
17. Teman-teman kost, Bayu, Surya, Septian, Ugik, Agung, Totok, Mas Agung Angkringan, Indro, Heru, Jepe, Tyok, untuk perhatian dan canda tawanya.
18. Teman-teman di Paduan Suara Eklesia GKJ Kebonarum Klaten yang telah memberikan keceriaan dan menghilangkan segala kepenatan saat bernyanyi dan mengisi pujian bersama.
19. Bety PBI yang telah membantu penulis dalam membuat *abstract*.
20. Kepada semua pihak yang telah membantu dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, penulis merasa penyusunan tugas akhir ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima saran dan kritik mengenai penelitian ini dengan senang hati. Semoga tugas akhir ini bermanfaat bagi masyarakat dan pembaca sekalian.

Yogyakarta, 3 September 2010



Ardian Jati Prasetyo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. RUMUSAN MASALAH	7
C. TUJUAN PENELITIAN	8
D. MANFAAT PENELITIAN	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI	9

A. STRES KERJA.....	9
1. Pengertian	9
2. Faktor-faktor	12
3. Aspek	15
B. PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN	
TRANSFORMASIONAL.....	18
1. Pengertian Persepsi.....	18
2. Pengertian Kepemimpinan Secara Umum	20
3. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	21
4. Aspek-aspek	26
5. Efek	29
C. PERAWAT.....	31
D. HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA	
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES	
KERJA PERAWAT	33
E. HIPOTESIS.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. JENIS PENELITIAN	39
B. IDENTIFIKASI VARIABEL	39
1. Variabel Bebas	39
2. Variabel Tergantung	39
C. DEFINISI OPERASIONAL	39
1. Stres Kerja	39

2. Persepsi Gaya kepemimpinan Transformasional	40
D. SUBJEK PENELITIAN	41
E. PROSEDUR PENELITIAN	42
F. ALAT PENGAMBILAN DATA	43
1. Skala Stres Kerja	43
2. Skala Persepsi Gaya kepemimpinan Transformasional	45
G. PERTANGGUNGJAWABAN ALAT UKUR	47
1. Validitas	47
2. Seleksi Item	48
3. Reliabilitas	52
H. METODE ANALISIS DATA	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. GAMBARAN RSUP DR. SOERADJI TIRTONEGORO	55
B. PELAKSANAAN PENELITIAN	56
C. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	57
D. DESKRIPSI DATA PENELITIAN	58
E. ANALISIS DATA PENELITIAN	
1. Uji Asumsi	61
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Linieritas	63
2. Uji Hipotesis	64
F. PEMBAHASAN	65

BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	29
Tabel 2	<i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba	45
Tabel 3	<i>Blue Print</i> Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebelum Uji Coba	46
Tabel 4	Susunan Butir Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba	50
Tabel 5	Susunan Butir Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba	52
Tabel 6	Rangkuman Deskripsi Data Penelitian	58
Tabel 7	<i>One-sample test</i> Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional ..	60
Tabel 8	<i>One-sample test</i> stres kerja	61
Tabel 9	Ringkasan Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 10	Hasil Perhitungan Uji Linieritas	63
Tabel 11	Hasil Analisis Korelasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Uji Coba	76
Lampiran 2	Data Uji Coba Stres Kerja	86
Lampiran 3	Data Uji Coba Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional ..	88
Lampiran 4	Reliabilitas Uji Coba Skala Kepemimpinan Transformasional.....	91
Lampiran 5	Reliabilitas Uji Coba Skala Stres kerja	93
Lampiran 6	Reliabilitas Data Skala Kepemimpinan Transformasional	94
Lampiran 7	Reliabilitas Data Skala Stres kerja	94
Lampiran 8	Kuesioner Penelitian	95
Lampiran 9	Data Penelitian Stres Kerja	102
Lampiran 10	Data Penelitian Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional	106
Lampiran 11	Deskripsi data, Normalitas, Linieritas	110
Lampiran 12	Korelasi	112
Lampiran 13	Surat Keterangan Penelitian	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan yang semakin kompleks ini, orang selalu dituntut untuk menciptakan dan mencapai keselarasan, serta kebahagiaan hidup bersama. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut yaitu dengan bekerja. Kerja merupakan aktivitas dasar dan dijadikan hal yang esensial dari kehidupan manusia. Seseorang bekerja karena ada harapan yang hendak dicapainya yaitu aktivitas kerja yang dilakukannya ini akan membawa pada suatu keadaan lebih baik daripada keadaan sebelumnya. Kerja juga merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan seseorang. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas baik akan senantiasa berusaha untuk mencapai keberhasilan seoptimal mungkin dan meningkatkan produktivitasnya

Segala bentuk kerja akan berkaitan dengan penggunaan tenaga manusia. Penggunaan tenaga ini berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya. Pada kenyataannya suatu organisasi akan cenderung menuntut anggotanya untuk memberikan kontribusi terbaik. Oleh karena itu, sering kali ditemukan adanya kesenjangan antara performa kerja yang diharapkan dengan performa yang sesungguhnya. Kesenjangan ini akan menimbulkan ketegangan apabila terjadi berlarut-larut. Ketegangan yang berlarut-larut ini akan menyebabkan stres (Anagora & Suyati, 1995). Stres yang terus menerus

dirasakan dan tidak dapat dihadapi akan membuat seorang karyawan menjadi jenuh dan lama-kelamaan akan berdampak buruk terhadap kinerjanya.

Stres merupakan tekanan psikis atau emosi pada seseorang dimana munculnya dipengaruhi oleh penilaian subjektif individu sendiri. Stres pada dasarnya disebabkan kekurangmengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Manusia akan mengalami stres apabila kurang mampu mengadaptasi keinginan dengan kenyataan. Menurut Hager (1999), stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung juga pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Dengan kata lain, bahwa suatu situasi yang penuh stres dalam pekerjaan dapat dirasakan berbeda-beda oleh setiap orang, dimana dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa.

Stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan. Stres kerja (Davis, 1996) terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu. Stres kerja ini akan menimbulkan reaksi individual berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres kerja ini memang tidak dapat dielakkan dalam dunia pekerjaan. Hampir semua orang dalam kehidupannya mengalami stres sehubungan dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh *The National Institute for Occupational Safety and Health* menemukan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan

kesehatan di rumah sakit memiliki kecenderungan tinggi terkena gangguan mental seperti depresi dan stres (Inayati, 1996).

Keadaan rumah sakit akan menentukan munculnya stres kerja. RSUP Dr. Soeradji Tirtogoro merupakan satu-satunya rumah sakit pusat yang ada di Kabupaten Klaten. Sebagai salah satu rumah sakit pusat, maka pasien yang berobat dan melakukan rawat inap sangat banyak. Di dalam suatu bangsal atau ruangan, pasien yang dirawat inap dapat mencapai 50 pasien. Keadaan ini dapat merepotkan perawat yang bertugas menjaga karena terkadang jumlah perawat yang berjaga kurang memadai. Selain itu, fasilitas yang digunakan oleh perawat juga terbatas. Hal itu membuat kecenderungan tinggi terkena stres kerja. Di rumah sakit ini juga terdapat peraturan mutasi, perawat dapat dipindah kerja di ruang lainnya, yang membuat perawat harus menyesuaikan dengan tempat kerja yang baru. Perawat juga sering menghadapi teman kerja yang tidak dapat bekerjasama. Keadaan yang seperti ini turut meningkatkan stres kerja perawat.

Perawat merupakan profesi yang besar peranannya dalam pelayanan kesehatan masyarakat yang menentukan kinerja rumah sakit secara keseluruhan (Harnanti 1995). Perawat juga merupakan profesi yang bersifat kemanusiaan yang dilandasi rasa tanggungjawab dan pengabdian sehingga layanan keperawatan menyangkut upaya kemanusiaan yang pelaksanaannya membutuhkan ketulusan, saling menghargai dan kebijaksanaan terhadap manusia. Tugas pokok seorang perawat adalah merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan (Gunarsa, 1995). Pekerjaan seorang

perawat sangatlah berat. Dari satu sisi, seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Di sisi lain, keadaan psikologis perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Hal ini juga ditegaskan dengan sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa para pekerja di bidang kesehatan mengalami stres kerja yang lebih tinggi daripada para pekerja di bidang lain (Messer & Meldrum, 1999).

Menurut hasil survei dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) pada tahun 2006, sekitar 50,9 persen perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai (www.kompas.com). Perawat di RSUD Pangkalpinang juga mengalami stres kerja akibat dari beban kerja yang berlebihan. Jumlah tim medis yang ada di rumah sakit tidak sebanding dengan jumlah pasien yang berobat, sehingga membuat perawat melayani melebihi standar yang ideal. Disamping itu penghasilan perawat juga minim dimana membuat perawat menjadi mudah stres (www.bangkapos.com). Kasus stres pada perawat yang lain terjadi di Kota Kyoto Jepang. Akibat kerja lembur yang dipaksakan oleh atasannya, membuat seorang perawat sampai bertindak kriminal untuk menghilangkan stresnya. Perawat berusia 32 tahun ini mencabuti kuku kaki dan tangan enam pasien perempuan yang menderita lumpuh dan stroke sebagai pelampiasan atas stres pekerjaannya. Perawat ini harus menerima hukuman penjara tiga tahun delapan bulan atas perbuatannya (www.detik.com).

Perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja. Perawat juga selalu berhadapan dengan hal-hal yang monoton dan rutin. Kondisi seperti inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga mudah sekali mengalami stres. Pada keadaan yang seperti ini perawat membutuhkan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak dan bisa mengerti keadaan serta memberikan motivasi. Adanya pemimpin yang memotivasi perawat melalui penanaman nilai kerja dan peningkatan kebutuhan yang lebih tinggi, dapat menumbuhkan perasaan senang serta tenang bagi perawat dalam bekerja. Perawat yang selalu dihadapkan pada situasi kerja yang menuntut kecepatan dan ketepatan dalam bekerja membutuhkan atasan yang bersedia mengerti keadaan perawat dan juga dapat mengkoordinasi tugas dengan baik.

Atasan yang mampu memberi rasa percaya dan dukungan penuh pada tugas yang dilakukan perawat, akan membuat perawat dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Perawat yang mendapat dorongan dan pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dari atasan akan berusaha menunjukkan prestasinya, bekerja dengan sebaiknya, dan mengutamakan pekerjaannya daripada kepentingan pribadi. Apabila perawat telah merasakan kenyamanan dengan pekerjaannya, maka perawat akan terhindar dari stres kerja.

Pemimpin yang memberi dorongan dan berusaha mengerti keadaan bawahan merupakan ciri kepemimpinan transformasional. Bass (1998)

mengemukakan kepemimpinan transformasional diartikan sebagai pimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar mau bekerja demi sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Pemimpin transformasional berusaha mencapai tujuan dengan cara meningkatkan ketertarikan anggotanya terhadap organisasi sehingga anggota kelompok menjadi peduli dan menerima misi organisasi. Kepemimpinan transformasional ini juga mampu memenuhi kebutuhan individu yang lebih tinggi yaitu seperti harga diri dan aktualisasi diri (Keller, 1992).

Seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin transformasional, hal tersebut dapat diukur dalam hubungannya dengan pengaruh pemimpin tersebut terhadap bawahannya. Upaya pemimpin transformasional dalam mempengaruhi bawahannya dapat melalui tiga cara, yaitu: 1) mendorong bawahan lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan; 2) mendorong bawahan untuk lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan individual; 3) mengaktifkan kebutuhan – kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi (Bass, 1998). Inti utama dari gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam mengubah kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk mengubah atau mentransformasikan dengan memenuhi kebutuhan serta penghargaan terhadap para individu sehingga terdorong untuk berubah dan meningkatkan dirinya. Podsakoff (1996) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi dan perilaku individu dimana terjadi peningkatan kepercayaan terhadap pemimpin, motivasi dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang terjadi pada organisasi.

Dengan situasi kerja yang menuntut perawat RSUP. Dr. Soeradji Tirtonegoro untuk bertanggungjawab menangani pasien dalam keadaan cepat, tepat dan teliti dapat membuat perawat merasa kurang dapat fokus atau pun merasakan beban kerja yang berat dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu perawat RSUP. Dr. Soeradji Tirtonegoro sangat rentan terkena stres kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada perawat RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada perawat RSUP. Dr. Soeradji Tirtonegoro?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada perawat RSUP. Dr. Soeradji Tirtonegoro.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pandangan mengenai stres kerja dan kepemimpinan transformasional dalam ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, sehingga dapat menjadi bahan informasi dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para atasan/pemimpin, khususnya atasan perawat RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro. Hasil penelitian ini untuk memberikan gambaran dan tambahan pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional dan stres kerja pada perawat.
- b. Bagi pihak RSUP. DR. Soeradji Tirtonegoro. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran dalam upaya mengurangi stres kerja yaitu dengan menerapkan kepemimpinan transformasional kepada perawat. Dimana terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja. Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah stres kerja pada perawat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan realita kehidupan sehari-hari dimana individu tidak dapat menghindarinya. Stres ini dapat terjadi dimana saja dan disebabkan oleh berbagai hal. Stres yang dialami individu akan berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Pengertian stres itu berbeda pada tiap-tiap orang, namun kebanyakan individu bereaksi negatif terhadap kata stres. Stres dianggap sebagai sesuatu yang merusak dan berdampak buruk dalam kehidupan manusia.

Menurut Cooper (1994), stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan individu. Stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Pendapat Cooper ini sejalan dengan yang diungkapkan Hager (1999) yang menjelaskan bahwa stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Stres juga sering didasarkan pada suatu pengertian bahwa stres adalah hasil ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungannya

yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres dinamakan stressor. Stressor ini tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, bahwa reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa.

Secara umum stres dapat disimpulkan sebagai tanggapan atas keadaan yang mengancam, menekan dan tidak menyenangkan dalam diri individu yang tergantung dari persepsi dan penilaian terhadap situasi yang dapat berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Dalam dunia kerja, sering muncul berbagai masalah sehubungan dengan stres dan kondisi-kondisi yang dapat memicu munculnya stres. Stres yang disebabkan oleh faktor lingkungan pekerjaan biasa disebut dengan stres kerja.

Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu (Davis, 1996). Stres kerja ini akan menimbulkan reaksi individual berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Secara luas stres kerja dapat dikatakan sebagai ketidaksesuaian antara tujuan dan kebutuhan dengan lingkungan kerja. Hal ini sejalan

dengan pendapat Diahsari (2001) yang menyatakan bahwa stres kerja pada intinya merupakan kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu. Ancaman itu berasal dari tuntutan pekerjaan dan juga kurang terpenuhinya kebutuhan individu. Hal ini berarti tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu akan menyebabkan kondisi yang penuh stres. Kondisi ini akan menciptakan ketidakseimbangan dimana mengakibatkan munculnya ketidakpastian yang dirasakan seseorang dalam kerjanya. Namun, apabila individu dapat mengatasi stres kerja yang dialaminya saat ini dengan baik, maka stres yang akan datang lebih mudah diatasi (Feldman, 1993).

Menurut Gibson (1998) stres kerja adalah suatu respon adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individu atau proses psikologis sebagai konsekuensi dari perilaku atau kejadian-kejadian di lingkungan kerja yang menimbulkan akibat-akibat khusus secara psikologis maupun fisiologis terhadap perilaku. French dkk (dalam Riggio, 2002) juga mengemukakan bahwa stres dalam pekerjaan muncul karena adanya ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungannya. Sehingga kesesuaian antara individu dengan lingkungannya akan mempengaruhi jumlah stres yang dialami. Seseorang dikatakan memiliki kesesuaian yang baik dengan lingkungannya apabila kemampuan dan keahliannya sesuai dengan persyaratan pekerjaan pada lingkungan kerjanya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tanggapan atau respon adaptif atas keadaan yang

mengancam, menekan dan tidak menyenangkan yang mempengaruhi fisik, psikologis dan tingkah laku seseorang dimana disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan lingkungan kerjanya.

2. Faktor-faktor yang Menimbulkan Stres Kerja

Munculnya stres kerja pada seseorang karena terdapat faktor-faktor penyebab. Faktor yang menyebabkan stres kerja berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Landy dan Conte (2004) yang membagi faktor stres kerja menjadi dua bagian, yaitu fisik dan psikis:

a. Fisik

Stressor fisik berasal dari lingkungan fisik seorang pekerja. Hal ini berkaitan dengan tugas-tugas yang diterima oleh pekerja, misalnya banyaknya pekerjaan, jam kerja yang harus dipenuhi dan sebagainya. Selain itu juga berupa kondisi lingkungan yang mengelilingi seseorang pekerja misalnya suara bising, ruang kerja sempit dan sirkulasi udara buruk akan memudahkan pekerja terkena stres.

b. Psikis, terdiri dari:

1) Kurangnya fungsi kontrol

Seseorang tidak mampu melakukan kontrol terhadap pekerjaannya akan mudah stres.

2) Konflik interpersonal

Konflik interpersonal merupakan interaksi negatif antara karyawan dengan rekan kerja, pimpinan, ataupun pasien.

3) Ketidakjelasan peran

Peran yang ambigu, konflik peran, dan peran yang overload merupakan stressor yang potensial.

4) *Emotional Labor*

Emotional labor adalah pekerjaan yang bergerak di bidang pelayanan memicu munculnya stres ketika seseorang harus menunjukkan emosi tertentu yang berlawanan dengan apa yang dirasakan.

Sedangkan Luthans (2005) mengungkapkan bahwa tempat kerja yang penuh atau padat, ramai, kurang *privacy*, suhu ruang yang tidak tepat, bau yang tidak sedap, dan pencahayaan yang kurang memadai merupakan faktor munculnya stres yang potensial. Selain itu, peralatan kerja yang kurang memadai, tugas yang menuntut kehati-hatian dan ketelitian, serta tingkat keamanan yang kurang juga dapat mengakibatkan stres kerja.

Pendapat lainnya diungkapkan oleh Robbins (2005) yang menyatakan faktor penyebab munculnya stres kerja dibedakan menjadi tiga faktor yaitu:

a. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian ini terdiri dari:

- 1) Ketidakpastian ekonomi, bila ekonomi suatu organisasi mengalami penurunan maka para karyawan akan mengalami stres karena ketidakpastian ini akan diiringi dengan pemutusan hubungan kerja (PHK), gaji yang dipotong.
 - 2) Ketidakpastian politik, misalnya sering terjadi kerusuhan, konflik antar agama atau suku bangsa, dan situasi pemerintahan yang tidak jelas.
 - 3) Ketidakpastian teknologi, berupa kemajuan teknologi yang pesat, muncul berbagai inovasi baru, dan teknologi komputer serta internet yang menyebabkan karyawan dituntut lebih terampil dan berpengalaman.
- b. Faktor organisasional

Terdapat banyak faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas tepat waktu (tuntutan tugas), beban kerja yang berlebihan (tuntutan peran), kurangnya partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan organisasi (struktur organisasi) akan mendorong munculnya stres. Selain itu, seorang bos yang menuntut dan tidak peka (kepemimpinan organisasi) serta teman kerja yang tidak menyenangkan (tuntutan antar pribadi) juga akan membuat individu rentan stres.

c. Faktor individual

- 1) Kepribadian, orang yang memiliki tipe kepribadian A dicirikan sebagai individu yang semangat kompetisinya tinggi dan disiplin yang tinggi sehingga mudah mengalami stres.
- 2) Persepsi individu, hal ini menyebabkan perbedaan individu dalam merespon stressor yang dihadapi.
- 3) Pengalaman kerja, individu yang sudah memiliki pengalaman kerja yang lama akan lebih tahan terhadap stres karena memiliki bentuk mekanisme pertahanan diri untuk menghadapi stres.
- 4) *Locus of control*, individu yang memiliki *locus of control* ekstrenal lebih mudah mengalami stres daripada individu yang memiliki *locus of control* internal.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor stres kerja antara lain ketidakpastian lingkungan, keadaan yang ada di dalam organisasi, keadaan individu dan kondisi tempat kerja serta karakteristik pekerjaan.

3. Aspek Stres Kerja

Stres di tempat kerja sering dihubungkan dengan kondisi fisik dan sejumlah dampak negatif yang merugikan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri individu berkembang berbagai macam gejala

stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, dimana biasa disebut dengan aspek. Aspek stres kerja pada individu dibagi menjadi empat kategori umum sebagai berikut (Fairbrother & Warn, 2002)

a. Gejala somatik

Gejala somatik merupakan gejala yang berkaitan dengan kesehatan tubuh seperti perasaan yang kurang baik dan dalam keadaan tidak sehat. Selain itu kondisi tubuh yang tidak nyaman, tidak enak badan, merasakan sedang sakit dan merasa lelah. Individu juga merasakan adanya tekanan di kepala, kepala berkunang-kunang, merasakan panas dingin sehingga membutuhkan vitamin.

b. Kecemasan dan insomnia

Kecemasan dan insomnia merupakan gejala kecemasan diri dan susah tidur seperti jarang tidur, susah tidur meskipun dalam keadaan istirahat, merasakan berada dibawah tekanan, gugup, lekas tersinggung dan tidak tenang.

c. Disfungsi sosial

Disfungsi sosial merupakan gangguan fungsi sosial seperti menemukan segala sesuatu diluar pengendalian diri, perasaan yang gelisah, adanya upaya untuk mengelola aktivitas, membutuhkan waktu yang lama dalam mengerjakan sesuatu, merasakan sesuatu yang dikerjakan adalah kurang baik. Selain itu, kurang puas dengan apa yang telah diselesaikan, merasakan kurang berperan mengenai sesuatu yang bermanfaat, kurang menikmati yang pekerjaan.

d. Depresi

Depresi merupakan tekanan dalam diri berupa pikiran sebagai orang yang tidak berharga, merasakan hidup yang sia-sia, merasakan hidup yang tidak berharga, pemikiran kemungkinan berhasil melarikan diri dari permasalahan, kadang-kadang tidak bisa melakukan apapun dan mengharapkan lepas dari semua permasalahan.

Aspek stres kerja pada individu dapat dibagi menjadi tiga kategori umum meliputi: gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku (Luthans 2005; Robbins, 2005) yaitu:

a. Gejala fisiologis

Gejala fisiologis yaitu dengan munculnya berbagai macam keluhan-keluhan fisik seperti kolesterol tinggi, peradangan sendi, rambut rontok dan nyeri lambung (Luthans, 2005). Stres dapat mengakibatkan gangguan metabolisme dalam tubuh, meningkatkan tekanan darah, peningkatan kadar gula darah, sering sakit kepala, meningkatkan laju detak jantung dan bahkan menyebabkan timbulnya serangan jantung (Robbins, 2005).

b. Gejala psikologis

Gejala psikologis yang muncul sebagai akibat dari stres antara lain menimbulkan ketegangan, mudah marah, depresi, kecemasan dan kebosanan (Luthans, 2005). Semua ini dapat mempengaruhi suasana hati dan keadaan emosi lain yang berkaitan dengan prestasi kerja,

ketidaksukaan pada pengawas, suka menunda-nunda pekerjaan, gangguan konsentrasi, keputusan dan timbul ketidakpuasan kerja (Robbins, 2005)

c. Gejala perilaku

Gejala perilaku dikaitkan dengan stres mencakup gangguan komunikasi dalam pekerjaan, berbicara cepat, gelisah, gangguan tidur, penurunan dalam produktivitas, absen, tingkat keluarnya karyawan, dan mudah terkena kecelakaan (Robbins, 2005). Selain itu, juga mengakibatkan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya kebiasaan merokok dan mengkonsumsi alkohol, serta penyalahgunaan obat. (Luthans, 2005).

Dari uraian diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa aspek stres kerja yang muncul pada individu antara lain: gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala tingkah laku. Hal ini karena aspek tersebut lebih merangkum, lengkap dan mampu mewakili munculnya stres kerja.

B. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Persepsi

Secara umum persepsi sering disebut sebagai suatu pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Sehingga suatu stimulus

yang sama belum tentu dipersepsikan sama oleh beberapa individu (Jalaludin, 2000).

Persepsi merupakan kemampuan seseorang untuk mengenal dan memaknakan sesuatu objek yang ada di lingkungannya. Persepsi juga merupakan proses dimana individu menyeleksi, mengorganisasi dan menginterpretasi stimulus lingkungan yang memiliki arti. Setiap individu akan mempunyai persepsi berbeda tergantung pada kecenderungan untuk selektif dalam mempersepsi sesuatu meski objek stimulus yang diterima sama. Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 1994) mengatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang bersifat *integrated*. Artinya bahwa seluruh hal yang ada dalam diri individu seperti perasaan, interpretasi, pengalaman, keyakinan, kemampuan berfikir dan aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berpengaruh saat seseorang mempersepsi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses dimana individu memaknakan dan menginterpretasi suatu stimulus yang diterima berdasarkan pengalaman, keyakinan, dan kemampuan berpikirnya sehingga terbentuk gambaran mengenai stimulus yang dipersepsikan.

Sedangkan persepsi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses dimana bawahan memaknakan dan menginterpretasi mengenai gaya kepemimpinan atasan yang diperoleh melalui peristiwa atau hubungan-hubungan dengan atasan sehingga dapat menyimpulkan dan

menafsirkan segala informasi yang berkaitan dengan atasan dan gaya kepemimpinannya.

2. Pengertian Kepemimpinan Secara Umum

Kepemimpinan merupakan tema yang populer yang tidak saja dibicarakan dan diteliti oleh para ahli, tetapi juga dibicarakan oleh masyarakat pada umumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting di dalam organisasi. Kepemimpinan ini merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi dilakukan dengan sukses pula. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin dapat mengatasi setiap rintangan, mengatur bawahannya dan sanggup membawa organisasi pada tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan untuk memimpin serta kemampuan untuk menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Menurut Gibson (1998) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi yang dilakukan melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Stogdill (dalam Thoha, 2001) yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja. Oleh karena itu, pemimpin dapat dipandang dari pengaruh interpersonal dengan

memanfaatkan situasi dan pengarahan melalui suatu proses komunikasi ke arah tercapainya tujuan khusus atau tujuan lainnya.

Newstrom dan Davis (1999) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mengatur dan membantu agar bekerja dengan benar untuk tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan mencakup upaya mempengaruhi dan memotivasi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan dengan menggunakan gaya tertentu, atau dengan kata lain kepemimpinan menuntut kemampuan menyelaraskan keinginan pengikut dengan pemimpin. Dalam lingkup organisasi, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi individu dalam sebuah organisasi sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa uraian tentang kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi, mengarahkan serta memotivasi seseorang atau sekelompok orang dengan menggunakan gaya tertentu untuk tercapainya suatu tujuan.

3. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan begitu lekat dengan kegiatan mempengaruhi, khususnya dalam mempengaruhi bawahannya. Pada saat mempengaruhi ini seorang pemimpin menggunakan suatu karakteristik khusus. Karakteristik khusus yang digunakan oleh seorang pemimpin ini biasa disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang

penting dimiliki oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan digunakan sebagai acuan untuk menerapkan cara-cara atau strategi yang tepat dalam menyampaikan keinginannya kepada para karyawan secara jelas.

Thoha (2001) menegaskan, gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Walte (dalam Jaya, 2004), gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang ditetapkan dalam bekerja dengan orang lain dan hal itu akan dipersepsi oleh orang lain tersebut. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin suatu organisasi.

Salah satu gaya kepemimpinan yang relatif baru dan menarik untuk dicermati adalah gaya kepemimpinan transformasional (Purwanto, 2000). Konsep awal gaya kepemimpinan ini dikemukakan oleh Burns (1978), kemudian secara konseptual Bass (1985) menyempurnakan teori tersebut yang mendasarkan pada dua konstruk utama, yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional dan transaksional dikembangkan berdasarkan pendapat Maslow tentang tingkat kebutuhan manusia. Menurut Keller (2003) kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisik, rasa aman dan afiliasi dapat terpenuhi dengan baik melalui kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional pada dasarnya merupakan proses pertukaran

antara pemimpin dan bawahan mengenai apa yang telah disepakati sebelumnya. Artinya bawahan dijanjikan suatu hadiah atau imbalan apabila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri hanya dimungkinkan terpenuhi melalui kepemimpinan transformasional. Dengan menumbuhkan aktualisasi diri, pemimpin juga menumbuhkan keterikatan bawahan pada tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang melebihi kepemimpinan transaksional, yaitu pada kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat mengilhami dan memotivasi bawahan untuk berbuat dari apa yang diharapkan. Sehingga dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional dibangun di atas puncak kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu kepemimpinan yang dipengaruhi oleh inspirasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan untuk memperolehnya pemimpin perlu menjabarkan visi untuk pengikut mereka dan mempengaruhi mereka untuk mengikutinya (Spector, 2008). Sedangkan Avolio (1990) menjelaskan bahwa pemimpin-pemimpin tersebut harus meningkatkan kemampuan bawahannya dan mementingkan suatu visi. Pemimpin menerapkan perilaku yang membuat bawahan menjadi kreatif, inovatif, penuh kekuatan dan kepercayaan. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan yang mampu mengatasi masalah-masalah yang selama ini ada di suatu

organisasi. Kepemimpinan transformasional ini terbukti mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti perubahan nilai, tujuan dan kebutuhan bawahan.

Schultz dan Schultz (2006) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mengubah dan menginspirasi bawahan dengan sebuah tujuan. Pemimpin ini membuat visi dari kebudayaan perusahaan dan mengkomunikasikan ke individu yang akan mendorong mereka untuk meningkatkan kemampuannya. Kepemimpinan transformasional memotivasi individu untuk melakukan pekerjaan atau tugas lebih baik dari apa yang bawahan inginkan dan bahkan lebih tinggi dari apa yang sudah diperkirakan sebelumnya.

Sehingga dapat dirumuskan bahwa dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep awal kepemimpinan transformasional telah dikemukakan oleh Burns (Patty, 2001). Burns mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses menaikkan moral dan motivasi pemimpin dan bawahan ke tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berusaha meningkatkan kesadaran bawahan dengan mendorong idealisme dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi, seperti kebebasan, kedamaian, keseimbangan manusiawi dan bukan berdasarkan

emosi seperti ketakutan, ketamakan, kecemburuan atau kebencian. Mutaminah (2001) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional selalu memperhatikan masing-masing kebutuhan individu untuk berprestasi dan berkembang dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan individu seperti kesempatan untuk maju, berprestasi, tanggung jawab dalam pekerjaan dan pekerjaan yang berarti.

Munandar (2001) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai interaksi pemimpin dan pengikutnya, manajer dengan bawahannya, ditandai oleh pengaruh pemimpin/manajer untuk mengubah perilaku pengikut menjadi seseorang yang merasa mampu, bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi serta bermutu. Pemimpin mengubah bawahannya sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat tercapai. Northouse (2001) menyimpulkan bahwa seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dan mampu mengatasi masalah pada bawahannya.

Berarti sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi. Dengan cara demikian, antara pemimpin dan bawahan ada persepsi yang sama untuk

mengoptimalkan usaha mereka ke arah tujuan yang ingin dicapai organisasi. Akibatnya, tumbuh kepercayaan, kebanggaan, komitmen, rasa hormat dan loyal kepada atasan sehingga mereka mampu mengoptimalkan usaha dan kinerja mereka ke arah yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasar uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan yang baik di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang lebih tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

4. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hersery dan Blanchard (1995) mengemukakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan perkembangan dari model efektifitas pimpinan tiga dimensi, dimana gaya kepemimpinan tersebut didasarkan beberapa aspek:

- a. kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pimpinan, yaitu memilih, melatih dan mengakulturasi sumber daya manusia dipantau dengan seksama. Dengan demikian hanya individu-individu yang dinilai cakap dan mampu yang dipilih.
- b. Kadar dukungan sosioemosional/perilaku hubungan yang disediakan pimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan mengacu pada tingkat derajat keyakinan, kepercayaan, dan rasa hormat yang dimiliki

bawahan terhadap pemimpinnya. Sehingga timbul sikap menerima terhadap pemimpinnya.

- c. Level kesiapan atau kematangan yang diperlihatkan pengikut atau bawahan dalam pelaksanaan tugas, fungsi atau tujuan tertentu. Sampai tingkat manakah struktur tugas atau pekerjaan dilakukan oleh bawahan dengan mempertimbangkan persyaratan, alternatif-alternatif penyelesaian masalah dan umpan balik pada keberhasilan kerja.

Menurut Bass & Avolio (Patty, 2001) kepemimpinan transformasional mempunyai empat aspek. Keempat aspek gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. Karisma (*kharisma*)

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian dan menekankan kepercayaan kepada bawahannya. Pemimpin mampu menempatkan diri kepada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, serta menekankan pentingnya tujuan. Perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan serta memperhatikan akibat moral dari keputusan yang diambil. Pemimpin memperlihatkan kepercayaannya pada cita-citanya, keyakinannya, dan nilai hidupnya.

- b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*)

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada bawahannya antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat tercapai, memberikan dorongan dan arti terhadap

apa yang perlu dilakukan. Bawahan merasa mampu melakukan tugas pekerjaannya, mampu memberikan berbagai macam gagasan. Mereka merasa diberi inspirasi oleh pemimpinnya.

c. Rangsangan Intelektual (*Intellectual stimulation*)

Pemimpin yang mendorong para bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan intelegensi dan alasan-alasan yang rasional daripada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan semata. Bawahan merasa pimpinan mendorong mereka untuk memikirkan kembali cara kerja mereka untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, mendapatkan cara baru dalam mempersepsi tugas-tugas mereka.

d. Perhatian individu (*Individual consideration*)

Pemimpin yang mampu memperlakukan oranglain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan dan melatih bawahan. Pemimpin menimbulkan rasa mampu pada bawahannya bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan, dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk tercapainya tujuan kelompok. Bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpinnya. Pemimpin memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, keinginan yang berbeda.

Keempat aspek gaya kepemimpinan transformasional ini digunakan dalam penyusunan skala gaya kepemimpinan transformasional.

Tabel 1

Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Karismatik	Memberi misi dan visi, menumbuhkan kebanggaan, mampu mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat
Motivasi Inspirasional	Mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan kerja keras, mengekspresikan tujuan-tujuan penting dengan cara sederhana
Rangsangan intelektual	Menghargai kecerdasan, mengembangkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara teliti
Perhatian individu	Memberi perhatian secara personal, memperhatikan setiap bawahan secara individual, memberi bimbingan dan saran

5. Efek Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang turut berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini juga

membawa dampak pada berbagai aspek organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang relatif baru dan menarik untuk dicermati. Kepemimpinan transformasional ini terbukti mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti perubahan nilai, tujuan dan kebutuhan bawahan.

Pemimpin transformasional ini berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahannya. Pemimpin juga mendorong bawahan untuk berbuat lebih dari apa yang diharapkan dan menstimulasi pemikiran serta ide-ide bawahan. Perilaku yang diterapkan oleh pemimpin ini akan membuat bawahan menjadi kreatif dan inovatif. Hal ini dapat mendorong bawahan untuk melakukan proses produksi yaitu menambah nilai guna dan menciptakan sesuatu yang baru. Motivasi dari pemimpin untuk melakukan tugas dengan baik juga dapat mengarahkan kinerja bawahan menjadi lebih optimal. Pemimpin juga memberikan bimbingan dan saran yang membangun dimana dapat meningkatkan performansi kerja individu (Keller, 2006).

Menurut Judge dan Piccolo (2004) bawahan yang mempersepsi kepemimpinan transformasional akan merasakan suatu kepuasan kerja. Atasan menghargai apa yang dilakukan oleh bawahannya dan tidak membuat suatu target yang harus dicapai oleh bawahan. Karyawan merasakan kepuasan kerja karena atasan menjadi figur yang bisa mengilhami dan mengayomi bawahan. Selain itu, pemimpin memperhatikan kebutuhan karyawan untuk berprestasi, berkembang, dan

mengaktualisasi dirinya. Kepemimpinan transformasional menjadi teladan yang dapat diikuti oleh bawahan pada saat menghadapi permasalahan. Kemampuan dalam menghadapi permasalahan ini akan mempengaruhi jumlah stres yang dialami.

Seorang pemimpin transformasional dalam bekerja akan menjabarkan apa yang menjadi misi perusahaan kepada individu. Selain itu pemimpin juga mengkomunikasikan apa yang menjadi harapan-harapannya. Pemimpin transformasional menekankan pentingnya suatu nilai kerja dan mendorong perubahan ke arah kepentingan bersama. Hal ini akan membuat karyawan merasa bahwa apa yang dilakukan bukan untuk dirinya sendiri tetapi untuk kepentingan bersama. Sehingga mendorong pemimpin dan bawahan mengoptimalkan usaha untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menumbuhkan rasa saling percaya, bangga dan rasa hormat. Selain itu, menciptakan komitmen organisasi yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Pillai, Schriesheim & Williams, 1999).

C. Perawat

Perawat merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu struktur rumah sakit. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang melakukan fungsi perawatan pada pelayanan kesehatan (Smet, 1994). Sedangkan menurut Gunarsa (1995), perawat adalah seorang yang telah dipersiapkan melalui pendidikan untuk turut serta merawat dan menyembuhkan orang

sakit, usaha rehabilitasi dan pencegahan penyakit yang dilaksanakan secara mandiri atau dibawah pengawasan supervisi, dokter atau suster kepala.

Hermaya (1992) memberikan definisi tentang perawat, yaitu orang yang dididik menjadi tenaga paramedik untuk menyelenggarakan perawatan orang sakit atau secara khusus mendalami bidang keperawatan tertentu seperti ahli anestesi, ahli perawatan Ruang Gawat Darurat, ahli perawatan pediatriks, teknisi kamar bedah, perawat rumah sakit jiwa dan perawat bidan. Perawat merupakan sumber daya manusia yang besar peranannya dalam pelayanan kesehatan masyarakat yang menentukan kinerja rumah sakit secara keseluruhan (Harnanti 1995).

Perawat sebagai tokoh kunci dalam pelayanan di rumah sakit mempunyai tugas dan tanggungjawab yang besar. Tanggungjawab itu menuntut adanya pelaksanaan kerja yang efektif. Tugas pokok seorang perawat adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada orang yang sedang mengalami gangguan lemah fisik dan mental serta kepada mereka yang membutuhkan untuk mempercepat proses penyembuhannya. Retnani (2001) menyebutkan bahwa perawat juga bertugas untuk membantu dokter dalam memberikan pelayanan perawatan dan nasehat kepada pasien yang sakit, mengamati dan melaporkan keadaan pasien, menjaga pasien yang sakit keras dan memberikan pertolongan pertama dalam keadaan darurat, serta membantu problem untuk mempersiapkan diri dengan tempat dan metode perawatan. Selain itu, fungsi perawat adalah membantu individu baik sakit

maupun sehat dalam beraktivitas agar sembuh dan mempertahankan kesehatannya secara mandiri.

Menurut Llyod (dalam Krismi Diah, 2002), dalam menjalankan tugasnya seorang perawat mempunyai tanggungjawab yang besar, yaitu: a) *Legal responsibilities*, yaitu bertanggung jawab sesuai hukum yang berlaku; b) *Etical responsibilities*, bertanggung jawab terhadap kode etik profesi; c) *Moral responsibilities*, adalah tanggungjawab moral; d) *Contractual responsibilities*, memenuhi kontrak kepada organisasi tempat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati; e) *Personal responsibilities*, merupakan tanggung jawab sebagai individu misalnya menyelamatkan pasien sehingga memunculkan perasaan positif ketika melakukannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perawat adalah seorang yang dipersiapkan melalui pendidikan menjadi tenaga paramedik yang mempunyai beban kerja, tugas dan tanggungjawab besar untuk melakukan pelayanan kesehatan, rehabilitasi, membantu serta menyelamatkan orang yang sedang mengalami gangguan lemah fisik dan mental, dimana dilaksanakan secara mandiri atau dibawah pengawasan supervisi, dokter atau suster kepala.

D. Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Perawat

Perawat sebagai tenaga kesehatan sering mengalami berbagai masalah sehubungan dengan stres dan kondisi-kondisi yang dapat memicu munculnya

stres. Sumber stres perawat bisa berupa beban kerja yang terlalu berat maupun kegagalan perawat dalam melakukan proses penyembuhan dan pelayanan pasien. Berbagai ketegangan yang terjadi dan dialami dalam lingkungan kerjanya akan sangat mengganggu karena tanggungjawab perawat sangat besar dalam kehidupan pasien. Maka stres pada perawat ini perlu diperhatikan dan dilakukan pencegahan sedini mungkin.

Stres yang disebabkan oleh faktor lingkungan pekerjaan biasa disebut dengan stres kerja. Menurut Davis (1996) Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu. Stres kerja ini merupakan suatu kondisi yang tidak tetap yang mempengaruhi fisik, psikologis atau tingkah laku seseorang dimana disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan lingkungan kerjanya. Robbins (2005) mengungkapkan bahwa faktor organisasional yang menyebabkan stres kerja adalah kepemimpinan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting di dalam organisasi. Menurut Gibson (1998) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi yang dilakukan melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan di dalam suatu organisasi turut mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh bawahan. Namun, faktor kunci dari munculnya stres kerja adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Persepsi merupakan suatu proses dimana individu memaknakan dan menginterpretasi suatu stimulus yang diterima

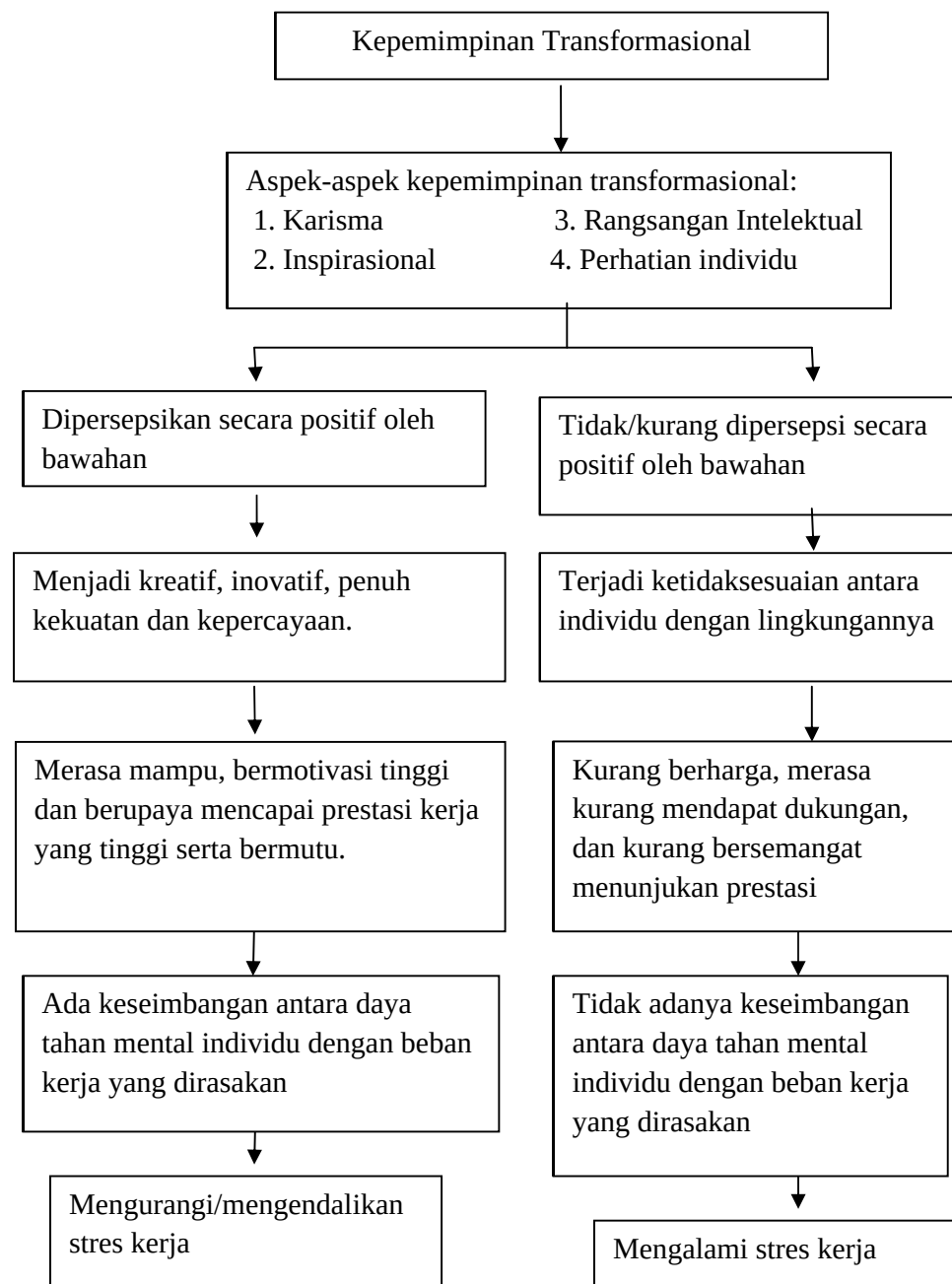
berdasarkan pengalaman, keyakinan, dan kemampuan berpikirnya sehingga terbentuk gambaran mengenai stimulus yang dipersepsikan.

Pada saat bekerja, perawat akan mempersepsikan dan menilai perilaku pemimpin dengan berbeda-beda. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan menerapkan perilaku kepemimpinan yaitu: karisma, motivasi inspirasional, rangsangan intelektual, dan perhatian individu. Seorang pemimpin transformasional memiliki karisma sehingga menunjukkan kepada bawahan bahwa dirinya memiliki pendirian yang kuat. Hal ini membuat bawahan mengagumi dan menaruh kepercayaan kepada pemimpin. Pemimpin transformasional juga memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat tercapai. Pemimpin tidak menetapkan target atau sasaran yang tinggi untuk dipenuhi individu, namun pemimpin memberikan dorongan motivasi pada bawahan. Perilaku pemimpin ini memberi kekuatan pada bawahan dan mengurangi tekanan yang dirasakan individu saat bekerja yang dapat mengakibatkan stres. Hal ini menumbuhkan keyakinan diri yang akan membuat bawahan bermotivasi tinggi dan merasa mampu melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Yukl, 1989). Pemimpin juga mendorong para bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan aspirasi-aspirasi. Hal ini akan merangsang kreatifitas bawahan dan mendorongnya menemukan pendekatan-pendekatan yang baru terhadap masalah lama (Seltzer & Bass, 1990). Perilaku yang diterapkan oleh pemimpin ini akan membuat bawahan menjadi inovatif dalam menyelesaikan persoalan dan mampu berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri. Sehingga membuat bawahan berupaya

mencapai prestasi kerja yang tinggi serta bermutu. Seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transformasional menggunakan empat perilaku kepemimpinan tersebut untuk mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja (Avolio, 1990). Apabila bawahan mempersepsikan dengan tinggi kepemimpinan ini maka akan tercapai keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban kerja yang dirasakan. Hal ini akan dapat mengurangi dan mengendalikan stres kerja pada perawat.

Namun, apabila perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin ini dipersepsikan bawahan dengan tidak baik maka bawahan akan cenderung menolak untuk berubah. Karena pada dasarnya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berupaya membuat perubahan organisasi untuk mencapai performa yang lebih tinggi. Maka akan terjadi ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Bawahan akan merasa kurang diperhatikan dan termotivasi didalam bekerja. Hal ini yang akan membuat bawahan tetap berperilaku dan bekerja dengan kemauan sendiri. Dengan demikian bawahan menjadi tidak bersemangat, merasa kurang mendapat dukungan, dan kurang berkeinginan menunjukkan prestasi. Hal ini merupakan gejala-gejala bahwa bawahan mengalami stres kerja. Perawat kurang memiliki keseimbangan antara daya tahan mental dengan dengan beban kerja yang dirasakan. Keadaan seperti ini jika tidak mampu teratasi akan menimbulkan stres kerja pada bawahan.

Skema Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja



E. Hipotesis

Ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi skor persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah stres kerja pada perawat. Sebaliknya, semakin rendah skor persepsi gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi stres kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Azwar, 2005). Jenis penelitiannya yaitu penelitian survey dimana data-data angka tersebut berasal dari pengukuran dengan skala terhadap varian-varian yang ada dalam pengukuran ini. Tujuannya adalah untuk melihat secara statistik hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja.

B. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu:

Variabel tergantung : Stres kerja

Variabel bebas : Persepsi gaya kepemimpinan transformasional

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

1. Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan atau respon adaptif atas keadaan yang mengancam, menekan dan tidak menyenangkan yang

mempengaruhi fisik, psikologis atau tingkah laku seseorang dimana disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja memiliki tiga aspek yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Respon stres kerja diukur menggunakan skala stres kerja berdasar tiga indikator tersebut dengan metode skala Likert. Skor total yang diperoleh nantinya akan mengindikasikan tinggi rendahnya stres kerja yang dialami keseluruhan subjek yang diteliti. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala ini mengindikasikan semakin tinggi stres kerja yang dialami subjek. Sebaliknya semakin rendah skor total menunjukkan semakin rendah stres kerja yang dialami.

2. Persepsi gaya kepemimpinan transformasional

Persepsi gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu proses dimana bawahan memaknakan dan menginterpretasi mengenai gaya kepemimpinan atasan yang menunjukkan karisma, memotivasi dengan memberikan inspirasi, merangsang kecerdasan dan mencukupi kebutuhan individu akan perhatian, dimana mampu mendatangkan perubahan yang baik di dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang lebih tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional ini diungkap dengan menggunakan skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang dibatasi

dengan empat aspek yaitu: karisma, motivasi inspirasional, rangsangan intelektual, dan perhatian individu. Skor yang diperoleh merupakan gambaran dari persepsi kepemimpinan transformasional yang dirasakan oleh individu. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, berarti semakin tinggi persepsi individu terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Sebaliknya semakin rendah skor total menunjukkan semakin rendah persepsi individu terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang sesuai dengan kriteria diambil dari sejumlah perawat RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan subjek penelitian dengan menentukan terlebih dahulu ciri-ciri atau karakteristik subjek yang menjadi penelitian. Karakteristik subjek perawat yang akan diambil sebagai subjek penelitian ditentukan dengan beberapa persyaratan. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perawat yang bekerja di bangsal/ruangan. Karena perawat yang bekerja di bangsal/ruangan mempunyai beban pekerjaan yang berbeda dengan perawat di bagian lain, misal: UGD, ruang operasi, dan poliklinik.
2. Perawat yang memiliki pendidikan minimal D3 keperawatan. Latar belakang pendidikan berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan

perawat dalam menghadapi tugas-tugas dan tanggungjawab pekerjaannya. Perawat yang pendidikan minimal D3 keperawatan diasumsikan memahami tugas dan tanggungjawabnya.

3. Perawat yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun dengan pertimbangan perawat tersebut mengetahui kondisi pekerjaan yang dilakukannya. Perawat juga telah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, dan memahami bidang pekerjaannya.

E. Prosedur Penelitian

- 1) Peneliti membuat skala stres kerja dan skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang telah diuji validitas isinya melalui *professional judgement* yaitu dosen pembimbing skripsi.
- 2) Peneliti mengujicobakan skala penelitian pada 32 perawat yang ada di ruang/bangsal Melati II dan Melati IV RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro
- 3) Peneliti melakukan analisis item serta mengukur reliabilitas skala untuk mendapatkan butir yang sah sehingga didapatkan skala yang valid dan reliabel.
- 4) Peneliti melakukan pengambilan data pada subjek yang telah dipilih dengan meminta subjek mengisi skala stres kerja dan skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang telah diuji kesahihannya dan reliabilitasnya.
- 5) Peneliti mengolah semua data yang masuk, kemudian dianalisis dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk melihat apakah

ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada perawat RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

- 6) Peneliti membuat kesimpulan berdasarkan hasil analisis tersebut.

F. Alat Pengambilan Data

Alat pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang menggunakan rating yang dijumlahkan atau penskalaan Likert. Metode ini menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 2005). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional. Skala Stres kerja bertujuan untuk mengukur tinggi rendahnya tingkat stres kerja pada perawat RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Sedangkan skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional bertujuan untuk mengukur tinggi rendahnya persepsi gaya kepemimpinan transformasional.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja ini dibuat berdasarkan teori Luthans (2005) dan Robbins (2005) dengan aspek: gejala fisiologis, psikologis, dan gejala perilaku. Skala stres kerja ini terdiri dari dua macam pernyataan yaitu pernyataan *favorable* atau pernyataan yang mendukung objek sikap dan pernyataan *unfavorable* atau pernyataan yang tidak mendukung objek sikap. Sebaiknya dalam suatu skala Likert, jumlah pernyataan

yang *favorable* seimbang dengan jumlah pernyataan yang *unfavorable*. Dalam menjawab pernyataan tersebut, digunakan 4 kategori pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), sangat sesuai (SS). Kategori netral tidak dicantumkan pada skala ini bertujuan untuk menghindari kecenderungan pemilihan jawaban netral.

Pada pernyataan *favorable*, jawaban Sangat Sesuai (SS) akan mendapat skor 4, jawaban Sesuai (S) akan mendapat skor 3, jawaban Tidak Sesuai (TS) akan mendapat skor 2 dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) akan mendapat skor 1. Pada pernyataan *favorable* skor tinggi mengindikasikan bahwa subjek cenderung mengalami stres kerja sedangkan jawaban rendah mengindikasikan bahwa subjek cenderung tidak mengalami stres kerja.

Pada pernyataan *unfavorable*, jawaban Sangat Sesuai (SS) akan mendapat skor 1, jawaban Sesuai (S) akan mendapat skor 2, jawaban Tidak Sesuai (TS) akan mendapat skor 3 dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) akan mendapat skor 4. Pada pernyataan *unfavorable* skor tinggi mengindikasikan bahwa subjek cenderung tidak mengalami stres kerja sedangkan jawaban rendah mengindikasikan bahwa subjek cenderung mengalami stres kerja.

Tabel 2***Blue Print* Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	pernyataan		Total	Bobot
		<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>		
1	Gejala fisiologis	1, 2, 13, 14, 25, 26	7, 8, 19, 20, 31, 32	12	33,3 %
2	Gejala psikologis	9, 10, 21, 22, 33, 34	3, 4, 15, 16, 27, 28	12	33,3 %
3	Gejala perilaku	5, 6, 17, 18, 29, 30	11, 12, 23, 24, 35, 36	12	33,3 %
	TOTAL	18	18	36	100 %

2. Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional ini dibuat berdasarkan teori Bass & Avolio (Patty, 2001) dengan aspek: karisma, motivasi inspirasional, rangsangan intelektual, dan perhatian individu. Skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari dua macam pernyataan yaitu pernyataan *favorable* atau pernyataan yang mendukung objek sikap dan pernyataan *unfavorable* atau pernyataan yang tidak mendukung objek sikap. Sebaiknya dalam suatu skala Likert, jumlah pernyataan yang *favorabel* seimbang dengan jumlah pernyataan yang *unfavorable*. Dalam menjawab pernyataan tersebut, digunakan 4 katagori pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS),

tidak setuju (TS), setuju (S), sangat setuju (SS). Katagori netral tidak dicantumkan pada skala ini bertujuan untuk menghindari kecenderungan pemilihan jawaban netral.

Pada pernyataan *favorable*, jawaban Sangat Setuju (SS) akan mendapat skor 4, jawaban Setuju (S) akan mendapat skor 3, jawaban Tidak Setuju (TS) akan mendapat skor 2 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) akan mendapat skor 1. Pada pernyataan *favorable* skor tinggi mengindikasikan bahwa subjek cenderung mempersepsikan kepemimpinan transformasional yang tinggi sedangkan jawaban rendah mengindikasikan bahwa subjek cenderung mempersepsikan kepemimpinan transformasional yang rendah.

Pada pernyataan *unfavorable*, jawaban Sangat Setuju (SS) akan mendapat skor 1, jawaban Setuju (S) akan mendapat skor 2, jawaban Tidak Setuju (TS) akan mendapat skor 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) akan mendapat skor 4. Pada pernyataan *unfavorable* skor tinggi mengindikasikan subjek cenderung mempersepsikan kepemimpinan transformasional yang tinggi sedangkan jawaban rendah mengindikasikan bahwa subjek cenderung mempersepsikan kepemimpinan transformasional yang rendah.

Tabel 3
Blue Print Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional
Sebelum Uji Coba

No	Aspek		pernyataan		Total	Bobot
			<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>		
1	Karisma	Kognitif	1, 2, 17, 18,	9, 10, 25, 26,	12	25 %
		Afektif	33, 34	41, 42		
2	Motivasi inspirasional	Kognitif	11, 12, 27, 28,	3, 4, 19, 20,	12	25 %
		Afektif	43, 44	35, 36		
3	Rangsangan intelektual	Kognitif	5, 6, 21, 22,	13, 14, 29,	12	25 %
		Afektif	37, 38	30, 45, 46		
4	Perhatian individu	Kognitif	15, 16, 31, 32,	7, 8, 23, 24,	12	25 %
		Afektif	47, 48	39, 40		
	TOTAL		24	24	48	100 %

G. Pertanggungjawaban Alat Ukur

1. Validitas

Validitas mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Hal ini juga berarti sejauh mana sebuah instrument penelitian mampu mengungkapkan sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat tersebut. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut mampu memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan

penelitian (Azwar, 2005), atau mampu mengukur apa yang hendak diukur, mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan (Hadi, 2007)

Pada penelitian ini, pengujian terhadap validitas alat ukur dilakukan dengan metode validitas isi. Validitas isi yaitu validitas yang digunakan untuk memeriksa sejauh mana isi, dalam hal ini, item-item dalam skala, mencerminkan indikator dari apa yang hendak diukur (Azwar, 2005). Pengujian validitas isi ini tidak melalui analisis statistik melainkan menggunakan analisis rasional atau *professional judgement*. Dalam hal ini, peneliti melakukan analisis rasional terhadap item-item yang telah disusun untuk melihat kesesuaian antara aitem dengan kawasan ukur yang ada dalam *blue print*. Untuk menghindari bias subjektivitas dalam analisis rasional maka diperlukan penilai lain selain peneliti, oleh karena itu analisis rasional dilakukan oleh dosen pembimbing. Dengan demikian, apabila validitas ini terpenuhi maka akan menunjukkan kesesuaian antara apa yang ingin diukur dan apa yang terukur.

2. Seleksi Item

Seleksi item dilakukan untuk memilih item-item yang berkualitas. Seleksi item dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi aitem total (r_{it}) yaitu konsistensi antara fungsi item dan fungsi skala secara umum. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 16.0. Sebagai kriteria

pemilihan item digunakan batasan $r_{it} = 0,30$. Item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 memiliki daya beda memuaskan sehingga mampu membedakan antara individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur.

Dari hasil pengujian skala stres kerja diperoleh skor item total yang bergerak antara 0,071 sampai 0,690. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, maka item yang memiliki korelasi kurang dari 0,30 digugurkan. Dari 36 butir pernyataan, sembilan item digugurkan karena korelasinya tidak mencapai 0,30. Item-item tersebut adalah tiga item pada aspek gejala fisiologis (14, 25, 26), dua item pada aspek gejala psikologis (21, 27), dan empat item pada aspek gejala perilaku (17, 23, 24, 36). Dengan pertimbangan untuk menjaga keseimbangan jumlah item pada setiap aspek skala stres kerja agar lebih proporsional, maka dari 27 item yang sah dipilih tiga item untuk tidak diikutsertakan dalam penelitian yang sebenarnya meskipun item tersebut memenuhi kriteria $r_{it} = 0,30$. Item-item tersebut yaitu satu item pada aspek gejala fisiologis (19), dan dua item pada aspek gejala psikologis (22, 34). Pengguguran item tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa item tersebut memiliki koefisien r_{it} yang paling rendah dibandingkan item lain dalam kelompoknya. Dengan demikian maka total item yang diikutsertakan dalam penelitian sebanyak 24 item pernyataan.

Tabel 4
Susunan Butir Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Nomor item		Total	Bobot
		<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>		
1	Gejala fisiologis	1(1), 2(2), 13(13)	7(7), 8(8), 17(20), 21(31), 22(32)	8	33,3 %
2	Gejala psikologis	9(9), 10(10), 23(33)	3(3), 4(4), 14(15), 15(16), 18(28)	8	33,3 %
3	Gejala perilaku	5(5), 6(6), 16(18), 19(29), 20(30)	11(11), 12(12), 24(35)	8	33,3 %
	TOTAL	11	13	24	100 %

() = nomor aitem sebelum uji coba

Dari hasil pengujian skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional diperoleh skor item total yang bergerak antara -0,403 sampai 0,760. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, maka item yang memiliki korelasi kurang dari 0,30 digugurkan. Dari 48 butir pernyataan, 17 item digugurkan karena korelasinya tidak mencapai 0,30. Item-item tersebut adalah dua item pada aspek karisma (1, 33), enam item pada aspek motivasi inspirasional (4, 11, 19, 27, 28, 43),

lima item pada aspek rangsangan intelektual (6, 22, 29, 37, 46), dan empat item pada aspek perhatian individu (7, 15, 24, 48). Dengan pertimbangan untuk menjaga keseimbangan jumlah item pada setiap aspek skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional agar lebih proporsional serta menyaring item-item yang dinilai masih memiliki *social desirability* yang tinggi, maka dari 31 aitem yang sah dipilih tujuh item untuk tidak diikutsertakan dalam penelitian yang sebenarnya. Item-item tersebut yaitu empat item pada aspek karisma (2, 9, 10, 26), satu item pada rangsangan intelektual (13), dan dua item pada perhatian individu (16, 31). Pengguguran item tersebut dilakukan dengan pertimbangan bahwa item tersebut memiliki koefisien r_{it} yang paling rendah dibandingkan item lain dalam kelompoknya. Dengan demikian maka total item yang diikutsertakan dalam penelitian sebanyak 24 item pernyataan.

Tabel 5
Susunan Butir Skala Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional
Setelah Uji Coba

No	Aspek		Nomor item		Total	Bobot
			<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>		
1	Karisma	Kognitif	6(17), 7(18),	11(25), 20(41),	6	25 %
		Afektif	14(34)	21(42)		
2	Motivasi inspirasional	Kognitif	4(12), 22(44)	1(3), 8(20),	6	25 %
		Afektif		15(35), 16(36)		
3	Rangsangan intelektual	Kognitif	2(5), 9(21),	5(14), 12(30),	6	25 %
		Afektif	17(38)	23(45)		
4	Perhatian individu	Kognitif	13(32),	3(8), 10(23),	6	25 %
		Afektif	24(47)	18(39), 19(40)		
	TOTAL		10	14	24	100 %

() = nomor aitem sebelum uji coba

3. Reliabilitas

Realibilitas mengacu pada konsistensi hasil pengukuran.

Reliabilitas dapat diartikan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Artinya dapat dipercaya apabila beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini, skala cukup diujicobakan sekali saja. Pelaksanaan uji coba yang tidak berulang-ulang selain memiliki nilai

kepraktisan dan efisiensi juga dapat menghindari perubahan yang didapat individu sebagai hasil belajar (Azwar, 2005).

Tinggi rendahnya suatu reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien reliabilitas atau semakin mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Pendekatan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan koefisien reliabilitas *alpha-cronbach*.

Uji reliabilitas aitem menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.0. Pada skala Stres kerja diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,885 dari 24 aitem. Sedangkan pada skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,905 dari 24 aitem. Berdasarkan pengujian tersebut maka telah diperoleh skala stres kerja dan skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang reliabel dan siap digunakan dalam penelitian.

H. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk menguji asumsi menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara distribusi sebaran variabel bebas dan variabel tergantung pada penelitian ini bersifat normal atau tidak. Sedangkan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara skor variabel bebas dan variabel tergantung merupakan garis lurus atau tidak. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian akan digunakan teknik korelasi

pearson product moment dengan menggunakan *SPSS For windows 16.0*.

Karena hipotesis dalam penelitian ini sudah terarah maka digunakan uji satu ekor.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro

RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro adalah sebuah rumah sakit yang terletak di Jl. KRT. Dr. Soeradji Tirtonegoro, No. 1. RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten didirikan pada tanggal 20 Desember 1927. Rumah sakit ini awalnya bernama Dr. Scheurer Hospital, kemudian tahun 1945 berganti nama Sumah Sakit Umum Tegalyoso Klaten. Selama kurun waktu yang panjang dan setelah melalui berbagai perubahan kearah manajemen Rumah Sakit yang sesuai dengan perkembangan jaman, maka berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI No. 1442 A/ Menkes/SK/XII/1997 tanggal 20 desember 1997 menetapkan nama Rumah Sakit menjadi RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro. Dr. Soeradji Tirtonegoro merupakan salah satu tokoh pergerakan pada perkumpulan Boedi Utomo dan mengabdikan sebagai dokter di wilayah Klaten.

Visi RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro yaitu menjadi rumah sakit yang berkualitas dan mandiri dalam pelayanan, pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan tingkat nasional. Berdasarkan visi tersebut, rumah sakit menetapkan beberapa misi yaitu:

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna, berkualitas dan terjangkau

2. Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan ilmu bidang kesehatan dengan standar mutu yang tinggi
3. Mewujudkan kepuasan pelanggan untuk mencapai kemandirian Rumah Sakit
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Rumah sakit ini memiliki motto yaitu bersih, nyaman, dan akurat. Langkah yang dilakukan rumah sakit untuk menjaga pelayanan menggunakan komitmen budaya pelayanan (6 S) yaitu senyum, sapa, sentuh, sopan, santun, dan sabar.

B. Pelaksanaan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, peneliti terlebih dahulu meminta ijin kepada pihak RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, melalui Direktur Umum, SDM dan Pendidikan, dengan memberikan surat ijin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma dengan nomor 66a/D/KP/Psi/USD/VI/2010. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 5 - 7 Juli 2010 di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu menemui Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan untuk berkonsultasi dan berkoordinasi mengenai ruangan/bangsal yang akan digunakan untuk penelitian. Kemudian Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan membuat memo yang ditujukan kepada sepuluh kepala ruang yaitu ruang Bakung, Picu/Niku, Dahlia, Teratai, Kenanga, Menur, Cendana Cempaka, IRI, Mawar, dan Aster untuk

membantu peneliti melakukan penelitian di ruangannya. Selanjutnya peneliti menuju ke tiap ruangan yang telah ditentukan dan menitipkan skala penelitian kepada Kepala Ruang. Skala yang dibagikan berisi skala A yaitu skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan skala B yaitu skala stres kerja, dimana jumlah aitem pada masing-masing skala yaitu 24 item. Dari 85 bendel skala yang dibagikan, terdapat empat bendel skala yang tidak lengkap di dalam pengisiannya yaitu tidak semua item terisi. Oleh karena itu, skala yang dapat dianalisis berjumlah 81 bendel.

C. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 81 orang perawat. Subjek penelitian yang berjumlah 81 perawat ini tersebar di sepuluh bangsal/ruang. Perawat yang dipilih adalah perawat bekerja di bagian ruang/bangsal inap. Hal ini dimaksudkan untuk menyamakan jenis pekerjaan yang dilakukan perawat, yaitu merawat pasien yang ada di ruang inap. Perawat ini memiliki lama kerja minimal satu tahun di rumah sakit. Pengalaman kerja satu tahun membuat perawat mengerti akan pekerjaannya dan juga mengenal cara kepala/pemimpinnya dalam memimpin perawat. Dalam hal pendidikan, subjek penelitian ini mempunyai pendidikan D3 dan S1. Perawat yang minimal berpendidikan D3 akan mempunyai cukup pengetahuan dalam bekerja merawat pasien. Dengan demikian subjek ini memenuhi syarat menjadi subjek penelitian.

D. Deskripsi Data Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil statistik data empiris yang dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6

Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Skor				Mean		SD
		Teoritik		Empiris		Teoritik	Empiris	
		min	max	min	max			
Persepsi gaya kepemimpinan transformasional	81	24	96	59	94	60	72,06	6,108
Stres Kerja	81	24	96	42	62	60	53,35	4,456

Keterangan: N = jumlah subjek

SD = standar deviasi

Penyajian deskripsi data di atas adalah untuk memberikan gambaran yang lebih mudah dipahami berkaitan dengan variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja perawat.

Pada tabel di atas, diketahui bahwa dari skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional pada 81 subyek menghasilkan skor mean empirik sebesar 72,06 dengan standar deviasi sebesar 6,108 dan mean teoritik sebesar 60. Data tersebut menunjukkan bahwa subyek penelitian

memiliki perbedaan mean empirik dan teoritik pada variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional.

Diketahui pula bahwa dari skala stres kerja pada 81 subyek menghasilkan skor mean empirik sebesar 53,35 dengan standar deviasi sebesar 4,456 dan mean teoritik sebesar 60. Data ini menunjukkan bahwa terdapat subyek penelitian memiliki perbedaan mean empirik dan teoritik pada variabel stres kerja.

Selanjutnya peneliti melakukan uji t untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada mean empirik dan teoritik mean empirik pada variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional maupun variabel stres kerja. Jika hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pada mean empirik dan teoritik yang signifikan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa subjek penelitian memiliki persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi dan stres kerja yang rendah. Sebaliknya, jika hasil uji t menunjukkan bahwa perbedaan antara mean empirik dan teoritik pada variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja tidak signifikan, maka subyek penelitian tidak memiliki persepsi gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi dan stres kerja yang rendah.

1. Uji t variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional

Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan uji t pada mean empirik dan teoritik variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional.

Tabel 7

One-sample test Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kepemimpinan	106.180	80	.000	72.062	70.71	73.41

Berdasarkan tabel *one sample test* di atas diperoleh nilai t hitung yaitu 106,108 dan nilai sig 0,000 . Untuk dapat membuktikan apakah hipotesis (ada perbedaan signifikan antara mean empirik dan teoritik variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional) diterima atau ditolak, peneliti dapat melakukan analisis berikut:

Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka H_0 diterima

Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak

Nilai α yang dimaksud adalah 0,05 sehingga diperoleh: Sig (0,000)

$< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak

Jadi ada perbedaan signifikan antara mean empirik dan mean teoritik pada variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional.

2. Uji t variabel stres kerja

Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan uji t pada man empirik dan teoritik variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional.

Tabel 8
One-sample test Stres kerja

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Stres kerja	107.750	80	.000	53.346	52.36	54.33

Berdasarkan tabel *one sample test* di atas diperoleh nilai t hitung yaitu 107,705 dan nilai sig 0,000 . Untuk dapat membuktikan apakah hipotesis (ada perbedaan signifikan antara mean empirik dan teoritik variabel stres kerja) diterima atau ditolak, peneliti dapat melakukan analisis berikut:

Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka H_0 diterima

Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak

Nilai α yang dimaksud adalah 0,05 sehingga diperoleh: Sig (0,000) $< \alpha(0,05)$, maka H_0 ditolak

Jadi ada perbedaan signifikan antara mean empirik dan mean teoritik pada variabel stres kerja.

E. Analisis Data Penelitian

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi dilakukan untuk

memeriksa apakah data yang terkumpul memenuhi syarat untuk sebuah korelasi. Uji asumsi merupakan syarat sebelum melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik *product moment*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan analisis statistik yang pertama kali dilakukan dalam rangka analisis data. Kepastian terpenuhinya syarat normalitas akan menjamin langkah-langkah statistik selanjutnya sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan. Uji Normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorof-Smirnov Z test* dari program *SPSS for Windows 16.0*. Pengambilan keputusan didasarkan pada besaran probabilitas (p), jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal. Namun jika sebaran $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9

Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorof-Smirnov Z	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1,935	0,001	Tidak Normal
Stres Kerja	0,914	0,373	Normal

Hasil uji normalitas menghasilkan probabilitas (p) data persepsi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,001 atau nilainya lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka dapat diartikan variabel ini berdistribusi tidak normal. Sedangkan probabilitas (p) data stres kerja sebesar 0,373 atau nilainya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel ini berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara skor variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel stres kerja merupakan garis lurus atau tidak. Uji linieritas ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows 16.0*. Hasil dari data uji dapat dilihat pada tabel 10 :

Tabel 10

Hasil Perhitungan Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalSK * totalKP	Between Groups	(Combined)	622.348	22	28.289	1.699	.056
		Linearity	254.019	1	254.019	15.252	.000
		Deviation from Linearity	368.329	21	17.539	1.053	.421
	Within Groups		965.973	58	16.655		
	Total		1588.321	80			

Dari uji linieritas diketahui bahwa hubungan antara skor variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel stres kerja perawat merupakan garis lurus karena taraf signifikasinya $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan harga F linieritas sebesar 15,252. Dengan demikian membuktikan bahwa ada hubungan yang linier antara variabel persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel stres kerja perawat

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan *spearman's rho* dalam program *SPSS for Windows 16.0* karena variabelnya tidak berdistribusi normal (Hadi, 2007). Hasil pengujian korelasi antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja perawat pada tabel 11:

Tabel 11

Hasil Analisis Korelasi

			Stres Kerja	Kepemimpinan
Spearman's rho	StresKerja	Correlation Coefficient	1.000	-.272**
		Sig. (1-tailed)	.	.007
		N	81	81
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	-.272**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.007	.
		N	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari tabel diatas didapat koefisien korelasi antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja perawat adalah sebesar -0,272 dengan signifikansi 0,007 ($p < 0,01$) dengan uji 1-tailed. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja perawat.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik *Spearman's rho*, maka hipotesis penelitian yang berbunyi bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja perawat RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten ini diterima. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan, maka akan semakin rendah stres kerja perawat. Sebaliknya semakin rendah persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi stres kerja perawat. Hal tersebut dapat diketahui dari koefisien korelasi yang bernilai -0,272 dengan signifikansi 0,007 ($p < 0,01$).

Pada skala persepsi gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai mean empirik 72,06 sedangkan mean teoritiknya 60, sehingga mean empirik lebih besar daripada mean teoritik. Hal ini menunjukkan persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin termasuk kategori tinggi. Sedangkan pada skala stres kerja

perawat diperoleh nilai mean empirik 53,35 sedangkan nilai teoritiknya 60. Sehingga mean empirik lebih kecil daripada mean teoritik. Hal ini menunjukkan perawat memiliki stres kerja pada kategori rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang perawat yang mempersepsi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin dengan tinggi akan dapat terhindar dari stres kerja. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional selalu memperhatikan masing-masing kebutuhan individu untuk berprestasi dan berkembang dalam pekerjaan. Perilaku pemimpin ini memberi kekuatan dan mengurangi tekanan kerja perawat saat bekerja. Tekanan yang berkurang juga akan menurunkan tekanan darah dan keluhan fisik lainnya yang muncul karena stres.

Perlakuan dari pemimpin ini juga dapat membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti perubahan nilai, tujuan dan kebutuhan bawahan. Perlakuan dari pemimpin ini akan sangat membantu perawat untuk mengenali dan memahami nilai-nilai penting dari pekerjaannya. Dimana tugas pokok perawat yaitu merawat dan menyembuhkan orang sakit, usaha rehabilitasi, menjaga pasien yang sakit keras dan memberikan pertolongan pertama dalam keadaan darurat. Perlakuan pimpinan akhirnya membuat perawat menyenangi pekerjaannya dan tercipta keseimbangan kondisi daya mental individu dengan beban kerja yang dirasakan. Pada dasarnya orang akan senang

melakukan sesuatu yang telah benar-benar dipahaminya dan tidak tertekan pada saat bekerja akan terhindar serta dapat mengendalikan stres kerja.

Pemimpin memberikan perhatian dan dukungan yang dapat memenuhi kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri. Hal ini akan menaikkan moral dan motivasi perawat ke tingkat yang lebih tinggi. Terpuhinya kebutuhan ini akan membuat suasana hati, emosi, ketegangan dan depresi sebagai akibat stres kerja dapat teratasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional berusaha meningkatkan kemampuan bawahannya dan mementingkan suatu visi. Hal ini membuat produktivitasnya dalam bekerja meningkat. Perawat akan memiliki keyakinan diri dan menumbuhkan semangat sehingga tidak mudah menyerah pada saat mengalami masalah berhubungan dengan pasien, relasi dengan dokter, serta tugasnya. Perawat juga berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Sedangkan pada perawat yang tidak mempersepsi kepemimpinan transformasional ini, akan merasa kurang diperhatikan, kurang bersemangat dan kurang berkeinginan menunjukkan prestasi. Hal ini membuat perawat tidak mampu menghadapi masalah di dalam bekerja.

Hal ini juga menunjukkan bahwa perawat juga mempersepsikan keempat ciri kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan dengan tinggi. Perawat mempersepsikan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menggunakan suatu karisma untuk menjadi panutan, menunjukkan pendirian dan menekankan kepercayaan

kepada bawahannya. Pemimpin menumbuhkan rasa bangga, hormat dan mempengaruhi semangat perawat dalam bekerja. Perawat juga mempersepsikan ciri motivasi inspirasional dimana atasan mampu memberikan inspirasi dan menjadi inspirasi kepada perawat dalam bekerja serta menyelesaikan permasalahannya. Pimpinan mendorong untuk sukses, mendorong perawat untuk menentukan tujuan yang menantang dengan standar yang tinggi, dan menggunakan kata-kata yang dapat menumbuhkan kesanggupan perawat untuk menyelesaikan tugas. Pimpinan juga memberikan stimulasi intelektual untuk mengeluarkan ide-ide perawat dan mengembangkan rasionalitas. Implikasinya perawat berkesempatan mengekspresikan diri dan mengaktualisasikan diri serta memiliki kepekaan dalam menyelesaikan persoalan berhubungan dengan tugasnya. Selain itu, perawat juga mempersepsikan ciri perhatian individu yang dimiliki pimpinan. Pimpinan memberikan suatu perhatian, bimbingan, dukungan dan saran yang membuat perawat merasa dihargai, diterima, serta tidak merasa sendirian saat bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap perawat RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja perawat sebesar $-0,272$ dengan signifikansi $0,007$. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan maka semakin rendah stres kerjanya. Sebaliknya semakin rendah persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan maka semakin tinggi stres kerjanya.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi direktur RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro, kepala bidang keperawatan dan pemimpin ruangan, dengan diperolehnya hasil penelitian tersebut disarankan untuk terus mengupayakan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasionalnya agar stres kerja perawatnya rendah atau bisa dikendalikan.
2. Bagi pemimpin rumah sakit lain yang memiliki masalah berkaitan dengan stres kerja perawat yang tinggi dapat mengembangkan gaya

kepemimpinan yang dipakainya dengan gaya kepemimpinan transformasional untuk memimpin. Gaya kepemimpinan ini efektif untuk mengatasi stres kerja perawat.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama atau melanjutkan penelitian tentang stres kerja pada perawat disarankan untuk mengungkap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja, sehingga dapat diketahui faktor yang memberi sumbangan untuk mengatasi stres kerja selain persepsi gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu, disarankan untuk meneliti dengan subjek penelitian dari perawat rumah sakit swasta, yang memiliki perbedaan karakteristik dengan rumah sakit negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham C. & Shanley E. (1997). *Psikologi Sosial untuk Perawat*. Jakarta: EGC
- Anaroga, P.D. & Suyati, S, S.E. (1995). *Psikologi industri dan sosial*. Jakarta : PT Dunia Pustaka
- Avolio, B.J. (1990). Transformasional Leadership in a Management Game simulation, Group Organizational Studies. *Journal of Psychology*, vol 13
- Azwar, S. (2005). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. NewYork: The Free Press
- Bass, B.M. (1998). *Transformational Leadership Organizational Culture*. Paq spring
- Burns. (1978). *Leadership*. New York: Harper&Row
- Cooper, C.L. (2004). *Organizational Stres: A Review and Critique of Theory, Research, and Application*. California: Sage Publication inc
- Davis, K. & Newstromm, J.W. (1996). *Perilaku dalam organisasi*. Alih bahasa: Dharma. A. Jakarta: Erlangga
- Diahsari, E. Y, (2001). Kontribusi Stres Pada Produktivitas Kerja. *Anima Indonesian Psychological Journal*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
- Feldmen. R.S. (1993). *Understanding Psychology*. New York: McGraw-Hill
- Gibson, H.S. (1998). *Organisasi perilaku-struktur-proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gunarsa, D. S. (1995). *Psikologi Perawatan*. Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Hadi, S. (2007). *Statistik*. Yogyakarta: Andi offset
- Hager, W.D. (1999). *Stres dan Tubuh Wanita*. Batam: Interaksara
- Hermaya, T. (1992). *Ensiklopedia Kesehatan*. Jakarta: PT. Cipta Adi Pustaka
- Hersey, P & Blanchard, K.H. (1995). *Management Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Harnanti, R.R.S. (1995). *Kebutuhan-kebutuhan Psikologis (needs) Perawat dan Pelayanan Perawatan di Rumah Sakit*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Inayati, A. (1996). *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Perawat yang Berketabahan Antara Tipe perilaku A dan B*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Jalaludin, R. (2000). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Jaya, K. (2004). *Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Perawat yang Dipimpin Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional di RS. Panti Rapih Yogyakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma
- Judge, T.A & Piccolo, R.F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-analytic Test of their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89,755-768
- Landy, F.J and Conte, J.M. (2004). *Work In The 21 Century: An Introduction To Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw Hill Company
- Keller, R.T. (1992). Transformational Leadership and the Performance of Research and Development Project Groups. *Journal of Management*, 18(3): 489-50
- Keller. (2003). *Strategic Brand Management: Building, Measuring and Managing Brand*. Prentice Hall. Upper Saddle River. New Jersey
- Keller, R.T. (2006). Transformational Leadership, Initiating Structure, and Substitutes for Leadership: A Longitudinal Study of Research and Development Project Team Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91,202-210
- Krismi, D. A. (2002). *Hubungan antara Efikasi Diri dan Kecemasan Menghadapi Tugas Keperawatan pada Mahasiswa Akademi Perawat Tahun III di Akademi Perawat Bethesda Yogyakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill Company
- Messer, D and Meldrum, C. (1999). *Psychology for Nurse and Health Care Professionals*. London: Practice Hall

- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Mutaminah. (2001). Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal ekonomi Bisnis*. No 1. hal 1-8
- Northouse. (2001). *Stress and Behavior in Organizational. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand Mc Nally College Publishing Company
- Patty, R. (2001). *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas psikologi UI. Depok
- Pillai, R., Schriesheim, C.A, & Williams, E.S. (1999). Fairness Perception and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-sample Study. *Journal of Management*, 25, 897-933
- Podsakoff, P. (1996). Transformational Leader Behavior and Substitutes for Leadership as determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2): 259-298
- Purwanto, B. (2000). *Hubungan antara gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komitmen terhadap Organisasi*. Fakultas Psikologi UGM: Tesis (tidak diterbitkan)
- Retnani, M. (2001). *Stres Kerja Pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah Ditinjau dari Perbedaan Waktu Kerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Riggio, R.E. (2002). *Introduction to Industrial or Organizational Psychology*. New Jersey : Scoot Foresman Co.
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill. Co
- Seltzer, J. & Bass, B.M. (1990). Transformational Leadership Beyond Initiation and Consideration. *Journal of Manajement* Vol. 16, No. 4, 693-70
- Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Spector, P.E. (2008). *Industrial and Organizational: Research and Practice*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc
- Schultz, D.P & Schultz, S.E. (2006). *Psychology and Industry Today*. New Jersey: Pearson Education, inc
- Thoha, M. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Trihendradi, C. (2007). *Statistik inferen: teori dasar dan aplikasinya menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset

Walgito, B. (1994). *Psikologi suatu Pengantar*. Yogyakarta: Andy Offset

Yudhiwati, D. (2005). *Hubungan persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan mutu pelayanan matahari departement store Magelang*. Tesis. Pascasarjana Psikologi Universitas Gajah Mada

Yulk, G.A. (1989). *Leadership in Organizational 2nd ed.* Englewood Clifs, New Jersey: Prentice -Hall, Inc

Kerja Berat, Gaji Minim. Diakses dari: www.bangkapos.com pada 23 Maret 2010

50,9 Persen Perawat Alami Stres Kerja. Diakses dari <http://202.146.5.33/ver1/Kesehatan/0705/12/143801.htm>. pada 23 Maret 2010

Perawat Stres Cabuti Kuku Pasien. Diakses dari <http://www.detiknews.com/index.php/detik.read/tahun/2006/bulan/01/tgl/24/time/115503/idnews/525030/idkanal/10> pada 24 Maret 2010

LAMPIRAN

KUESIONER UJI COBA**SKALA PENELITIAN**

Yogyakarta, 11 Juni 2010

Kepada

Yth : Bapak/Ibu/Saudara/I perawat yang turut

Berpartisipasi dalam penelitian ini

Dengan hormat, saya:

Nama : Ardian Jati Prasetyo

NIM : 069114029

Fakultas : Psikologi

Universitas : Sanata Dharma Yogyakarta

Sedang menyusun tugas akhir guna menyelesaikan tanggung jawab saya sebagai seorang mahasiswa. Oleh karena itu, saya mohon bantuan Anda untuk memberi tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah tersusun dalam skala ini. Semua tanggapan yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya mengharapkan Anda untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Sebelumnya, saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Anda untuk mengisi skala penelitian ini.

Hormat saya,

Ardian Jati Prasetyo

Identitas diri:

Pendidikan : SPK / D3 / S1 / S2 (coret yang tidak perlu)

Lama kerja : tahun

SKALA A**Petunjuk Pengisian:**

Bacalah baik-baik setiap pernyataan dibawah ini. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda, dengan cara memberi **tanda silang (X)** dalam kotak pada pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

SS = Apabila anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut

S = Apabila anda **SETUJU** dengan pernyataan tersebut

TS = Apabila anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut

STS = Apabila anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap salah atau benar serta tidak ada penilaian baik dan buruk, karena itu pilihlah yang paling sesuai dengan diri anda secara jujur. Anda sepenuhnya bebas menentukan pilihan. Usahakan agar tidak ada satu pun pernyataan yang terlewatkan.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bisa mengerti dengan jelas visi dan misi yang disampaikan pimpinan kepada saya				
2	Saya percaya penuh kepada atasan				
3	Atasan kurang memberikan keyakinan bahwa saya dapat menyelesaikan tugas				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
4	Saya merasa gagasan-gagasan pimpinan kurang membantu dalam bekerja				
5	Saya merasa atasan membuat saya mampu berpikir tentang masalah-masalah lama dengan cara baru				
6	Pimpinan menekankan sikap hati-hati dalam memecahkan masalah sebelum bertindak				
7	Saya merasa pimpinan kurang nyaman untuk dijadikan tempat menceritakan kesulitan saya				
8	Saya merasa pimpinan kurang menghargai pendapat-pendapat saya				
9	Saya merasa pimpinan kurang dihormati				
10	Saya merasa pimpinan kurang yakin dengan kemampuan dirinya				
11	Pimpinan menjelaskan tujuan penting organisasi dengan cara sederhana				
12	Pimpinan mengembangkan cara-cara untuk mendorong dan memotivasi saya				
13	Saya merasa pimpinan kurang menekankan kepada bawahan untuk menggunakan akal budi untuk menyelesaikan permasalahan				
14	Saya merasa pimpinan jarang mendorong saya untuk ikut serta dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				
15	Atasan memberikan semangat pada bawahannya yang tampaknya membutuhkan perhatian				
16	Atasan membimbing saya dalam menghadapi masalah-masalah sebagai kesempatan belajar				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
17	Di dalam benak saya atasan adalah simbol sukses dan prestasi				
18	Pimpinan mampu menumbuhkan rasa hormat saya kepadanya				
19	Atasan terlalu menuntut standar yang tinggi dalam bekerja				
20	Menurut saya, perilaku pimpinan kurang sesuai dengan tujuan rumah sakit				
21	Atasan memastikan saya berpikir secara matang sebelum bertindak				
22	Pimpinan meminta saya menyelesaikan tugas dengan cara yang baru				
23	Potensi saya tidak berkembang karena pimpinan kurang mempercayakan pekerjaan yang lebih tinggi kepada saya				
24	Atasan kurang bersemangat menyediakan apa yang saya butuhkan untuk bekerja				
25	Saya merasa pimpinan kurang bijaksana dalam memutuskan sesuatu				
26	Pimpinan membuat saya merasa takut jika ada di dekatnya				
27	Pimpinan memberikan ucapan-ucapan yang membesarkan hati				
28	Atasan menjelaskan harapan-harapannya tentang kinerja yang tinggi kepada saya				
29	Pimpinan meminta saya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cara konvensional				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
30	Saya tidak diberi kesempatan oleh pemimpin untuk menyampaikan ide-ide pada saat rapat				
31	Pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan membantu saya untuk mendapatkannya				
32	Pimpinan memberikan supervisi ketika saya membutuhkan				
33	Atasan meningkatkan rasa optimis saya menghadapi masa depan				
34	Saya mempercayai kemampuan pimpinan dalam menghadapi rintangan				
35	Saya merasa pimpinan jarang memberikan kata-kata bijak yang dapat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan				
36	Saya merasa pimpinan kurang mendorong saya untuk sukses				
37	Atasan menegaskan bahwa saya perlu memikirkan cara penyelesaian masalah				
38	Pimpinan meminta saya menyampaikan ide-ide yang dapat memperbaiki kinerja tim				
39	Saya merasa pimpinan selalu menghindar ketika dimintai petunjuknya				
40	Saya merasa pimpinan kurang memberi semangat kepada saya untuk bekerja dengan sebaik mungkin				
41	Pimpinan kurang membuat saya bangga menjadi teman kerjanya				
42	Saya merasa pimpinan telah salah dalam menentukan visi dan misinya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
43	Saya mudah mengerti contoh pemecahan masalah yang diutarakan pimpinan				
44	Pimpinan menyarankan saya untuk menentukan cita-cita yang tinggi sehingga saya tertantang untuk meraihnya				
45	Saya tidak perlu memikirkan kembali cara kerja saya karena pemimpin tidak menghendakinya				
46	Atasan memastikan saya bekerja dengan cara-cara yang konvensional agar tidak membuang waktu				
47	Kapan pun saya butuh, pimpinan siap memberikan penjelasan dan petunjuk				
48	Atasan menganggap bawahan merupakan orang yang istimewa dan perlu dihargai				

SKALA B

Petunjuk Pengisian:

Bacalah baik-baik setiap pernyataan dibawah ini. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda, dengan cara memberi **tanda silang (X)** dalam kotak pada pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

SS = Apabila pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan anda

S = Apabila pernyataan tersebut **SESUAI** dengan anda

TS = Apabila pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan anda

STS = Apabila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI**
dengan anda

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap salah atau benar serta tidak ada penilaian baik dan buruk, karena itu pilihlah yang paling sesuai dengan diri anda secara jujur. Anda sepenuhnya bebas menentukan pilihan. Usahakan agar tidak ada satu pun pernyataan yang terlewatkan.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Setelah selesai bekerja dengan fasilitas yang terbatas, leher dan otot punggung saya mudah kaku				
2	Saya merasakan pusing ketika saya menghadapi banyak catatan pasien yang harus dikerjakan				
3	Saya tidak merasa bosan meskipun banyak pekerjaan yang saya kerjakan				
4	Saya dapat menerima dengan lapang dada ketika mendapat teguran atau kritikan terhadap hasil pekerjaan saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
5	Ketika ada tugas tambahan yang mendadak, saya merasa sulit menyampaikan informasi secara jelas dan dapat dimengerti oleh pasien dan sesama teman kerja				
6	Akhir-akhir ini saya makan dengan porsi yang banyak karena saya stres menghadapi jumlah pasien yang dirawat				
7	Saya tidak merasa pusing meskipun pekerjaan menumpuk dan harus segera diselesaikan				
8	Saya merasa denyut jantung saya normal meskipun banyak pasien yang harus saya tangani				
9	Saya kelelahan jika banyak pasien yang gelisah ketika saya sedang bertugas				
10	Saya kehilangan daya konsentrasi ketika mendengar banyak arahan dari dokter saat menginfus pasien				
11	Saya tidak sampai memikirkan untuk berhenti bekerja meskipun ada banyak masalah dengan pasien				
12	Meskipun banyak pekerjaan yang saya kerjakan, saya tetap menjalin komunikasi dengan pasien				
13	Jantung saya berdegup kencang ketika saya harus menangani banyak pasien				
14	Saya suka merasakan sesak nafas pada saat bekerja di ruang yang mempunyai sirkulasi udara yang buruk				
15	Saya merasa tetap semangat bekerja meskipun banyak pasien di ruangan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
16	Saya tidak takut ketika menghadapi banyaknya tuntutan pasien atau keluarga pasien				
17	Saya akan mengkonsumsi obat penenang ketika menghadapi tugas yang berat				
18	Saya mengalami susah tidur ketika ada pekerjaan yang belum selesai				
19	Tensi saya tetap normal meskipun sendirian menangani banyak pasien yang menderita penyakit kronis				
20	Saya tidak merasakan perubahan di dalam metabolisme tubuh saya walaupun terdapat banyak tugas yang mendadak				
21	Saya merasa bosan ketika melakukan pekerjaan rutin merawat pasien				
22	Saya merasakan kegagalan jika pasien yang telah lama dirawat belum sembuh				
23	Meskipun banyak pasien yang dirawat diruangan, saya dapat melaksanakan pelayanan dengan baik				
24	Meskipun saya capek mengerjakan pekerjaan yang menumpuk, tidak ada keinginan saya untuk makan yang banyak				
25	Saya merasa otot-otot menjadi tegang setelah terlalu lama bekerja sendirian				
26	Saya sering merasakan sakit kepala ketika dituntut untuk terampil menggunakan teknologi (Komputer, LCD, internet)				
27	Saya tidak merasa bosan walaupun bekerja secara rutin				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
28	Saya dapat mengendalikan emosi saya meskipun bekerja dengan perawat yang tidak rajin				
29	Banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik ketika pekerjaan menumpuk				
30	Saya merasa gelisah karena belum menguasai teknologi yang digunakan untuk melayani pasien				
31	Meskipun sirkulasi udara tidak baik, saya tetap bisa bernafas dengan normal				
32	Tugas pekerjaan yang banyak tidak mempengaruhi cepatnya denyut jantung saya				
33	Pada saat pekerjaan menumpuk saya sering lupa dengan apa yang akan saya kerjakan				
34	Saya merasa cemas ketika harus menangani pasien dengan fasilitas yang terbatas				
35	Pola makan saya tetap teratur meskipun banyak tugas yang harus saya selesaikan				
36	Saya dapat tidur nyenyak meskipun banyak pekerjaan yang telah saya kerjakan di rumah sakit				

**TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI
DAN KERJASAMA ANDA**

Item Uji Coba Stres Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
7	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	1
8	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3
9	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
10	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3
11	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
15	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3
16	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
17	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3
18	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
22	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
29	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	1	1	3	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
31	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3
32	3	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3

Item Uji Coba Stres Kerja

22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	66
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	80
3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	91
3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	80
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	78
3	2	3	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	91
2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	91
3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	80
2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	89
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	83
2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	73
3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	74
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	81
3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	94
3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	81
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	76
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	76
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	76
3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	85
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	77
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	78
2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	73
2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	73
2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	73
2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	73
3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	75
3	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	69
2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	78
1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	80
1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	60

Item Uji Coba Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
8	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
16	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
17	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2
30	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3
31	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3

Item Uji Coba Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2

**RELIABILITAS UJI COBA SKALA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	139.84	27.104	.085	.857
item2	139.84	25.878	.459	.847
item3	139.84	26.201	.368	.849
item4	139.75	26.710	.290	.851
item5	139.78	26.434	.470	.848
item6	139.69	26.480	.281	.851
item7	139.88	27.274	.097	.855
item8	139.88	26.629	.561	.848
item9	139.75	26.129	.485	.847
item10	139.78	26.822	.315	.851
item11	139.69	27.448	.026	.857
item12	139.59	24.959	.486	.846
item13	139.91	26.410	.316	.850
item14	139.84	25.362	.606	.843
item15	139.84	27.684	.000	.854
item16	139.72	26.338	.358	.849
item17	139.97	25.644	.566	.845
item18	139.75	26.065	.507	.847
item19	139.94	27.351	.044	.857
item20	139.81	26.996	.358	.851
item21	139.88	27.016	.347	.851

item22	139.91	27.314	.121	.854
item23	139.88	26.629	.561	.848
item24	139.91	28.152	-.202	.859
item25	139.88	25.726	.593	.845
item26	139.81	27.060	.322	.851
item27	139.94	27.157	.142	.854
item28	139.91	27.443	.070	.854
item29	140.41	29.023	-.293	.870
item30	139.84	25.814	.477	.847
item31	139.91	26.733	.350	.850
item32	139.91	26.539	.428	.849
item33	139.88	27.403	.135	.853
item34	139.91	25.959	.665	.845
item35	139.94	25.028	.641	.842
item36	139.88	25.855	.551	.846
item37	139.88	26.952	.198	.853
item38	139.84	26.330	.495	.848
item39	139.78	25.918	.456	.847
item40	139.84	24.201	.760	.838
item41	139.84	25.362	.606	.843
item42	139.75	25.806	.595	.845
item43	139.88	27.403	.135	.853
item44	139.88	26.629	.561	.848
item45	139.81	26.996	.358	.851
item46	140.62	29.597	-.403	.873
item47	139.84	26.394	.470	.848
item48	139.84	27.684	.000	.854

RELIABILITAS UJI COBA SKALA STRES KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	75.81	52.867	.328	.877
item2	75.84	50.136	.690	.869
item3	76.06	51.157	.602	.871
item4	76.25	54.000	.387	.876
item5	76.03	53.064	.374	.876
item6	76.16	53.555	.420	.875
item7	76.03	51.709	.579	.872
item8	76.16	52.846	.561	.873
item9	75.53	52.386	.327	.878
item10	76.16	52.459	.430	.875
item11	76.19	51.964	.464	.874
item12	76.31	53.383	.551	.874
item13	76.12	52.177	.625	.872
item14	75.91	52.926	.299	.878
item15	76.25	53.161	.575	.874
item16	76.25	54.710	.426	.877
item17	76.50	55.161	.071	.881
item18	75.91	51.572	.520	.873
item19	76.06	53.996	.318	.877
item20	75.94	52.577	.463	.874
item21	76.00	55.097	.071	.882
item22	75.91	52.862	.307	.878

item23	76.34	54.039	.264	.878
item24	76.12	54.694	.245	.878
item25	75.19	55.060	.081	.881
item26	76.16	53.814	.242	.879
item27	76.25	54.968	.122	.880
item28	76.38	50.758	.526	.872
item29	76.03	51.386	.439	.875
item30	75.97	50.741	.592	.871
item31	75.75	52.903	.319	.877
item32	76.03	52.418	.571	.873
item33	76.00	51.742	.651	.871
item34	75.72	52.983	.308	.877
item35	76.22	53.789	.367	.876
item36	76.12	54.113	.223	.879

RELIABILITAS DATA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (Setelah item digugurkan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	24

RELIABILITAS DATA STRES KERJA (setelah item digugurkan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	24

KUESIONER PENELITIAN**SKALA PENELITIAN**

Yogyakarta, 11 Juni 2010

Kepada

Yth : Bapak/Ibu/Saudara/I perawat yang turut
Berpartisipasi dalam penelitian ini

Dengan hormat, saya:

Nama : Ardian Jati Prasetyo
NIM : 069114029
Fakultas : Psikologi
Universitas : Sanata Dharma Yogyakarta

Sedang menyusun tugas akhir guna menyelesaikan tanggung jawab saya sebagai seorang mahasiswa. Oleh karena itu, saya mohon bantuan Anda untuk memberi tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah tersusun dalam skala ini. Semua tanggapan yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya mengharapkan Anda untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Sebelumnya, saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Anda untuk mengisi skala penelitian ini.

Hormat saya,

Ardian Jati Prasetyo

identitas diri:

Pendidikan : SPK / D3 / S1 / S2 (coret yang tidak perlu)

Lama kerja : tahun

SKALA A**Petunjuk Pengisian:**

Bacalah baik-baik setiap pernyataan dibawah ini. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda, dengan cara memberi **tanda silang (X)** dalam kotak pada pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

SS = Apabila anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut

S = Apabila anda **SETUJU** dengan pernyataan tersebut

TS = Apabila anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut

STS = Apabila anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap salah atau benar serta tidak ada penilaian baik dan buruk, karena itu pilihlah yang paling sesuai dengan diri anda secara jujur. Anda sepenuhnya bebas menentukan pilihan. Usahakan agar tidak ada satu pun pernyataan yang terlewatkan.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan kurang memberikan keyakinan bahwa saya dapat menyelesaikan tugas				
2	Saya merasa atasan membuat saya mampu berpikir tentang masalah-masalah lama dengan cara baru				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
3	Saya merasa pimpinan kurang menghargai pendapat-pendapat saya				
4	Pimpinan mengembangkan cara-cara untuk mendorong dan memotivasi saya				
5	Saya merasa pimpinan jarang mendorong saya untuk ikut serta dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				
6	Di dalam benak saya atasan adalah simbol sukses dan prestasi				
7	Pimpinan mampu menumbuhkan rasa hormat saya kepadanya				
8	Menurut saya, perilaku pimpinan kurang sesuai dengan tujuan rumah sakit				
9	Atasan memastikan saya berpikir secara matang sebelum bertindak				
10	Potensi saya tidak berkembang karena pimpinan kurang mempercayakan pekerjaan yang lebih tinggi kepada saya				
11	Saya merasa pimpinan kurang bijaksana dalam memutuskan sesuatu				
12	Saya tidak diberi kesempatan oleh pemimpin untuk menyampaikan ide-ide pada saat rapat				
13	Pimpinan memberikan supervisi ketika saya membutuhkan				
14	Saya mempercayai kemampuan pimpinan dalam menghadapi rintangan				
15	Saya merasa pimpinan jarang memberikan kata-kata bijak yang dapat memotivasi saya untuk melakukan pekerjaan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
16	Saya merasa pimpinan kurang mendorong saya untuk sukses				
17	Pimpinan meminta saya menyampaikan ide-ide yang dapat memperbaiki kinerja tim				
18	Saya merasa pimpinan selalu menghindar ketika dimintai petunjuknya				
19	Saya merasa pimpinan kurang memberi semangat kepada saya untuk bekerja dengan sebaik mungkin				
20	Pimpinan kurang membuat saya bangga menjadi teman kerjanya				
21	Saya merasa pimpinan telah salah dalam menentukan visi dan misinya				
22	Pimpinan menyarankan saya untuk menentukan cita-cita yang tinggi sehingga saya tertantang untuk meraihnya				
23	Saya tidak perlu memikirkan kembali cara kerja saya karena pemimpin tidak menghendakinya				
24	Kapan pun saya butuh, pimpinan siap memberikan penjelasan dan petunjuk				

SKALA B

Petunjuk Pengisian:

Bacalah baik-baik setiap pernyataan dibawah ini. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda, dengan cara memberi **tanda silang (X)** dalam kotak pada pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

SS = Apabila pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan anda

S = Apabila pernyataan tersebut **SESUAI** dengan anda

TS = Apabila pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan anda

STS = Apabila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI**
dengan anda

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap salah atau benar serta tidak ada penilaian baik dan buruk, karena itu pilihlah yang paling sesuai dengan diri anda secara jujur. Anda sepenuhnya bebas menentukan pilihan. Usahakan agar tidak ada satu pun pernyataan yang terlewatkan.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Setelah selesai bekerja dengan fasilitas yang terbatas, leher dan otot punggung saya mudah kaku				
2	Saya merasakan pusing ketika saya menghadapi banyak catatan pasien yang harus dikerjakan				
3	Saya tidak merasa bosan meskipun banyak pekerjaan yang saya kerjakan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
4	Saya dapat menerima dengan lapang dada ketika mendapat teguran atau kritikan terhadap hasil pekerjaan saya				
5	Ketika ada tugas tambahan yang mendadak, saya merasa sulit menyampaikan informasi secara jelas dan dapat dimengerti oleh pasien dan sesama teman kerja				
6	Akhir-akhir ini saya makan dengan porsi yang banyak karena saya stres menghadapi jumlah pasien yang dirawat				
7	Saya tidak merasa pusing meskipun pekerjaan menumpuk dan harus segera diselesaikan				
8	Saya merasa denyut jantung saya normal meskipun banyak pasien yang harus saya tangani				
9	Saya kelelahan jika banyak pasien yang gelisah ketika saya sedang bertugas				
10	Saya kehilangan daya konsentrasi ketika mendengar banyak arahan dari dokter saat menginfus pasien				
11	Saya tidak sampai memikirkan untuk berhenti bekerja meskipun ada banyak masalah dengan pasien				
12	Meskipun banyak pekerjaan yang saya kerjakan, saya tetap menjalin komunikasi dengan pasien				
13	Jantung saya berdegup kencang ketika saya harus menangani banyak pasien				
14	Saya merasa tetap semangat bekerja meskipun banyak pasien di ruangan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
15	Saya tidak takut ketika menghadapi banyaknya tuntutan pasien atau keluarga pasien				
16	Saya mengalami susah tidur ketika ada pekerjaan yang belum selesai				
17	Saya tidak merasakan perubahan di dalam metabolisme tubuh saya walaupun terdapat banyak tugas yang mendadak				
18	Saya dapat mengendalikan emosi saya meskipun bekerja dengan perawat yang tidak rajin				
19	Banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik ketika pekerjaan menumpuk				
20	Saya merasa gelisah karena belum menguasai teknologi yang digunakan untuk melayani pasien				
21	Meskipun sirkulasi udara tidak baik, saya tetap bisa bernafas dengan normal				
22	Tugas pekerjaan yang banyak tidak mempengaruhi cepatnya denyut jantung saya				
23	Pada saat pekerjaan menumpuk saya sering lupa dengan apa yang akan saya kerjakan				
24	Pola makan saya tetap teratur meskipun banyak tugas yang harus saya selesaikan				

TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI DAN KERJASAMA ANDA

Item Data Penelitian Stres Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
6	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
7	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
8	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3
9	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2
13	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
15	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
16	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
17	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	3	3	3
18	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
19	2	1	4	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2
21	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2
22	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
23	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
24	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2
29	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
30	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2
31	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2
32	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
33	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
34	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2
35	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2
36	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
37	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
38	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
39	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3
40	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1
41	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2

Item Data Penelitian Stres Kerja

42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
43	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
44	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
45	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2
46	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
49	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
50	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2
51	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2
52	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3
53	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	4	4	2	2	2	1	2	1	4	4	1	1	2	2	2	2	2
56	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
58	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
59	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
61	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3
62	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
63	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3
64	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
65	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
66	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
67	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
68	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
69	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
70	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
73	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
74	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2
77	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
78	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
79	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2
80	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
81	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3

Item Data Penelitian Stres Kerja

18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
2	3	2	2	2	2	2	54
2	2	2	3	2	2	2	53
2	2	3	3	3	3	2	60
2	2	3	2	2	3	2	58
2	2	3	2	2	2	2	53
2	2	3	3	3	3	2	56
2	2	3	3	2	2	2	53
3	3	3	3	3	2	1	58
2	2	3	3	3	3	3	56
2	2	2	3	3	3	3	53
2	2	2	3	3	3	3	53
3	2	2	4	3	2	2	57
2	3	3	3	2	2	1	53
2	2	3	3	3	2	2	53
2	2	2	2	2	3	1	47
2	2	3	3	3	2	2	56
2	4	3	2	3	3	1	53
3	2	2	2	2	3	2	55
2	2	2	2	2	2	2	50
2	2	2	2	3	3	2	50
2	2	2	2	3	3	2	50
2	2	3	3	3	2	2	61
2	2	3	1	2	3	2	55
2	2	2	2	2	2	2	48
2	2	2	2	2	2	2	48
2	2	2	2	2	2	2	48
2	2	2	2	2	2	2	48
2	2	2	2	2	2	2	42
2	3	3	3	3	2	2	57
3	3	3	1	2	3	2	58
2	2	2	2	2	2	2	42
2	2	2	3	2	2	2	55
2	2	2	2	2	2	3	55
3	3	3	1	2	3	2	58
3	3	3	1	2	3	2	58
3	2	2	3	3	2	2	56
2	2	2	3	3	2	2	49
2	2	2	2	3	2	2	53
2	3	2	3	2	3	2	55
2	3	3	3	2	3	1	53
2	3	2	2	2	3	2	55

Item Data Penelitian Stres Kerja

2	2	2	2	2	2	2	49
2	3	3	3	3	2	2	57
3	2	2	3	3	2	2	55
3	3	3	1	2	3	2	58
2	3	2	3	3	2	3	51
2	3	2	2	2	2	2	49
2	3	3	3	3	3	3	62
2	3	2	3	2	2	2	53
3	3	3	1	2	3	2	58
3	2	3	3	2	2	3	53
2	3	3	2	3	3	2	59
2	3	3	3	3	3	3	61
2	2	2	2	2	2	2	48
2	4	2	2	2	4	1	55
2	3	1	3	3	2	2	44
3	2	2	3	3	2	2	56
3	2	2	3	3	2	2	56
2	2	2	2	2	2	2	47
2	3	3	3	3	3	3	62
2	2	3	3	2	2	2	49
2	2	1	2	2	2	2	45
2	3	3	3	3	3	3	60
2	1	2	3	3	3	3	55
3	2	2	2	2	3	2	58
2	2	2	2	2	2	2	48
2	2	2	2	2	2	2	51
3	2	2	2	2	3	2	58
3	2	2	2	2	3	2	58
2	2	2	3	2	3	2	50
2	2	2	3	2	3	2	50
2	2	2	3	2	3	2	56
2	2	2	3	2	3	2	56
2	2	2	3	2	3	2	51
2	2	2	3	2	3	2	50
2	3	2	2	2	2	2	50
2	2	2	2	2	3	2	52
2	2	2	2	3	2	2	54
2	2	2	3	2	3	2	50
2	2	2	2	2	2	2	51
2	2	2	2	2	2	2	51

Item Data Penelitian Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
12	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
18	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3
22	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
23	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
28	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
33	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
36	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
38	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3

Item Data Penelitian Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

[illegible]

Item Data Penelitian Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
4	3	3	3	3	3	3	71
3	3	3	3	2	3	3	71
3	2	2	3	3	3	3	67
3	2	2	3	3	3	3	66
3	3	3	3	2	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	73
3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	2	69
3	3	3	3	3	3	2	63
3	3	3	3	3	3	3	69
3	3	3	3	3	3	3	69
4	3	3	3	3	3	3	74
3	3	3	3	2	3	3	69
3	3	3	3	3	3	3	73
4	3	3	3	3	3	4	78
3	3	3	3	3	3	3	73
4	4	3	3	2	3	3	74
3	3	3	3	3	3	3	70
4	3	3	4	3	4	4	84
3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	73
3	3	3	3	2	3	3	68
4	4	3	4	4	3	4	92
3	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	70
4	4	4	4	4	4	4	94
3	3	3	3	3	3	3	75
1	2	2	3	3	1	3	59
4	4	4	4	4	4	4	94
3	3	3	3	3	2	4	68
3	4	3	3	3	3	3	83
4	3	3	3	3	3	3	72
1	2	2	4	3	4	3	63
3	3	3	3	3	3	3	74
4	3	4	4	3	3	4	79
3	3	3	3	3	3	3	73
3	3	3	3	2	3	3	73
3	3	3	3	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	73

Item Data Penelitian Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	3	3	3	3	3	74
3	3	3	4	3	3	3	74
2	4	3	4	3	4	3	80
3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	72
3	2	3	3	3	3	3	69
1	2	2	4	3	1	3	60
3	3	3	3	3	4	4	80
3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	71
3	3	3	3	3	3	3	74
3	3	2	4	2	3	3	60
4	3	4	4	4	3	3	80
3	3	3	3	2	3	3	71
3	3	3	3	3	3	3	74
3	3	2	3	3	3	3	67
3	3	3	4	3	3	3	71
3	3	3	3	3	3	2	65
3	3	3	3	4	3	3	73
3	3	3	3	3	3	3	71
3	3	3	3	3	3	3	77
3	3	3	3	3	2	3	69
3	2	2	3	4	3	3	70
3	3	3	3	3	2	3	74
3	3	3	3	3	2	3	70
3	3	3	3	3	2	3	68
3	3	3	3	3	3	3	71
3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	2	3	3	3	70
3	3	3	2	3	3	3	70
3	3	3	2	3	3	3	70
3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	71
3	3	2	3	3	3	3	71
3	3	2	3	3	2	2	64
3	3	3	3	3	3	3	71
3	3	3	3	3	2	3	71
3	3	3	3	3	2	3	71

DESKRIPTIF DATA**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotalSK	81	42	62	53.35	4.456
totalKP	81	59	94	72.06	6.108
Valid N (listwise)	81				

NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		totalKP	TotalSK
N		81	81
Normal Parameters(a,b)	Mean	72.06	53.35
	Std. Deviation	6.108	4.456
Most Extreme Differences	Absolute	.215	.102
	Positive	.215	.070
	Negative	-.135	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.935	.914
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001	.373

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LINIERITAS**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TotalSK * totalKP	81	100.0%	0	.0%	81	100.0%

Report

TotalSK

totalKP	Mean	N	Std. Deviation
59	58.00	1	.
60	56.50	2	2.121
63	57.00	2	1.414
64	54.00	1	.
65	49.00	1	.
66	58.00	1	.
67	53.50	2	9.192
68	56.75	4	3.500
69	54.67	6	2.582
70	51.73	11	3.977
71	54.17	12	4.509
72	53.33	9	5.000
73	52.88	8	3.758
74	54.25	8	3.370
75	57.00	2	.000
77	55.00	1	.
78	47.00	1	.
79	49.00	1	.
80	49.33	3	4.726
83	55.00	1	.
84	50.00	1	.
92	55.00	1	.
94	42.00	2	.000
Total	53.35	81	4.456

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalSK * totalKP	Between Groups	(Combined)	622.348	22	28.289	1.699	.056
		Linearity	254.019	1	254.019	15.252	.000
		Deviation from Linearity	368.329	21	17.539	1.053	.421
	Within Groups		965.973	58	16.655		
	Total		1588.321	80			

KORELASI**Correlations**

			Stres Kerja	Kepemimpinan
Spearman's rho	StresKerja	Correlation Coefficient	1.000	-.272**
		Sig. (1-tailed)	.	.007
		N	81	81
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	-.272**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.007	.
		N	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



DEPARTEMEN KESEHATAN RI
DIREKTORAT JENDERAL BINA PELAYANAN MEDIK
RSUP Dr. SOERADJI TIRTONEGORO
KLATEN



Telp. (0272) 326060 (4 Saluran Hunting)

Faks. (0272) 321104

E-mail : rsupsoeradji_klaten@yahoo.com

RT. Suradji Tirtonegoro No. 1 Klaten, Jawa Tengah

Nomor : DL.02.02.06.10.6655
Hal : Ijin Penelitian

23 Juni 2010

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Sanata Dharma
di –

YOGYAKARTA

Sehubungan dengan surat Saudara, Nomor : 66a/D/KP/Psi/USD/VI/2010, tertanggal 10 Juni 2010, bersama ini disampaikan bahwa kami tidak keberatan memberikan ijin kepada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Ygyakarta Program Studi S1 Psikologi, atas :

Nama : Ardian Jati Prasetyo
NIM : 069114029

Untuk mengadakan Penelitian di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten guna menyusun Skripsi dengan judul **“Hubungan antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transpormasional dengan Stres Kerja pada Perawat RSUP Dr.Soeradji Tirtonegoro”**. Ijin ini berlaku selama tiga bulan terhitung diterbitkannya surat hingga tiga bulan berjalan (Tanggal 23 Juni s/d 23 September 2010). Dan apabila dalam batas waktu yang ditentukan tidak selesai maka proses ijin harus diperbaharui.

Demikian untuk menjadikan periksa, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.



Direktur Umum, SDM dan Pendidikan

Dra. Nining Setyawati, M.Si.
NIP. 196002201987032001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Yang bersangkutan
2. Ka. Bidang Pelayanan keperawatan