

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG TARGET  
KERJADENGAN STRESS KERJA KARYAWAN  
DISTRIBUTOR PUPUK ZA PT PETROKIMIA GRESIK**

***SKRIPSI***

**Disusun Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 Psikologi  
Fakultas Psikologi Unwidha**



**Diajukan Oleh :**

**GANDI ISKANDAR**

**NIM.0761100189**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**2015**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Laporan Skripsi ini telah disetujui untuk Diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi

Pada Hari..... Tanggal...../ ...../ 2015.

Pembimbing I,



**Drs. Jajang Susatya, M. Si.**

NIK. 1961 1209 031001

Pembimbing II,



**Winarno Heru Murjito, M. Psi. PSIK.**

NID. 690 811 318

## HALAMAN PENGESAHAN

Diterima dan disetujui oleh Panitia Penguji Skripsi Fakultas Psikologi  
Universitas Widya Dharma Klaten, pada :

Hari / Tanggal : .....  
Jam : .....  
Tempat : Ruang Sidang Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Widya  
Dharma Klaten

### Dewan Penguji

Ketua



Ummu Hany Almasitoh, S.Psi, M.A.  
NIK. 690809296

Sekretaris



Hartanto, M.A.  
NIK. 690313334

Penguji I



Drs. Jajang Susatva, M.Si.  
NIK. 1961 1209 031001

Penguji II



Winarno Heru Murjito, M. Psi. Psik  
NID. 690 811 318

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Psikologi



Drs. Jajang Susetva, M.Si  
NIK. 1961 1209 031001



**UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Ki Hajar Dewantoro, Klaten 57401 PO.Box.168  
Telp. (0272)322363 Fax. (0272)323288

---

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

N a m a : Gandi Iskandar  
N I M : 0761100189  
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa SKRIPSI berjudul :

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG TARGET KERJA  
DENGAN STRESS KERJA KARYAWAN DISTRIBUTOR PUPUK  
ZA PT PETROKIMIA GRESIK

Merupakan hasil karya tulis yang kami buat sendiri, dan bukan merupakan bagian dari Skripsi maupun hasil karya tulisan penulis lain. Bilamana ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar dan terbukti ada sebagian hasil karya tulisan penulis lain, kami sanggup menerima sanksi akademik apapun yang ditetapkan oleh Universitas Widya Dharma Klaten.

Klaten, 10 November 2015

Yang menyatakan,



Gandi Iskandar  
NIM. 0761100189

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi Ini kami persembahkan Kepada :

1. Untuk Bapak-Ibu penulis, H./Hj. Sadiyo Ranto Sardjono tercinta, Istri terkasih, Dwi Septiarini, ST., dan Putri kecilku Anjani Dirga Ayu Larasati, atas inspirasi hidup dan pelimpah kasih sayang serta dorongan semangat,
2. Sahabat-sahabatku angkatan 2007 Non Reg yang masih tersisa, Mbak Desti dan mbak Trinawati,
3. Teman-teman KKT psikologi Unwidha TA 2010/2011 di Bali,
4. Teman-teman Reguler yang bersama-sama menempuh skripsi dan selalu bareng dalam melobi dosen dan berbagi info.
5. Almameterku, Fakultas Psikologi Unwidha, Mungkin dalam waktu yang singkat ini, hanya karya ini yang dapat ku persembahkan untukmu.

## HALAMAN MOTTO

- ❖ *“Man Jadda wa Jadda”*
  
- ❖ *“Kesuksesan adalah ketika kita berhasil mencapai apa yang orang katakan tidak akan bisa kita capai” (Reinald Kasali, 2008)*
  
- ❖ *“Setiap manusia pasti binasa, kecuali orang yang berilmu; Setiap yang berilmu juga binasa, kecuali yang mengamalkan ilmunya; Setiap pengamal ilmupun rusak binasa, kecuali yang ikhlas niatnya” (Al-Hadits)*
  
- ❖ *“Lebih Baik Menjadi ikan kecil disamudra luas dari pada menjadi ikan besar dalam akuarium...: akan lebih membanggakan jika kita bisa menjadi bagian dari dunia kerja yang besar, dengan potensi pengembangan diri yang luas, dari pada menjadi orang besar yang tidak bisa berkembang dalam dunia kerja yang sempit..” (Penulis)*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Tuhan YME. Dialah Yang Maha Agung yang telah memberikan landasan, tolak ukur dan berbagai petunjuk dalam mengurus umat ini. Dan, atas rahmat-Nya skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang terlibat dalam setiap doa, arahan, dorongan, serta data penelitian hingga tersusunnya skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Triyono, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten,
2. Bapak Drs. Jajang Susatya, Msi. selaku Dekan Fakultas Psikologi Sekaligus Pembimbing I yang meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
3. Bapak Winarno Heru Murjito, M. Psi. Psik., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan nasehat dan arahan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberi ilmu dan membuka wawasan kepada penulis.
5. Seluruh karyawan Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma, yang telah membantu kelancaran penulis selama kuliah.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya, penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak telah ikut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan selama penulis menjalani studi di Fakultas Psikologi Universitas Widya

Dharma Klaten. Semoga amal baik dan keikhlasannya mendapat ganjaran dan pahala yang setimpal dari Tuhan YME.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih dijumpai kekurangan di sana-sini, karenanya sumbangan pikiran, saran dan kritik, penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat diterima sebagai sumbangan dari penulis untuk kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan bagi almamater pada khususnya.

Klaten, 27 Oktober 2015

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
ABSTRAK .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	9
C. Manfaat Penelitian .....	9
D. Keaslian Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Stres Kerja .....	12
1. Pengertian Stres Kerja .....	12
2. Gejala-gejala Stres Kerja .....	13
3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja .....	15
4. Dampak Stres Kerja pada Perusahaan .....	26
B. Persepsi mengenai Penetapan Target Kerja .....	29
1. Pengertian Persepsi .....	29
2. Pengertian Target Kerja .....	30
3. Pengertian Persepsi terhadap Penetapan Target Kerja .....	33
C. Hubungan antara Persepsi mengenai penetapan target dengan Setres Kerja .....	34
D. Kerangka Fikir .....	36
E. Hipotesa.....	37

BAB III METODE PENELITIAN .....	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
C. Populasi, Sample dan Teknik Pengambilan Sample .....	39
D. Metode Pengumpulan Data .....	40
E. Instrumen Penelitian .....	41
F. Validitas dan Reliabilitas .....	43
G. Metode Analisis Data .....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	47
A. Orientasi Kancan Dan Persiapan .....	47
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	53
C. Hasil Penelitian .....	53
D. Pembahasan .....	56
BAB V PENUTUP .....	59
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## ABSTRAK

**Gandi Iskandar, NIM. 0761100189.** Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi : HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG PENETAPAN TARGET KERJA DENGAN STRES KERJA PADA DISTRIBUTOR PUPUK ZA PT. PETROKIMIA GRESIK

Stres kerja diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang terutama dari lingkungan pekerjaan (Spielberger dalam Handoyo, 2001). Sedangkan persepsi tentang penetapan target kerja merupakan penafsiran mengenai suatu tujuan yang ingin dicapai melalui suatu proses motivasi yang menimbulkan kesiapan, antisipasi dan kearah mana tingkah laku seseorang yang dilakukan secara rasional dan sadar.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara persepsi karyawan tentang penetapan target kerja dengan stres kerja karyawan distributor pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara persepsi penetapan target kerja dengan stres kerja karyawan distributor pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik, dengan nilai Hubungan negatif dimana semakin negatif persepsi karyawan tentang penetapan target kerja, maka semakin Tinggi pula stress kerja yang dialami karyawan distributor pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan distributor pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik sebanyak 40 orang karyawan. Adapun skala yang digunakan adalah hasil Adaptasi dari Skala persepsi karyawan tentang penetapan target kerja yang dikembangkan Santoso (1995) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Locke (1968) yang berjumlah 40 aitem. Serta Skala stres kerja yang dikembangkan Handoyo (2001) sebanyak 40 aitem.

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan fasilitas program SPSS versi 11.0 untuk menguji apakah ada hubungan antara persepsi karyawan tentang penetapan target kerja dengan stres kerja karyawan distributor pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik. Korelasi *product moment* dari Pearson menunjukkan korelasi sebesar  $r = -0.3755$  dengan nilai  $p = 0.009$  ( $p < 0.01$ ), yang artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi karyawan tentang penetapan target kerja dengan stres kerja karyawan distributor pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik. Jadi hipotesis penelitian diterima.

Kata kunci : *Persepsi, Target Kerja, Stres Kerja*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan dan organisasi atau perusahaan adalah dua pihak yang saling bersimbiosis satu sama lain untuk mewujudkan tujuannya. Bagi karyawan tujuan bergabung dalam perusahaan adalah untuk memperoleh penghasilan sesuai apa yang ia berikan kepada perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ada pula yang mengatakan bahwa tujuan dari orang bergabung dan bekerja di perusahaan adalah untuk aktualisasi dan pengembangan diri. Sedangkan bagi perusahaan, karyawan adalah satu aset dari lima aset lain yaitu, modal, bahan, metode, mesin atau alat, dan manusia atau karyawan yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi (Noe, dalam Gibson Dkk, 1997).

Dari sudut pandang perusahaan, Karyawan dikelola sedemikian rupa untuk dapat dioptimalkan dalam membantu mencapai tujuan organisasi, bagaimanapun caranya. Secara umum, setiap perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur barang dan layanan jasa selalu berorientasi pada peningkatan keuntungan maupun laba (*Profit Oriented*). Pencapaian peningkatan laba dapat dicapai apabila setiap komponen dalam perusahaan baik itu manajemen perusahaan sebagai subyek maupun 5 (lima) modal dasar perusahaan (*Man, Material, Machine, Methods and Money*), sebagai obyek mampu berkolaborasi untuk dapat dioptimalkan secara menyeluruh.

Bahkan kadang, manajemen perusahaan harus menerapkan kebijakan yang berupa batasan baik minimal maupun maksimal terhadap pengelolaan kelima modal untuk menjaga neraca perusahaan. Sebagai contoh untuk sebuah perusahaan Kerupuk A, harus mampu mengolah bahan baku sebanyak X kilogram tepung terigu menjadi sejumlah Y kantong kerupuk untuk memenuhi sejumlah Z kebutuhan konsumen setiap hari. Contoh lain, perusahaan “Alpha” mewajibkan setiap karyawannya untuk dapat menghasilkan sebanyak minimal “betha” potong baju setiap hari, jika tidak maka perusahaan “Alpha” tidak akan mampu menghasilkan produk baju sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hal tersebut akan mengurangi rencana pendapatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kurangnya pendapatan seperti rencana yang ditetapkan sebelumnya tentu saja akan mempengaruhi neraca keuangan perusahaan dan mengancam eksistensi perusahaan yang bersangkutan.

Dalam konsep dunia industri, kebijakan yang ditempuh perusahaan di atas disebut sebagai kebijakan penetapan target kerja operasional perusahaan. Penentuan target adalah penancangan tujuan, sasaran tertentu yang ingin dicapai dalam suatu batas waktu tertentu (Robbins, 1998). Teori penentuan target yang disampaikan Robbin dikembangkan dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (As’ad, 2001). Locke ( dalam As’ad, 2001) berpendapat bahwa tingkah-laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan, tujuan inilah yang disebut sebagai target individu. Selanjutnya Locke (Robbins, 1998) mengatakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja, artinya tujuan

memberitahu karyawan apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya akan dihabiskan.

Karyawan (*men*) sebagai salah satu modal dasar dalam perusahaan adalah suatu elemen perusahaan yang memiliki karakteristik yang khas dibandingkan dengan 4 (empat) elemen yang lain. Tidak seperti mesin ataupun bahan yang secara kualitas dan kuantitas dapat dikalkulasikan secara tepat, Karyawan adalah elemen perusahaan yang paling unpredictable atau tidak dapat diperkirakan. Karyawan adalah modal perusahaan yang memiliki karakteristik yang dinamis. Karyawan memiliki semangat, kebutuhan pribadi, daya tahan psikis dan fisik, serta kondisi yang fluktuatif. Seberapa banyak produk yang mampu dihasilkan seorang karyawan hari ini, tidak dapat dijadikan jaminan bahwa karyawan yang bersangkutan akan menghasilkan produk dengan jumlah yang sama esok harinya.

Berkaitan dengan kebijakan perusahaan dalam menetapkan target kerja terhadap karyawannya, kebijakan tersebut tentu akan berakibat secara langsung bagi karyawan baik positif dan negatif. Secara positif, target kerja yang realistis yang dicanangkan perusahaan akan membangkitkan motivasi dalam bekerja, mampu menumbuhkan kegairahan dan semangat bagi karyawan. Namun pemberian target juga bisa direspon secara negatif oleh karyawan sebagai suatu beban, kondisi yang tidak menyenangkan, tidak manusiawi, penggebiran kreatifitas dan sebagainya.

Apabila target kerja yang diambil sebagai kebijakan perusahaan direspon negatif oleh karyawan, maka dari sudut pandang karyawan hal

tersebut akan menciptakan munculnya beban kerja yang mereka rasa berlebih, rasa tidak puas dan suasana ketidaknyamanan dalam bekerja. Beban kerja yang dipersepsikan berlebih oleh karyawan serta ketidaknyamanan dalam bekerja yang diakibatkan target kerja yang dibebankan perusahaan, dalam kurun waktu yang relatif panjang dapat menimbulkan tekanan dan bahkan stres kerja yang dialami karyawan.

Seperti yang dikemukakan Herzberg (dalam Gibson, 1997), terdapat 2 (dua) faktor yang membuat karyawan merasa puas maupun tidak puas dalam bekerja. Dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor motivator dan faktor higien. Faktor motivator adalah faktor yang diperoleh dan berasal dari diri karyawan sendiri yang terdiri dari penghargaan atas prestasi, pengenalan terhadap pekerjaan, peluang mengembangkan diri, tanggung jawab dan minat akan pekerjaan. Sedangkan faktor Higien adalah faktor kepuasan yang diperoleh dari perusahaan seperti: suasana kerja (termasuk didalamnya kebijakan yang berkaitan dengan target kerja, rekan sejawat, lingkungan kerja dan sebagainya), pengawasan dan kesejahteraan dari perusahaan. Sehingga dapat diartikan jika kebijakan tentang target kerja direspon secara negatif oleh karyawan, yang akan muncul adalah suasana kerja yang tidak menyenangkan yang akan bermuara pada munculnya stres kerja. namun apabila penetapan target kerja direspon secara positif oleh karyawan, maka yang akan dirasakan adalah semangat kerja yang meningkat, situasi kerja yang lebih bergairah dan akan bermuara pada terciptanya motivasi kerja yang tinggi.

Hal tersebut juga penulis temukan di perusahaan tempat penulis bernaung yaitu PT. Petrokimia Gresik. PT. Petrokimia Gresik merupakan perusahaan yang dibentuk pemerintah yang bergerak di bidang pembuatan pupuk pertanian. PT. Petrokimia Gresik berdiri dan diresmikan pengoperasiannya oleh Presiden RI ke-2 (dua) Bapak presiden Suharto, pada tanggal 10 Juli 1972. Sebagai perusahaan milik pemerintah, PT. Petrokimia Gresik bertanggung jawab dalam memproduksi, mensuplai dan memasarkan pupuk hasil produksinya keseluruh wilayah Indonesia. Produk-produk PT Petrokimia Gresik antara lain Urea, SP-36, ZA, NPK dan Organik.

Setiap produk dari PT. Petrokimia Gresik telah ditangani secara desentralisasi oleh setiap departemen, diantaranya departemen produksi dan pemasaran Urea, departemen produksi dan pemasaran SP-36, departemen produksi dan pemasaran ZA, departemen produksi dan pemasaran NPK, dan departemen produksi dan pemasaran Organik. Setiap departemen memiliki tim produksi, penyimpanan dan pemasaran sendiri. Kapasitas produksi pupuk PT Petrokimia Gresik terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Untuk melihat kapasitas produksi pupuk untuk setiap departemen dan jenis pupuk dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini :

Tabel 1  
Kapasitas Produksi Pupuk untuk setiap departemen (Dalam juta ton).

PRODUK	2010	2011	2012	2013	2014
Urea	8,51	9,16	9,10	9,01	9,00
SP-36	4,54	4,53	4,43	4,00	4,34
ZA	1,54	1,63	1,65	1,67	1,70
NPK	8,24	8,79	9,40	9,30	9,35
Organic	11,92	11,98	12,42	12,72	13,02

(Sumber : Company Profil PT. Petrokimia Gresik, tahun 2013)



Dari tabel mengenai kapasitas produksi masing-masing produk di atas, dapat diketahui bahwa untuk produk pupuk berjenis ZA dan organik cenderung mengalami peningkatan produksi kurang lebih 1,5 % per tahun. Sedangkan untuk jenis Urea dan NPK cenderung fluktuatif namun cukup stabil dan jenis SP-36 cenderung mengalami pengurangan kapasitas produksi.

Peningkatan produksi untuk pupuk berjenis ZA dan organik tentu juga perlu diimbangi dengan ketersediaan pupuk dipasaran, sehingga mau tidak mau manajemen PT. Petrokimia Gresik meningkatkan target pemasaran dan distribusi untuk kedua jenis pupuk di atas. Sebagai departemen yang bertanggung jawab dan menaungi produksi dan pemasaran pupuk jenis ZA, departemen produksi dan pemasaran ZA juga mengambil kebijakan untuk memberikan target pemasaran pupuk jenis ZA kepada distributornya. Staf Distributor adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab melakukan distribusi produk serta memastikan ketersediaan jenis pupuk di pangsa pasar di seluruh wilayah Republik Indonesia. Staf Distributor pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik ditempatkan di seluruh kabupaten diseluruh Indonesia dan harus melakukan kegiatan operasional pemasaran dalam waktu satu tahun.

Pada saat Perusahaan memberikan target kepada Distributor Pupuk ZA Petrokimia Gresik dalam kurun waktu tertentu apabila sesuai dengan harapan maka respon yang di dapat adalah positif, namun apabila pemberian target tidak sesuai harapan maka hal tersebut akan berdampak negatif. Misalnya pada saat pupuk tidak digunakan pada kebutuhan petani, maka akan sulit di distribusikan namun dari Pihak Produsen target tersebut harus dipenuhi. Dan

apabila target tidak terpenuhi maka akan diberikan penilaian kinerja Distributor pupuk tersebut.

Perusahaan yang bertanggung jawab dalam penyediaan pupuk di Indonesia tidak hanya dilakukan oleh PT Petrokimia Gresik, setidaknya terdapat 2 (dua) perusahaan lain milik pemerintah yang bergerak di bidang yang sama seperti PT. Pupuk Sriwijaya di Palembang Sumatera Selatan, Pupuk Kujang di Jawa Barat. Selain itu sejak tahun 1990-an, telah banyak para pelaku pasar penyediaan pupuk yang didirikan oleh swasta. Dengan banyaknya kompetitor di bidang produksi dan pemasaran pupuk tentu saja akan berdampak pada persaingan yang semakin ketat diantara para tenaga pemasaran atau distributor untuk memasarkan produknya. Hal tersebut ditambah dengan faktor semakin menyempitnya lahan pertanian di hampir seluruh wilayah Indonesia sehingga tingkat kebutuhan petani akan pupuk yang ditawarkan semakin berkurang. Hal tersebut membuat peta persaingan diantara para distributor pupuk dari masing-masing perusahaan semakin keras.

Dari hasil penggalan data awal yang penulis lakukan di departemen produksi dan pemasaran ZA PT. Petrokimia Gresik membenarkan bahwa pihak manajemen memberikan beban tambahan kepada distributor Pupuk ZA melalui penambahan target distribusi menjadi lebih tinggi dari tahun ke tahun. Hal tersebut tentu saja menjadi tekanan tersendiri bagi para staf distribusi pupuk jenis ZA PT. Petrokimia Gresik, atau setidaknya kegiatan intensivitas pemasarannya meningkat secara kuantitas dari tahun ke tahun. Hal tersebut

tentu saja bisa meningkatkan tekanan fisik dan mental kepada para distributor pupuk jenis ZA.

Para distributor pupuk jenis ZA PT. Petrokimia Gresik merespon secara beragam penetapan target kerja yang mereka laksanakan yang dibebankan perusahaan kepadanya. Ada Staf distributor yang merasa “legowo” dengan peningkatan target kerja yang dibebankan pihak manajemen kepada mereka, namun tidak sedikit yang merasa tertekan dan merasa terbebani dengan peningkatan target kerja yang dibebankan perusahaan. Para staf Distributor yang merasa tertekan dengan peningkatan target kerja yang diberikan perusahaan kepada mereka mengaku bahwa ia merasa cukup terbebani akan target yang telah ditetapkan sehingga berpengaruh terhadap fisik maupun psikis. Ada perasaan takut bahwa target yang dibebankan tidak akan tercapai dan hal tersebut akan menghambat perkembangan karirnya. Perasaan yang tidak nyaman yang dirasakan sebagian staf distributor pupuk ZA terhadap penetapan target pemasaran yang dibebankan perusahaan kepadanya. Tekanan yang dialami oleh sebagian Distributor pupuk ZA tersebut yang diidikasikan sebagai stres kerja.

Stres yang sering di jumpai ketika staf Distributor merasa terbebani dengan target yang tidak sesuai maka komunikasinya kurang baik, diam dan emosional. Selain itu yang sering nampak juga pada laporan distribusinya sering terjadi kesalahan.

Stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang

secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang terutama dari lingkungan pekerjaan (Spielberger dalam Handoyo, 2001).

Dari pendapat Spielberger (dalam Handoyo, 2001), dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang dialami individu yang disebabkan adanya tuntutan dari pekerjaannya.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik tentang Hubungan *Persepsi tentang penetapan target kerja* dengan Stres kerja karyawan distributor pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik.

## **C. Manfaat Penelitian**

### 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam segi teoritis yaitu memperkaya pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi terutama penelitian tentang hubungan antara Persepsi penetapan target kerja dengan stres kerja

## 2) Manfaat Praktis

- a. Bagi Karyawan distributor Pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik, sebagai bahan evaluasi untuk menaggulangi stres kerja yang diakibatkan penetapan target kerja.
- b. Bagi Departemen produksi dan pemasaran pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik untuk memperhatikan persepsi tentang penetapan target kerja sebagai salah satu faktor yang terkait dengan munculnya stres kerja.
- c. Bagi peneliti berikutnya hasil penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terutama tentang persepsi tentang penetapan target kerja dan stres kerja.

## D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan pengetahuan peneliti, ada beberapa penelitian sejenis yang pernah dilakukan, diantaranya yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Jarwadi (2012) mengenai hubungan persepsi mengenai target kerja dengan Kinerja Distributor MLM . Metode analisis datanya menggunakan teknik *product moment* dari Pearson dengan bantuan program SPSS 13.0 *for windows*.

Sedangkan penelitian yang menggunakan variabel Stres kerja dilakukan oleh Munawaroh (2011) dengan judul Hubungan antara stres kerja dengan kreatifitas kerja guru SMP negeri 1 Ceper. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan.

Penelitian yang peneliti lakukan adalah asli dan tidak sama dengan penelitian lainnya. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan-perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, baik pada latar belakang, waktu, tempat, subjek, dan hubungan antar variabel-variabelnya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

Ada hubungan negatif antara persepsi karyawan tentang penetapan target kerja dengan stres kerja karyawan distributor pupuk ZA PT Petrokimia Gresik. hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi  $r_{xy} = -0.375$  dengan  $p = 0.009$  ( $p < 0.05$ ). Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu Terdapat hubungan yang negatif antara persepsi karyawan tentang penetapan target kerja dengan stres kerja pada karyawan distributor pupuk ZA PT Petrokimia Gresik.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan distributor pupuk ZA PT. Petrokimia Gresik diminta untuk memberikan respon yang berupa persepsi yang lebih positif terhadap target kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga tidak menimbulkan adanya tekanan, ketegangan dan situasi yang tidak nyaman yang dapat menimbulkan munculnya stres kerja.
2. Bagi pihak manajemen PT. Petrokimia Gresik diharapkan mampu melihat kapasitas kerja yang dimiliki setiap karyawan distributor pupuk ZA sehingga

dapat menetapkan target kerja yang sekiranya dapat diakomodasi oleh karyawan

3. Bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema *persepsi tentang penetapan target kerja dan stres kerja diharapkan untuk* mempertimbangkan tema lain yang mungkin akan mampu berkaitan dengan kedua variabel tersebut. Masih banyak variabel-variabel lain yang berpengaruh pada stres kerja yang dialami Karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol 63(1): 18-38.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 1984. Testing the "Site-Bets Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. Vol 69, 3: 372-378.
- As'ad, M. 1984. *Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S . 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Jogjakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Cohen, A., & Gattiker, U. E. 1994. reward and organizational Comitment Across *Structural* Characteristic: a Meta-Analys. *Journal of Business And Psychology*. Vol 9;2, Winter. New York: Human Science Press Inc.
- Cooper, C dan Makin, P. 1995. *Psikologi untuk Manajer*. Jakarta : Arcan.
- Cooper, C dan Straw, A. 1995. *Stress Management yang Sukses*. Jakarta : Kesain Blanc.
- Cowling, A dan James, P. 1996. *The Essence of Personal Management And Industrial Relations*. Yogyakarta : Andi.
- Dessler. 1994. *Managing Organizations in Era of Change*. Florida : The Dryden Press.
- Farkas, J.A. and Tetrick, L.E. 1989. A Three-Wave Longitudinal Analysis of the Causal Ordering of Satisfaction and Commitment on Turn Over Decisions. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74.- 855 - 868.
- Finn, P. 2000. *Summary of Citing Internet Sites. On the Job Stress In Policing Reducing it, Preventing It*, (<http://www.pejrs.org/pdf/files/1/jr000242>).
- Gibson, J. L, Ivancevich, J.M, Junior, D.J.H. 1987 *Organisasi dan Manajemen. Perilaku Struktur Proses* :Alih Bahasa : Wahid D. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga.
- Gitosudarmo, I dan Sudita.1997. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi I. Yogyakarta : BPFE.

- Gunarso, SD. 1992. *Konseling Psikoterapi*. Jakarta : PT Gung Mulia Hasibuan, SP.
- Hadi, S. 1993. *Metodologi Research I*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hadi Cholicul. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoyo, S. 2001. *Hubungan antara Stress Pekerjaan dan Performance*. Jurnal.
- Hariyanto V Heru. 1997. *Mengelola Konflik dalam Organisasi*. *Jurnal Anima*. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Irwanto. 2002. *Psikologi Umum*. Jakarta : PT Prenhalindo.
- Iswanto, Y. 2002. *Analisis Hubungan antara Stress Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Manajer Bank* (<http://202.159.18.43/Jsl/Yun Htm>)
- Jarwadi, 2010. Hubungan antara Persepsi Terhadap Penentuan Target dengan Kinerja Distributor Multi Level Marketing PT. Citranusa Insan Cemerlang (CNI), *Skripsi*. Tidak diterbitkan.
- Jewell, Siegal. 1998. *Motivation Theories*. Edisi II: Jakarta: Arcan.
- Klandermans, B. 1989. Union Commitment : Replications and Test in the Dutch Context. *Journal of Applied Psychology*. VoL 74: 869 - 875.
- Kreitner dan Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Suandy, E. J. Jakarta: Salemba Empat.
- Majalah Human Capital. 2005. *Mengapa Karyawan Ingin Pindah Kerja?*. [www.portal\\_hr.com](http://www.portal_hr.com). 14 Desember 2005. Diakses tanggal 10 Oktober 2007
- Manullang, M. 1976. *Management Personalia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Margiati, L. 1999. *Stress Kerja : Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Mathis, R.L dan Jackson J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- McKenna, E dan Nich B. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Moeljono, D. 2001. *Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Produktivitas Pelayanan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero . Makalah Focus Group Discussion*. (tidak diterbitkan).
- Morhead, G & Griffin , R.W. 1995. *Organizational Behavior*. New Jersey: Princeton.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 1982. *Employee-Organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. San Diego: Academic Press.
- Munandar, A. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nimron, U. 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : Citra Media.
- Riggio, R.E. 1996. *Introduction to Industrial & Organizational Psychology*. London: Faresman Company.
- Rini, JF. 2002. *Summary of Citing Internet Sites. Stress Kerja (Online)*. (A:/e-Psikologi.htm.diakses 20 Mei 2006)
- Robbins, S. 2001. *Perilaku Organisasi*. Konsep Kontroversi Aplikasi. Alih Bahasa : Pujaatmaka, H. dan Molan, B. Jilid I. Edisi Kedelapan. Jakarta : Prenhalindo.
- Robbins, S.P. 1998. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Canada : John Willey and Sons.
- Santoso, Y. 1995. Hubungan Antara *Goal Setting* Dengan Kepuasan Kerja Distributor *Multi Level Marketing*. *Skripsi Sarjana* (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Schein, E.H. 1985. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : Jossey Bass.
- Steers, R.M, & Porter, L. W. 1983, *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book,Co.
- Sulistiyono, 2010. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di PT Asli Motor Klaten, *Skripsi*, tidak diterbitkan.

- Sumintarjja, E.N. 1997. *Pengembangan Model Life Skills Training Penanggulangan Stress Jurnal Psikologi*. 3 : 90-105. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Susanto, A.B. 1997. *Budaya Perusahaan Manajemen dan Persaingan Bisnis* . Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Timpe, D. 1992. *Kinerja*. Alih Bahasa : Cikmat,S. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Walgito, B. 1996. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Yulianti, P. 2000. *Pengaruh Sumber-Sumber Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.