

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN GAYA
KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP STRES KERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT PANCUR BATU**

SKRIPSI

OLEH:

**ARBIE ARDASYA
NPM : 14 832 0325**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 11/6/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Jusul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan
Otoriter Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Camat Pancur Batu
Nama : ARBIE ARDASYA
NPM : 14.832.0325
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi
Pembimbing



Ir. Yamin Siregar, MM
Pembimbing I



Yuni Syahputri, SE, M.si
Pembimbing II



Dr. Ihsan Hendi SE, M.si
Dekan



Teddi Priadi SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: April 2019

HALAMAN PERNYATAAN

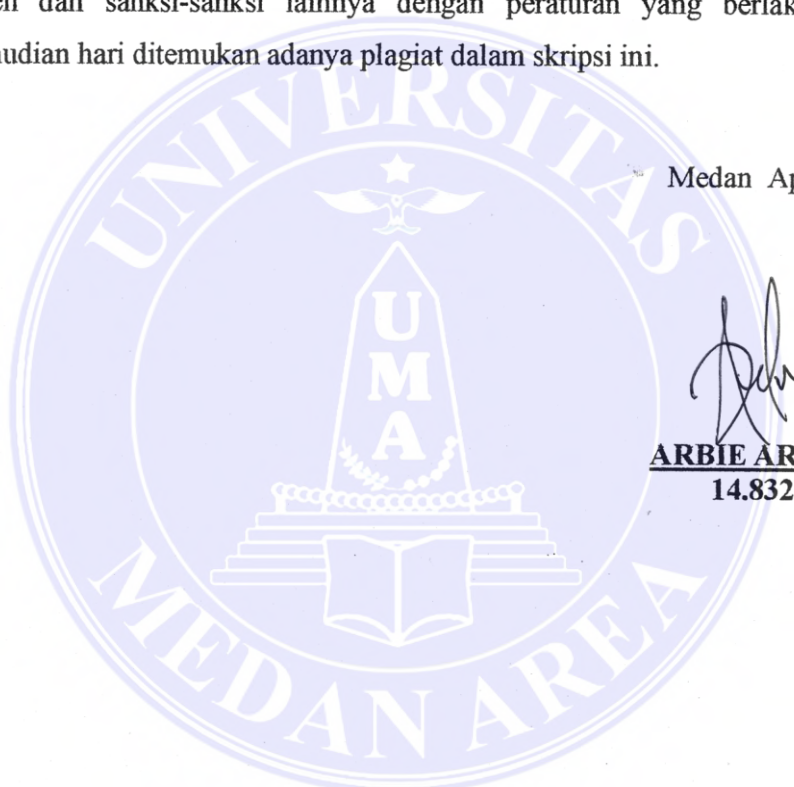
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sembernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan April 2019



ARBIE ARDASYA
14.832.0325



Abstrak

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Camat Pancur Batu

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Camat Pancur Batu”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Pancur Batu, sebanyak 45 karyawan yang terdiri dari 50 pegawai dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden diambil dari seluruh pegawai. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 6.619 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.675 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja. Pada variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar 8.240 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.675 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel gaya kepemimpinan otoriter secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $184.187 > 3.18$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,882. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi ($KD = R^2 \times 100\%$), sehingga diperoleh $KD = 88,2\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 88,2% stres kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter. Sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Stres Kerja

Abstract

The Influence of Non-Physical Work Environment and Authoritarian Leadership Style Against Job Stress of Pancur Batu Sub-District Office Officers

This study aims to find out "The Influence of Non-Physical Work Environment and Authoritarian Leadership Style Against Job Stress of Pancur Batu Sub-district Camat Office Workers". This type of research is associative namely a research that asks the relationship between two variables. The population in this study were Pancur Batu Sub-district Office Officers. as many as 45 employees consisting of 50 employees and using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 50 respondents taken from all employees. Based on the results of the t test it can be seen that the t count on the non-physical work environment variable is 6.619 greater than the t table of 1.675 with the probability t of sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on this value, the non-physical work environment variable has a positive and significant effect on the work stress variable. In the authoritarian leadership style variable of 8,240 is greater than t table of 1,675 with a probability of t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05, then the authoritarian leadership style variable partially has a positive and significant effect on work stress variables. Based on the results of the F test, the Fcount value obtained was $184,187 > 3.18$ with $\text{sig } 0,000 < 50,05$, indicating that H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning that the non-physical work environment and authoritarian leadership style simultaneously had a positive and significant effect on work stress variables. The R Square value obtained is 0.882. To see the effect of the independent variable on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD is obtained = 88.2%. This figure shows that 88.2% of work stress (dependent variable) can be explained by non-physical work environment and authoritarian leadership style. The remaining 11.8% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: *Non-Physical Work Environment, Authoritarian Leadership Style, Job Stress*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Camat Pancur Batu”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Bapak Ir. Yamin Siregar MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Yuni Syahputri SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, April 2019

Arbie Ardasya
14.832.0325

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Lingkungan Kerja Non Fisik	
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	7
2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja.....	8
2.1.3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	9
2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	10
2.2. Gaya Kepemimpinan Otoriter	
2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter	13
2.2.2. Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter.....	15
2.3. Stress Kerja	
2.3.1. Pengertian Stress Kerja	16
2.3.2. Konsekuensi Stress Kerja	18
2.3.3. Indikator Stress Kerja	19
2.4. Penelitian Terdahulu	22
2.5. Kerangka Konseptual	23
2.6. Hipotesis.....	24

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	
3.1.1 Jenis Penelitian	25
3.1.2 Lokasi Penelitian	25
3.1.3 Waktu Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel	26
3.3. Definisi Operasional.....	26
3.4. Jenis dan Sumber Data	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6. Teknik Analisis Data.....	29

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.2. Struktur Organisasi.....	35
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	40
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	42
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	47
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.2.3. Uji Statistik	55
4.2.4. Uji Hipotesis	56
4.2.5. Koefisien Determinasi	58
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	58

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran	66

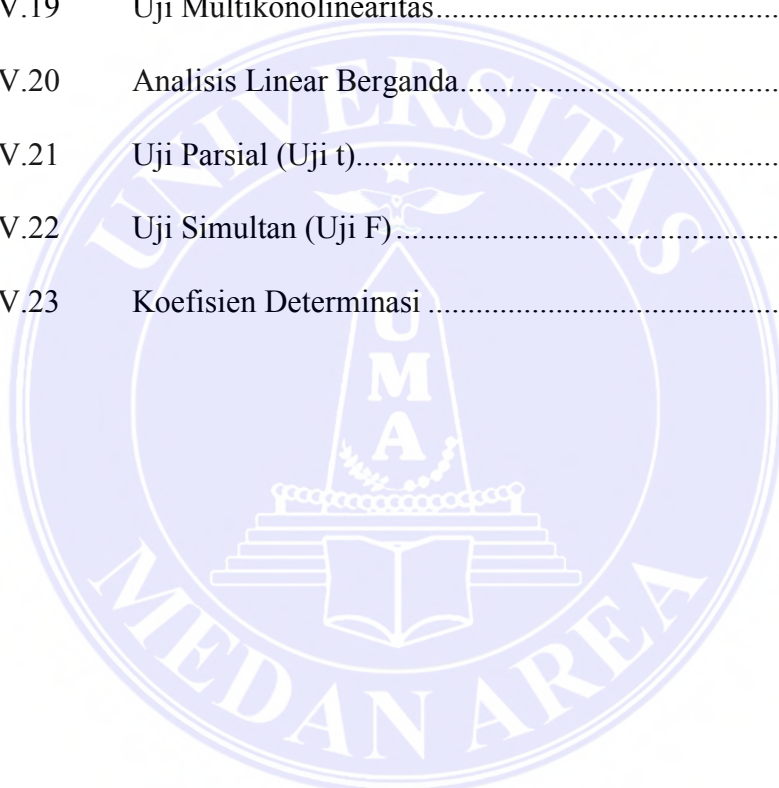
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	26
Tabel III.2	Definisi Operasional variabel	27
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel IV.2	Usia Kelamin Responden.....	35
Tabel IV.3	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.....	36
Tabel IV.4	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan	36
Tabel IV.5	Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain.	37
Tabel IV.6	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik.....	37
Tabel IV.7	Karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan.....	38
Tabel IV.8	Karyawan Sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas ..	38
Tabel IV.9	Karyawan kurang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan.....	39
Tabel IV.10	Karyawan selalu merasa tertekan ketika diberikan pekerjaan.....	39
Tabel IV.11	Karyawan sering melakukan pemogokan kerja karena merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai.....	39
Tabel IV.12	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.....	40
Tabel IV.13	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain	40

Tabel IV.14	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan.....	41
Tabel IV.15	Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan	41
Tabel IV.16	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.	42
Tabel IV.17	Estimasi Uji Validitas	43
Tabel IV.18	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2	44
Tabel IV.19	Uji Multikonolinearitas.....	47
Tabel IV.20	Analisis Linear Berganda.....	49
Tabel IV.21	Uji Parsial (Uji t).....	50
Tabel IV.22	Uji Simultan (Uji F).....	51
Tabel IV.23	Koefisien Determinasi	52



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	23
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	30
Gambar IV.2	Histogram.....	45
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	46
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang memiliki peran sebagai unsur pelaksana atau penggerak dari suatu organisasi. Apabila tidak ada sumber daya manusia dalam organisasi maka hanya menjadi suatu kata saja tidak ada suatu kegiatan di dalam kehidupan nyata. Sumber daya manusia menjadi suatu kendala yang sering dihadapi setiap organisasi, karena tidak semua sumber daya manusia dapat selamanya melaksanakan suatu tugasnya dengan baik.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, visi, dan misi. Sama halnya Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang. Tujuan yang sama dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, dan mekanisme kerja yang jelas. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja disana. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada

pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Setiap usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan dapat digunakan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi pada setiap organisasi.

Di dalam suatu organisasi, kejelasan visi merupakan hal yang sangat penting, karena visi yang jelas dalam organisasi akan menjadikan suatu organisasi berjalan dengan benar. Visi Kecamatan Pancur Batu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya adalah : “Mewujudkan SKPD Kecamatan Pancur Batu sebagai institusi yang bersih dan berpelayanan publik prima”

Fenomena mengenai buruknya pelayanan publik di negara ini pada umumnya sudah menjadi bahan perbincangan publik baik di media cetak maupun media lainnya. Di hampir setiap jenjang pemerintahan, keluhan mengenai pelayanan publik selalu ditemukan mulai dari pemerintahan pusat, provinsi, kabupaten, kecamatan hingga di kelurahan sampai kepada instansi pemerintah yang terkecil sekalipun. Dalam penelitian ini, penulis berfokus kepada keluhan mengenai pelayanan publik yang ada di kantor kecamatan Pancur Batu. Sebagai seorang warga di kecamatan Pancur Batu, tak jarang penulis mendengar keluhan masyarakat mengenai buruknya pelayanan publik yang mereka terima. Keluhan-keluhan masyarakat pada umumnya menyangkut surat menyurat seperti pengurusan KTP, Kartu Keluarga, dan SIM dll. Pengurusan KTP misalnya, sering sekali dibuat rumit oleh pegawai di kantor kecamatan. Keribetan tersebut sering berhubungan dengan administrasi yang berdampak pada timbulnya pungli, namun tak jarang diakibatkan oleh faktor stress kerja pegawai. Stress tersebut berdampak pada pelayanan yang

diterima oleh masyarakat. Banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Sangat disayangkan, sebuah kantor pelayanan publik yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan dalam pelayanan publik. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas pelayanan publik secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat melayani kebutuhan masyarakat. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. Karena dalam menjalankan pekerjaannya pegawai akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang mana banyak diisi dengan interaksi langsung kepada masyarakat. Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima pegawai atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh pegawai. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres,

disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuh dalam bekerja.

Dubrin (dalam Doelhadi, 1995:12) mengatakan bahwa stres kerja diartikan sebagai stres yang terjadi pada pekerjaan, yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, yang apabila berlarut-larut akan menimbulkan *burn-out* (kelelahan mental, fisik, dan emosional berlebihan. Menurut Ivancevich (2006:8) stres kerja juga bisa ditimbulkan oleh budaya organisasi yaitu, seperti individu, organisasi juga memiliki kepribadian yang berbeda, kepribadian dari suatu organisasi dibentuk terutama oleh para eksekutif puncaknya, suatu tim yang eksekutif bersifat otokratis dan tiran mampu menciptakan budaya yang dipenuhi dengan rasa takut dan menekan sehingga menimbulkan stres kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga hubungan antara pekerja maupun antara pimpinan perusahaan bisa terjalin harmonis. Gaya kepemimpinan yang positif akan menciptakan suasana dalam lingkungan kerja yang nyaman sehingga membuat pekerja dapat terhindar dari stres kerja dimana suasana mencekam yang menekan bisa diminimalisir dengan budaya organisasi yang kuat, begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang dirasakan pekerja negatif, maka akan membuat pekerja mengalami stres kerja sehingga berdampak buruk pada lingkungan kerja dan individu itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melihat bahwa ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan struktur organisasi terhadap tingkat stress

pada setiap karyawan. Karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Camat Pancur Batu.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pendahuluan di atas, maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stress kerja pegawai kantor camat Pancur Batu?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap stress kerja pegawai kantor camat Pancur Batu?
- 3) Apakah lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter secara bersama-sama berpengaruh terhadap stress kerja pegawai kantor camat Pancur Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai di kantor camat Pancur Batu.
- 2) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai di kantor camat Pancur Batu.
- 3) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter secara bersama-sama berpengaruh terhadap stress kerja pegawai di kantor camat Pancur Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Kantor Camat Pancur Batu,

Penelitian ini akan menjadi referensi bagi pemerintah/Camat Pancur Batu dalam memperbaiki atau menjaga performa kerja pegawainya melalui pendekatan faktor lingkungan dan kepemimpinan.

2) Bagi Peneliti,

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai stress kerja dan faktor yang mempengaruhinya khususnya dilihat dari faktor lingkungan dan kepemimpinan.

3) Bagi peneliti berikutnya,

Menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut, terutama bagi peneliti yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan stress kerja karyawan apabila dilihat dari faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan.

4) Bagi Akademis

Sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Stress Kerja.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Didalam lingkungan kerja tidak hanya memperhatikan dari segi lingkungan fisik saja, akan tetapi lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* pegawai dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan” Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya,

melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar dalam pembelajaran ekonomi manajemen, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Khoiriyah dan Lilik (2009:27), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik maupun non fisik, antara lain:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

b) Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para karyawan

sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c) Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

d) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

e) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wibowo (2007:65) lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Lingkungan Kerja Internal

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Adapun Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan internal, yaitu:

1) Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

3) Kompensasi

Faktor yang paling signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi atau upah. Upah merupakan pengganti atau jasa yang diberikan kepada karyawan.

b. Lingkungan Eksternal

Organisasi atau perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal organisasai, tetapi perlu juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada organisasi yang dikelolanya. Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada diluar organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruh-nya tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu (Hasibuan, 2007:70). Karenanya manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Wibowo (2007:75) menggolongkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan eksternal sebagai berikut:

1) Sektor Sosial Ekonomi

Setiap segi sosial ekonomi dapat membantu atau menghambat upaya mencapai tujuan perusahaan dan menyebabkan keberhasilan ataupun kegagalan strategi.

2) Sektor Teknologi

Disamping sektor sosial ekonomi, perubahan teknologi dapat memberi peluang besar untuk meningkatkan hasil, tujuan, atau mengancam kedudukan perusahaan karena akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

3) Sektor Pemerintah

Falsafah pemerintah dalam hubungannya dengan perusahaan dapat berubah-ubah sewaktu-waktu. Ini merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Tindakan pemerintah dapat memperbesar peluang atau hambatan usaha atau adakalanya keduanya bersamaan. Disamping mendorong dan membantu, pemerintah juga menciptakan ancaman, ini berarti memengaruhi kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan. Dengan adanya peraturan pemerintah, maka akan berdampak pada perusahaan dan akan berimbas pada kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung.

2.2 Gaya Kepemimpinan Otoriter

2.2.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut Bush (2009:307) dalam buku manajemen karangan Prof. Dr Husain Usman, M.Pd,M.T pemimpin adalah orang yang menentukan tujuan, memberi motivasi, dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahan. Pemimpin adalah orang yang memimpin, orang yang dipilih untuk memimpin, Ia terpilih sebagai pemimpin karena memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif didalam kelompoknya.

Kepemimpinan menurut Ralph M. Stogdill (Wahjosumidjo 1994 dalam Fahmi 2009:6) didefinisikan sebagai sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama

dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Otokratik Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter. Dan Mifta Thoha (2010: 49) mengartikan kepemimpinan otoriter sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik adalah kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dan gaya kepemimpinan otoriter adalah adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Para pemimpin otoriter melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan para karyawannya. Mereka menghasilkan keputusan, mengomunikasikannya kepada bawahan dan mengharapkan implementasi atas instruksi mereka dengan segera. (Boone & Kurtz, 2007:30).

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan indikator dari gaya kepemimpinan otoriter ialah sebagai berikut :

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stress

Menurut Charles D, Spielberg (dalam Andini, 2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003:19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respond dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (white collar workers) maupun kelompok pekerja biasa (blue collar workers). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stress. Baron dan Greenberd (dalam Mardiana 2002:21), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

2.3.2 Konsekuensi Stress Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. menurut Cox (2005:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi :

a. Dampak Subjectiv (*Subjective Effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

b. Dampak Perilaku (*Behavioral Effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

c. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

d. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

e. Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan migrant, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

f. Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja,, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu meyebabkan dampak seperti yang disebutkan diatas.

2.3.3 Indikator Stress Kerja

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan,

tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alcohol berlebihan dan sebagainya. Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

a. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Jurang bauk berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi : konflik peran dan ketidaksamaan peran (*role ambiguity*).

b. Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari

pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

d. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

e. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang relevan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap stress kerja pegawai kantor camat Pancur Batumenunjukan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut :

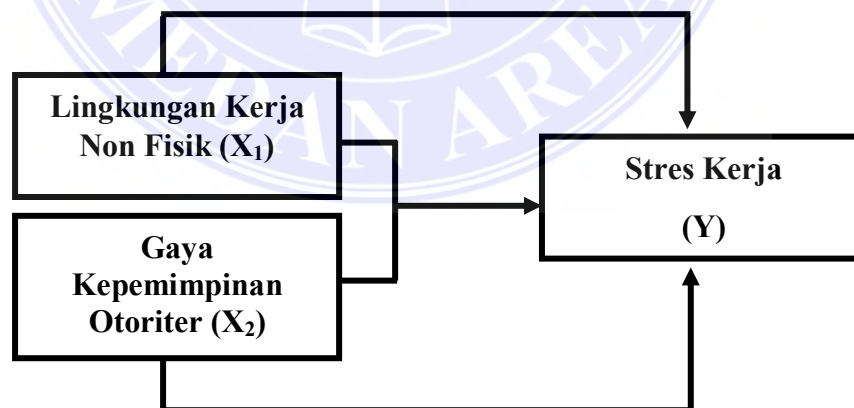
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jessica (2012)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan terhadap stress kerja pegawai Hotel D'season Surabaya	Berdasarkan hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai Hotel D'season Surabaya
2.	Melissa (2010)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Indah Jakarta	Menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Indah Jakarta
3.	Rumada (2009)	Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap stress kerja pada PT Gemilang Agung Cahaya Padang.	Menjelaskan bahwa dari uji f faktor kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Gemilang Agung Cahaya Padang.

4.	Kristanti (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)	Menjelaskan bahwa Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)
5.	Herlinda (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas melalui Stres Kerja Karyawan di Blitar	Menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas melalui Stres Kerja Karyawan di Blitar

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis di atas dapat diketahui bahwa faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat berpengaruh pada timbulnya stress kerja karyawan/pegawai. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti menyusun kerangka konseptual seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Sugiyono (2008 : 93) menyatakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban tersebut baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan atas fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data”.

Adapun yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai kantor camat Pancur Batu.
- H2 : Gaya kepemimpinan otoriter secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai kantor camat Pancur Batu.
- H3 : Lingkungan Kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pegawai kantor camat Pancur Batu.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa: "Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter dan stress kerja.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor camat Pancur Batu. Pegawai yang menjadi objek penelitian adalah keseluruhan pegawai kantor camat mencakup tenaga kerja yang sudah menjadi pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer. Sehingga penelitian ini mengambil tempat di kantor camat Pancur Batu di Jalan Djamin Ginting.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai bulan Juni 2018 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan table dan waktu penelitian. Menampilkan table ini berguna dan memudahkan pembaca untuk memahami kegiatan dalam pembuatan skripsi sipenulis. Adapun rancangan waktu penelitian ini dapat digambarkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan					
	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov
PengajuanJudul	■					
Penulisan Proposal		■				
Bimbingan Proposal		■	■			
Seminar Proposal			■			
Penelitian (Riset) di Kantor Camat				■		
BimbinganSkripsi					■	
Seminar Hasil						■
SidangMejaHijau						■

Sumber :Dibuatolehpeneliti

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Kuncoro (2009:98), “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor camat Pancur Batu yaitu sebanyak 50 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Kuncoro (2009:25), “sampel adalah himpunan bagian (subset) dari unit populasi”. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh dengan populaasi <100 orang, mengingat

bahwa jumlah populasi dalam penelitian ini sangat kecil, maka seluruh populasi penelitian ini dijadikan menjadi sampel penelitian yaitu 50 orang.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini dibagi tiga variabel yaitu lingkungan kerja non fisik, gayake pemimpinan otoriter variabel bebas dan stress kerja variabel terikat. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel
Stres Kerja (Y)	Suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Peran dalam organisasi ✓ Beban Kerja ✓ Pengembangan Karir ✓ Hubungan dalam pekerjaan ✓ Struktur dan iklim organisasi
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesame rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kompetensi ✓ Kepuasan Kerja ✓ Kompensasi ✓ Sektor Sosial Ekonomi ✓ Sektor Teknologi ✓ Sektor Pemerintah
Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)	Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai sebuah visi.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sifat ✓ Kebiasaan ✓ Temperamen ✓ Watak ✓ Kepribadian

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh penulis.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang di dapatkan dari luar perusahaan seperti buku buku dan media lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan metode survei yaitu menggunakan kuesioner yang berisi butir-butir pengukur konstruk atau variabel yang digunakan dalam model penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1) Wawancara

Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

2) Angket (Questionnaire)

Angket atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun

pertanyaan/pernyataan yang telah disediakan sesuai dengan variabel yang diteliti, dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif yang tersedia.

3) Pengamatan (Observation)

Pengamatan yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh pemasaran relasional dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelangga, maka dapat dianalisa dengan menggunakan rumus analisa regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 21.0

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto, 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah restaurant garuda Medan. Uji reliabilitas dan validitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 21.0 *for windows*.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghazali (2006:51) mengukur konstruk atau variabel yang diteliti oleh peneliti. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah *metode Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2 Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan rumus menurut Sugiono (2009:204) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Stress Kerja
- X₁ = Lingkungan Kerja Non Fisik
- X₂ = Gaya Kepemimpinan Otoriter
- a = Bilangan Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien Regresi
- e = Tingkat Kesalahan

Peneliti menggunakan alat bantu program SPSS *for windows* 21.0 untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi

apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006:92).

b. Uji Multikolinearitas

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji t (secara Parsial)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan parsial (uji t). Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain

dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian ini adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

b. Uji F (secara Simultan)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (uji F). Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara simultan antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian ini adalah :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik dapat diperoleh nilai t_{hitung} diperoleh 6.619 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.675 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 6.619 > t_{table} 1.675 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu
2. Untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter dapat diperoleh nilai t_{hitung} diperoleh 8.240 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.675 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 8.240 > t_{table} 1.675 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu.
3. Untuk uji secara simultan dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 184.187 > 3.18 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan stres kerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,882 Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 88,2%. Stres kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter Sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik sudah terlihat baik, namun sebaiknya perusahaan melakukan pengoptimalan mengurangi stres kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan para karyawannya, antara lain berupa peningkatan kualitas kebersihan, kenyamanan, dan kebisingan yang diminimalisir sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan tenang agar karyawan tidak stres dalam bekerja.
2. Untuk masalah gaya kepemimpinan pimpinan dalam bentuk otoriter terlihat tinggi,. Alangkah baiknya untuk mengurangi tingkat stres pegawai, pimpinan harus melakukan intensitas komunikasi antara karyawan dan pimpinan harus lebih sering ditingkatkan. Kurangnya komunikasi formal maupun informal juga akan menimbulkan persepsi yang kurang baik perihal koordinasi antara kedua belah pihak yang akan mengurangi tingkat stres kerja kedepannya..
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan dengan variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu pengawasan dan semangat kerja terhadap stres kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyono, Amirullah Haris, (2004). Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dewi, L.C. (2002). Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Budaya Organisasi dengan Stres Kerja karyawan. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Doelhadi, A.S. (1995). Keterkaitan antara pengalaman Crowding dengan Dampak Negatif Stres Kerja. *Jurnal Psikologi*, 10 (12), 55-56.
- Gibson, A. (1995). *Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gomes, Fautisno Cardoso (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Ivancevich, J.M. (2006). Perilaku Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Khoiriyah, Lilik (2009). Jurnal Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Fakultas Ekonomi.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi
- Mardiana T. 2001. Studi Empiris Stressor terhadap Kinerja. *Jurnal Siasat Bisnis (JSB)*. Vol.II, No.6.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nitisemito, A.S. 2000. Manajemen Personal. Jakarta: Ghalia.
- Robbins, Stephen P. 2012. Management 11th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sedarmayanti, (2009). Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2005. Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.

_____. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta.

_____. 2011. Statistik untuk Penelitian. Bandung : CV. Alfabeta.

Terry, R George. (2006). Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wibowo (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



KUESIONER

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner. Informasi yang anda berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Camat Pancur Batu”**. Untuk itu, isilah kuisisioner berikut ini dengan jawaban yang sebenar-benarnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist pada kolom yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

I. Stress Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
a	Peran dalam organisasi					
1	Saya tidak diberikan peran yang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
2	Atasan saya kurang mempercayakan saya untuk mengerjakan peran yang strategis					
b	Beban Kerja					
3	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya.					
4	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
c	Pengembangan Karir					
5	Kurangnya pelatihan yang didapatkan membuat pekerjaan saya kurang berkembang					
6	Kesempatan untuk naik jabatan sangat lama bahkan hampir tidak ada					
d	Hubungan dalam Pekerjaan					
7	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor ini					
8	Pegawai terlihat enggan untuk bekerja sama satu sama lain					
e	Struktur dan Iklim Organisasi					
9	Struktur organisasi di kantor ini kurang jelas sehingga pegawai sulit memahami tupoksinya					
10	Posisi saya dalam organisasi di kantor ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					

II. Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
a	Kompetensi					
1	Saya sulit memahami pekerjaan saya					
2	Saya kurang memiliki informasi yang mendukung terlaksananya pekerjaan saya dengan baik					
b	Kepuasan Kerja					
3	Saya tidak menyukai pekerjaan dan posisi saya saat ini					
4	Pegawai tampak bermalas-malasan dan sering datang terlambat ke kantor					
c	Kompensasi					
5	Saya tidak mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan apa yang sudah saya berikan di kantor ini.					
6	Kantor jarang memberikan penghargaan bagi karyawan yang dianggap berprestasi dalam pekerjaannya					
d	Sosial Ekonomi					
7	Keadaan ekonomi saat ini semakin sulit dan gaji yang saya dapatkan selalu terasa kurang					
8	Semakin berkurangnya toleransi dalam hubungan bermasyarakat semakin menambah beban sebagai seorang pegawai					
e	Teknologi					
9	Perkembangan teknologi yang terlalu cepat menyulitkan saya untuk mengikutinya					
10	Aplikasi yang digunakan di kantor ini tidak mengikuti perkembangan teknologi yang membantu memudahkan pekerjaan saya					

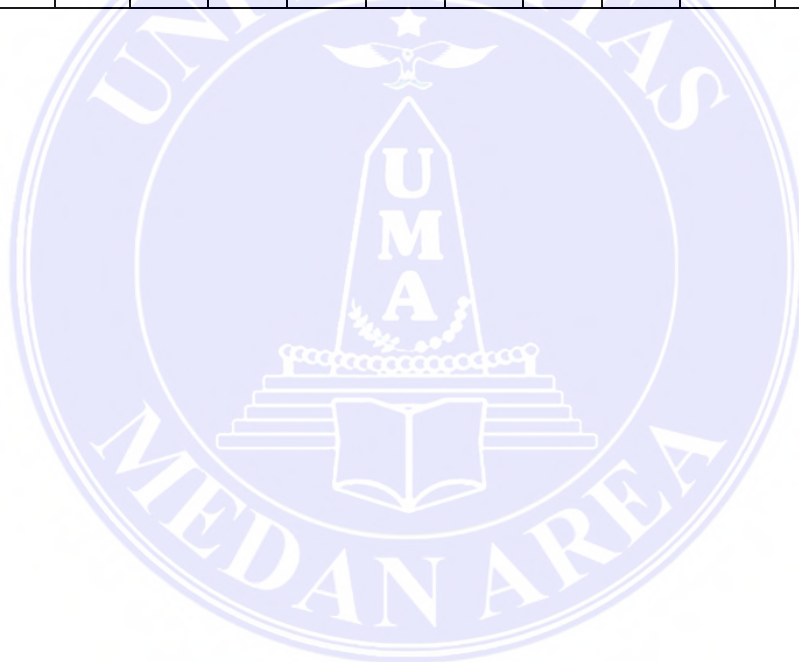
III. Gaya Kepemimpinan Otoriter

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
a	Sifat					
1	Atasan saya memiliki sifat yang sangat buruk dalam memberikan nasihat					
2	Sulitnya memberikan masukan kepada atasan membuat pekerjaan saya stagnan					
b	Kebiasaan					
3	Atasan saya sering bereaksi buruk terhadap sebuah masukan					
4	Atasan saya sering datang terlambat dan jarang berada di kantor					
c	Temperamen					
5	Pemimpin saya sering marah dan terlihat sulit mengendalikan emosinya sehingga mengganggu mental bekerja saya.					
6	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya					
d	Watak					
7	Pemimpin saya tidak bersifat baik dan kooperatif dalam mendukung pekerjaan					
8	Pemimpin saya sering menilai kinerja karyawan secara subjektif (berdasarkan kedekatan pribadi).					
e	Kepribadian					
9	Saya tidak menemukan motivasi kerja yang baik dari atasan saya maupun rekan kerja saat briefing berlangsung					
10	Pola komunikasi yang dibuat atasan saya membuat saya kesulitan untuk memahami maksud tujuannya.					

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	41
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	40
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	40
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
10	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	41
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
13	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	33
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
19	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	40
20	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	43
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	40
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	39
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	44
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	45
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	45
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	43
31	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	44
32	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
34	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
35	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	41
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
37	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	40

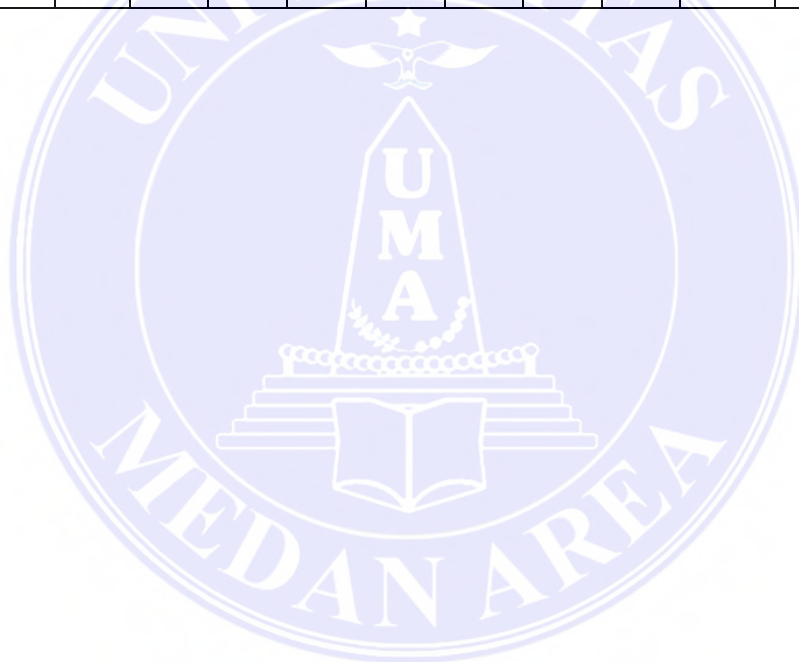
<i>Sambungan..</i>											
38	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	40
39	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
40	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
41	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
42	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
43	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	41
44	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
45	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
46	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4	33
47	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
48	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
50	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46



Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
2	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	36
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	43
5	4	4	2	2	5	4	2	4	2	4	33
6	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
8	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
10	4	4	3	3	5	4	3	5	3	5	39
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
13	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
18	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
19	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
20	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
23	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	42
24	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
25	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
27	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	42
28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
30	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	44
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
32	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
33	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
34	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
35	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	36
36	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
37	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	43

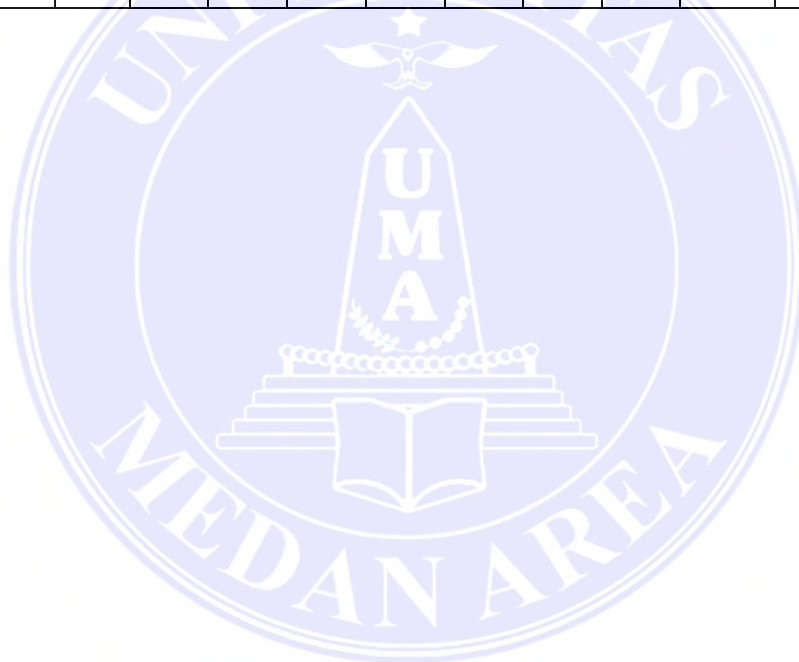
<i>Sambungan..</i>											
38	4	4	2	2	5	4	2	4	2	4	33
39	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
40	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
41	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
42	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
43	4	4	3	3	5	4	3	5	3	5	39
44	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
45	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
46	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
47	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
48	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
49	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
50	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43



Variabel Stres Kerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	42
5	5	4	2	4	2	4	2	4	5	4	36
6	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
7	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
8	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
10	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	42
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
13	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
14	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
16	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
18	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
19	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
20	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
23	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	42
24	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
25	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	42
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
27	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	44
31	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
32	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
33	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
34	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
35	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	42

<i>Sambungan..</i>											
38	5	4	2	4	2	4	2	4	5	4	36
39	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
40	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
41	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
42	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
43	5	4	3	5	3	5	3	5	5	4	42
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
46	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
47	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
48	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
49	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
50	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48



Frequency Table
Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	9	18.0	18.0	22.0
	4	14	28.0	28.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	27	54.0	54.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	23	46.0	46.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	44.0	44.0	44.0
	5	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	78.0	78.0	78.0
	5	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	32	64.0	64.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	21	42.0	42.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	27	54.0	54.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	1	2.0	2.0	6.0
	3	7	14.0	14.0	20.0
	4	23	46.0	46.0	66.0
	5	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	1	2.0	2.0	4.0
	4	37	74.0	74.0	78.0
	5	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	72.0	72.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	33	66.0	66.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	6	12.0	12.0	16.0
	4	19	38.0	38.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	9	18.0	18.0	22.0
	4	14	28.0	28.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	25	50.0	50.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	58.0	58.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	6	12.0	12.0	16.0
	4	23	46.0	46.0	62.0
	5	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	30	60.0	60.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	9	18.0	18.0	22.0
	4	14	28.0	28.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	27	54.0	54.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Variabel Stres Kerja (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	23	46.0	46.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	44.0	44.0	44.0
	5	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	9	18.0	18.0	22.0
	4	14	28.0	28.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	27	54.0	54.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	9	18.0	18.0	22.0
	4	14	28.0	28.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	27	54.0	54.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	9	18.0	18.0	22.0
	4	14	28.0	28.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.0	16.0	16.0
	4	27	54.0	54.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	23	46.0	46.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	44.0	44.0	44.0
	5	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	43.02	4.447	50
Lingkungan Kerja Non Fisik	42.34	3.408	50
Gaya Kepemimpinan	42.44	4.343	50

Correlations

		Stres Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik	Gaya Kepemimpinan
Pearson Correlation	Stres Kerja	1.000	.851	.884
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.851	1.000	.700
	Gaya Kepemimpinan	.884	.700	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja	.	.000	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.000	.	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.000	.
N	Stres Kerja	50	50	50
	Lingkungan Kerja Non Fisik	50	50	50
	Gaya Kepemimpinan	50	50	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.882	1.527

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.339	2	429.669	184.187	.000 ^a
	Residual	109.641	47	2.333		
	Total	968.980	49			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.681	2.739		-2.439	.019		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.593	.090	.455	6.619	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.579	.070	.566	8.240	.000		

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Charts

